

**HUBUNGAN EFEKTIVITAS KERJA DENGAN  
PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
(ASN) PADA SUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh**

**SITI NURJAYANTI  
NIM. 140403143  
Prodi Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
2019 M/ 1440 H**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah  
Jurusan Manajemen Dakwah**

**Oleh**

**SITI NURJAYANTI**

**NIM: 140403143**

**Disetujui Oleh:**

**جامعة الرانيري**

**A R - R A N I R Y**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

  
**Dr. Mahmuddin, M.Si**  
**NIP. 197210201997031002**

  
**Fakhruddin, SE, MM.**  
**NIP. 196406162014111002**

**SKRIPSI**

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry  
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai  
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah  
Jurusan Manajemen Dakwah**

**Diajukan Oleh:**

**SITI NURJAYANTI**  
**NIM. 140403143**

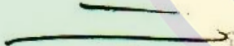
**Pada Hari/Tanggal :**

**Rabu, 06 Februari 2019**  
**01 Jumadil Akhir 1440 H**

**di**

**Darussalam – Banda Aceh  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**

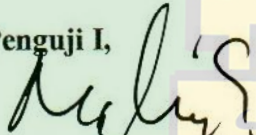
**Ketua,**

  
**Dr. Mahmuddin, M.Si**  
**NIP.197210201997031002**

**Sekretaris,**

  
**Fakhruddin, SE, MM**  
**NIP.196406162014111002**

**Penguji I,**

  
**Drs. H. Maimun Ibrahim, M.A**  
**NIP.195309061989031001**

**Penguji II,**

  
**Khairul Habibi, S.Sos.I., M.Ag**  
**NIDN.2025119101**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry**

  
  
**Dr. Fakhri, S.Sos, MA**  
**NIP.196411291998031001**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Siti Nurjayanti  
Tempat Tanggal Lahir : Panca Kubu, 26 November 1994  
Nomor Induk Mahasiswa : 140403143  
Jenjang : Strata Satu (S-1)  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah/Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini yang berjudul “Hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry”, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 27 Desember 2018  
Yang Menyatakan.



  
SITI NURJAYANTI  
Nim: 140403143



## ABSTRAK

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena berdasarkan pengamatan peneliti yang terjadi pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah kurangnya efektivitas kerja dari pegawai pada subbag Umum dan Kepegawaian tersebut, seperti terlihat pada saat pembuatan surat mahasiswa, pegawai belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat, banyak pegawai yang lalai dalam tugasnya dan pada saat menjumpai pegawai pada Subbag Umum dan Kepegawaian sering tidak berada ditempat, maka dalam hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda akibat kelalaian dari pegawai itu sendiri, sehingga banyak hambatan-hambatan bagi mahasiswa yang ingin menyelesaikan suatu administrasi. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dan untuk mengetahui bagaimana hubungan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini mahasiswa/I, dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry yang berjumlah 2134 orang. Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian berjumlah 100 responden. Dari hasil analisis menggunakan SPSS versi 20 dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji heterokedastisitas dan uji korelasi. Hasil penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh uji korelasi *product moment* dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0,455 menunjukkan pada derajat hubungan yaitu pada taraf pengambilan keputusan nilai *pearson correlation* 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang dimana Perbandingan derajat  $r_{tabel}$  nilai *pearson correlation*  $0,455 > r_{tabel} 0,195$  maka dinyatakan terdapat hubungan.

Kata kunci : *Efektivitas, Kinerja, Aparatur Sipil Negara.*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “ **Hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh**”. Shalawat beriring salam kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana S-1 Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Kota Banda Aceh. Ucapan terimakasih serta penghargaan yang sangat istimewa penulis tujukan kepada kedua orangtua tercinta Ayahanda Abeng dan Ibunda Maimanah yang selalu mendo’akan member dukungan dan telah banyak berkorban untuk penulis selama ini, mendidik dan membersarkan penulis dengan penuh kesabaran dari kecil hingga dewasa serta pengorbanan moral maupun material kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih atas doa dari adik kandung Siti Susi Sulisna, yang selalu membantu, memotivasi, memberi dukungan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Kemudian ucapan terimakasih penulis juga ditujukan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, di antaranya:

1. Bapak Dr. Mahmuddin, M.Si selaku pembimbing pertama, dan Bapak Fakhruddin, SE, MM. selaku pembimbing kedua yang telah berkenan membimbing serta mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ketua Prodi Bapak Dr. Jailani, M. Si. dan Bapak Fakhruddin, SE, MM. selaku Penasehat Akademik beserta seluruh Staf Prodi Manajemen Dakwah yang telah meluangkan waktu menuntun penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Drs. Fakhri, S.Sos., M.A selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan kepada seluruh karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian untuk penulisan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen yang telah mendidik, mengajar dan membekali ilmu kepada penulis selama menjalani pendidikan di program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
5. Bapak Razali selaku kepala Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi beserta Staf-stafnya yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
6. Kepada sahabat Fitriani, Siti khadijah, Yulia Syafrina, Nurdiniah yang telah membantu membantu memebri arahan dalam penulisan skripsi ini. Dan seluruh Keluarga Besar Unit 04 Manajemen Dakwah angkatan 2014 yang merupakan sahabat seperjuangan saat di bangku perkuliahan.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan kekhilafan yang dapat menimbulkan kesalahan, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirul kalam semoga bantuan dan jasa yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin

Banda Aceh, 27 Desember 2018  
Penulis,

Siti Nurjayanti





## DAFTAR ISI

halaman

**COVER**

**COVER Dalam**

**LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN**

|                                                            |             |
|------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                       | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                 | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                     | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                   | <b>viii</b> |
| <b>DATAR GAMBAR .....</b>                                  | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                               | <b>xi</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                             | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah .....                            | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                                   | 7           |
| C. Tujuan Penelitian .....                                 | 7           |
| D. Manfaat Penelitian .....                                | 8           |
| E. Penjelasan Istilah .....                                | 8           |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>                         | <b>10</b>   |
| A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan .....                | 10          |
| B. Devinisi Efektivitas Kerja .....                        | 13          |
| C. Pengertian Kinerja.....                                 | 16          |
| D. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) .....               | 20          |
| E. Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) .....       | 21          |
| F. Tujuan Kinerja .....                                    | 22          |
| G. Penilaian Kinerja Pegawai .....                         | 23          |
| H. Faktor yang Mengaruhi Kinerja .....                     | 24          |
| I. Kerangka Berfikir.....                                  | 25          |
| J. Hipotesis Penelitian.....                               | 26          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                     | <b>27</b>   |
| A. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....           | 27          |
| B. Pendekatan dan Metode Penelitian .....                  | 28          |
| 1. Pendekatan Penelitian.....                              | 28          |
| 2. Metode Penelitian .....                                 | 29          |
| C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Keputusan..... | 29          |
| 1. Subjek Penelitian .....                                 | 29          |
| 2. Teknik Pengambilan Sampel .....                         | 30          |
| D. Teknik Pengumpulan Data .....                           | 32          |
| 1. Dokumentasi .....                                       | 32          |
| 2. Angket (Kuesioner) .....                                | 32          |

|                                                                                                                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....                                                                                                                                        | 35        |
| 1. Teknik Pengolahan Data.....                                                                                                                                                      | 35        |
| 2. Teknik Analisis Data .....                                                                                                                                                       | 40        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                                                                                                                                  | <b>44</b> |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....                                                                                                                                             | 44        |
| 1. Sejarah Singkat Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry .....                                                                                                               | 44        |
| 2. Visi, Misi dan Tujuan .....                                                                                                                                                      | 47        |
| B. Hasil Penelitian .....                                                                                                                                                           | 48        |
| 1. Jumlah Mahasiswa/I, Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry .....                                                                             | 48        |
| 2. Jumlah Populasi Mahasiswa/I, Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry .....                                                                    | 49        |
| 3. Jumlah Sampel Mahasiswa/I, Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry .....                                                                      | 50        |
| 4. Uraian Jabatan dan Uraian Tugas Aparatur Sipil Negara Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi .....                                                           | 50        |
| 5. Karakteristik Responden.....                                                                                                                                                     | 52        |
| C. Teknik Pengolahan Data .....                                                                                                                                                     | 69        |
| 1. Tanggapan Responden dan Uji Skala Likert Efektivitas (Variabel X).....                                                                                                           | 69        |
| 2. Tanggapan Responden dan Uji Skala Likert Kinerja (Variabel Y) .....                                                                                                              | 81        |
| 3. Uji Validitas .....                                                                                                                                                              | 87        |
| 4. Uji Reliabilitas.....                                                                                                                                                            | 88        |
| 5. Uji Normalitas .....                                                                                                                                                             | 89        |
| 6. Uji Linearitas .....                                                                                                                                                             | 91        |
| 7. Uji Heterokedastisitas.....                                                                                                                                                      | 92        |
| D. Teknik Analisis Data.....                                                                                                                                                        | 94        |
| 1. Uji Korelasi.....                                                                                                                                                                | 94        |
| 2. Uji Determinasi.....                                                                                                                                                             | 96        |
| 3. Uji Signifikansi (uji-t) .....                                                                                                                                                   | 96        |
| 4. Hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.....  | 98        |
| 5. Persentase Hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry ..... | 99        |

|                             |            |
|-----------------------------|------------|
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>  | <b>100</b> |
| A. Kesimpulan .....         | 100        |
| B. Saran.....               | 101        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>103</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>    |            |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> |            |



## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                                                         | Halaman |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....                                                                                                              | 10      |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....                                                                                                          | 27      |
| Tabel 3.2 Susunan Penskoran Item Skala Likert .....                                                                                                     | 34      |
| Tabel 3.3 Skala Efektivitas .....                                                                                                                       | 34      |
| Tabel 3.4 Skala Kinerja.....                                                                                                                            | 35      |
| Tabel 4.1 Jumlah Mahasiswa/I, Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Pada Tahun Akademik 2018/2019.....                           | 48      |
| Tabel 4.2 Jumlah Populasi Mahasiswa/I, Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Pada Tahun Akademik 2018/2019 ..... | 49      |
| Tabel 4.3 Jumlah Sampel Mahasiswa/I, Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Tahun Akademik 2018/2019...                           | 50      |
| Tabel 4.4 Uraian Jabatan dan Tugas Aparatur Sipil Negara Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi .....                               | 50      |
| Table 4.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                                                                       | 52      |
| Tabel 4.6 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia.....                                                                                                 | 53      |
| Tabel 4.7 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....                                                                                   | 55      |
| Tabel 4.8 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                                                                                 | 56      |
| Table 4.9 Pengelompokan Responden (Mahasiswa/I ) Berdasarkan Jurusan.                                                                                   | 58      |
| Table 4.10 Pengelompokan Responden (Mahasiswa/I ) Berdasarkan Angkatan                                                                                  | 60      |
| Table 4.11 Pengelompokan Responden Berdasarkan pekerjaan.....                                                                                           | 61      |
| Table 4.12 Pengelompokan Responden Tenaga Kependidikan dan Dosen Berdasarkan Pangkat/ golongan .....                                                    | 63      |
| Tabel 4.13 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan.....                                                                                          | 65      |

|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.14 Pengelompokan Responden Dosen dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Lama Bekerja ..... | 67 |
| Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Kerja (X) .....                             | 70 |
| Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Berfikir .....                                | 72 |
| Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu .....                                   | 73 |
| Tabel 4.18 Tanggapa Responden Terhadap Ketepatan Tujuan .....                                   | 74 |
| Tabel 4.19 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Sasaran .....                                 | 76 |
| Tabel 4.20 Perhitungan Skala Likert A1 (Ketepatan Berfikir) .....                               | 77 |
| Tabel 4.21 Perhitungan Skala Likert A2 (Ketepatan Waktu) .....                                  | 78 |
| Tabel 4.22 Perhitungan Skala Likert A3 (Ketepatan Tujuan) .....                                 | 79 |
| Tabel 4.23 Perhitungan Skala Likert A4 (Ketepatan Sasaran) .....                                | 80 |
| Tabel 4.24 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y) .....                                       | 81 |
| Tabel 4.25 Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab.....                                     | 83 |
| Tabel 4.26 Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas.....                                          | 84 |
| Tabel 4.27 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas.....                                           | 85 |
| Tabel 4.28 Tanggapan Responden Terhadap Inovasi .....                                           | 87 |
| Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas.....                                                             | 88 |
| Tabel 4.30 Hasil Uji Reliabilitas.....                                                          | 89 |
| Tabel 4.31 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i> .....                                 | 89 |
| Tabel 4.32 Hasil Uji Linearitas .....                                                           | 91 |
| Tabel 4.33 Hasil Uji Heterokedastisitas.....                                                    | 93 |
| Tabel 4.34 Hasil Uji <i>Correlations</i> .....                                                  | 95 |
| Tabel 4.35 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....                                                | 96 |
| Tabel 4.36 Hasil Uji Signifikansi (Uji-t).....                                                  | 97 |



## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....                                                                  | 26 |
| Gambar 4.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                                  | 53 |
| Gambar 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia .....                                          | 54 |
| Gambar 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....                              | 56 |
| Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                              | 57 |
| Gambar 4.5 Pengelompokan Responden (Mahasiswa/I ) Berdasarkan Jurusan .....                        | 59 |
| Gambar 4.6 Persentase Responden (Mahasiswa/I ) Berdasarkan Angkatan.....                           | 61 |
| Gambar 4.7 Persentase Responden Berdasarkan pekerjaan.....                                         | 62 |
| Gambar 4.8 Persentase Responden Tenaga Kependidikan dan Dosen Berdasarkan<br>Pangkat/golongan..... | 64 |
| Gambar 4.9 Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan.....                                        | 66 |
| Gambar 4.10 Persentase Responden Dosen dan Tenaga Kependidikan<br>Berdasarkan Lama Bekerja .....   | 68 |
| Gambar 4.11 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Berfikir .....                       | 72 |
| Gambar 4.12 persentase Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu.....                           | 73 |
| Gambar 4.13 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Tujuan.....                          | 75 |
| Gambar 4.14 persentase Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Sasaran.....                         | 76 |
| Gambar 4.15 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab .....                           | 83 |
| Gambar 4.16 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas .....                                | 85 |
| Gambar 4.17 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Kualitas .....                                 | 86 |
| Gambar 4.18 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Inovasi.....                                   | 87 |
| Gambar: 4.19 Hasil Uji Normalitas .....                                                            | 90 |
| Gambar 4.20 Hasil Uji Heterokedastisitas .....                                                     | 93 |

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Lampiran 2 Surat Penelitian Ilmiah Mahasiswa
- Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Penelitian dan Pengujian Data Karakteristik Responden
- Lampiran 5 Tanggapan Responden Terhadap Instrumen Angket
- Lampiran 6 Uji Validitas
- Lampiran 7 Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 Uji Normalitas
- Lampiran 9 Uji Linieritas
- Lampiran 10 Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 11 Uji Korelasi
- Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 13 Uji Signifikansi (uji-t)
- Lampiran 14 Tabel Nilai  $r_{\text{tabel}}$  Signifikansi 5% dan 1%
- Lampiran 15 Tabel Nilai Distribusi Nilai
- Lampiran 16 Foto Dokumentasi Saat Penelitian

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Lampiran 2 Surat Penelitian Ilmiah Mahasiswa
- Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 4 Kuesioner
- Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 6 Hasil Penelitian dan Pengujian Data Karakteristik Responden
- Lampiran 7 Tanggapan Responden Terhadap Instrumen Angket
- Lampiran 8 Uji Validitas
- Lampiran 9 Uji Reliabilitas
- Lampiran 10 Uji Normalitas
- Lampiran 11 Uji Linieritas
- Lampiran 12 Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 13 Uji Korelasi
- Lampiran 14 Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 15 Uji Signifikansi (uji-t)
- Lampiran 16 Tabel Nilai  $r_{\text{tabel}}$  Signifikansi 5% dan 1%
- Lampiran 17 Tabel Nilai Distribusi Nilai t
- Lampiran 18 Foto Dokumentasi Saat Penelitian

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi ini manajemen sangat berperan penting seiring perkembangan zaman. Dalam sebuah organisasi pemerintahan maupun organisasi lain juga membutuhkan manajemen yang baik agar tujuan dalam organisasi tersebut dapat tercapai. Organisasi dan manajemen merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan, dengan adanya manajemen dapat terarah dengan baik. Manajemen itu diperlukan agar tujuan dari organisasi pemerintahan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Efektifitas dari sebuah kinerja tidak luput dari sumber daya manusianya dalam mengembangkan kualitas dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja SDM yang berkualitas dengan meningkatkan kualitas SDM mampu mengembangkan sistem tatanan organisasi pemerintahan. Oleh karena itu SDM sangat berperan penting dalam penentuan tujuan sampai tercapainya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia *Human resources* adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka pencapaian suatu tujuan.<sup>1</sup> Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi pemerintahan tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya guna mencapai efektivitas kerja yang baik. Untuk pencapaian efektifitas kerja yang profesional maka pimpinan menyeleksi terlebih dahulu kualitas dan skill pegawai ASN, selanjutnya

---

<sup>1</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). hal. 2.

yang harus dilakukan adalah penempatan kerja karyawan, yaitu menempatkan pegawai ASN tepat pada jabatan yang tepat. Setiap Pegawai ASN yang ditempatkan pada jabatan tertentu hendaknya sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini dilakukan oleh lembaga pemerintahan untuk mewujudkan visi misi yang diinginkan dalam sebuah lembaga pemerintah.

Dengan menciptakan kerja yang efektif sistem meritokrasi erat kaitannya dengan profesionalisme, karena pemerintahan yang berlandaskan prinsip ini sepenuhnya hanya akan memilih pemimpin yang secara teruji telah memiliki kemampuan dan kualifikasi yang terbaik dalam hal kecakapan (*merit*), dan keterampilan (*skill*). Sistem meritokrasi telah diatur dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara ( UU ASN) pasal 1 ayat 22, yang di definisikan sebagai kebikajian dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna, kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.<sup>2</sup> Pada era ini, manajemen SDM dituntut untuk meningkatkan kemampuan SDM-nya dan sanggup membangun kapabilitas strategi organisasi, memperluas batas fungsi manajemen serta mengelola peran baru dalam meningkatkan efektivitas kerja serta meningkatkan kinerja organisasi.<sup>3</sup>

Efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan menggunakan ukuran-ukuran

---

<sup>2</sup>UU Republik Indonesia No.5 Tahun 2014. Tentang ASN. BAB. 1 ketentuan Umum, Pasal 1 ayat (22)

<sup>3</sup>Bambang Rudito, ddk. *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*. (Jakarta:Kharisma Putra Utama, 2016). hal. 54.



ketetapan efektifitas dimana suatu target atau sasaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.<sup>4</sup> Disini terkandung arti bahwa kerja dikatakan efektif apabila kerja itu dicapai dengan waktu dan target sesuai dengan ketentuan yang telah direncanakan, dan dalam pelaksanaan kerja tersebut juga dapat dicapai dengan penghematan dalam penggunaan biaya, ruang dan waktu. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Demikian pula factor yang mempengaruhi rendahnya efektivitas kerja pegawai Aparatur Sipil Negara, diantaranya yaitu Kurangnya kerjasama antar pegawai, penyelesaian tugas/pekerjaan yang terkadang tidak selesai sesuai target waktu dan tidak tetap sarsaran. Hal ini menyebabkan bahwa efektivitas kerja secara produktif masih kurang sehingga kinerja pegawai juga belum dikatakan mencapai hasil yang produktif apabila dalam dunia kerja masih mempunyai hambatan.<sup>5</sup>

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut pasal 1 Undang-undang No. 14 tahun 1969, Tenaga kerja ialah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja maupun pegawai ASN yang memiliki skill yang baik yang sesuai di milikinya dan mampu bekerja sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan maka ia mampu memberikan hasil produktif yang baik untuk organisasi. Jadi manusia dapat dipandang sebagai

---

<sup>4</sup>Makmur, *Efejtivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*,(Bandung: Refika Aditama, 2011). hal. 7-9

<sup>5</sup> M Murti Rahardjo, “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),VOL. 6, No. 2. Desember (2013), Email: [meshamurti@yahoo.com](mailto:meshamurti@yahoo.com)

faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi. Dalam mewujudkan tujuan organisasi juga perlunya melihat penilaian kinerja.<sup>6</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>7</sup> Manajemen kinerja (*performance management*) sebagai proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas pegawai dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi. Manajemen kinerja merupakan inti untuk mencapai keunggulan bersaing.<sup>8</sup> Setiap lembaga pemerintahan membutuhkan pegawai ASN sebagai tenaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi. Pegawai ASN merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan maupun organisasi. Karyawan/pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan menerima balas jasa yang besarnya tertentu.<sup>9</sup>

Dalam UU Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Apartur Sipil Negara pasal 6. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari PNS dan PPPK. PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal

<sup>6</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 41.

<sup>7</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Lubuk Agung, 2009). hal. 69

<sup>8</sup> Raymond A. Noe, ddk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Kunggulan Bersaing*. Edisi 6-buku 1 (Jakarta: Salemba Empat, 2013). hal. 451.

<sup>9</sup> Maluyu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 42

6 merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini. Perbedaan ASN dengan PNS adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai kepegawaian tetap dan memiliki NIP untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dalam UU Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara BAB IV tentang hak dan kewajiban pasal 21, PNS berhak memperoleh: a). Gaji, tunjangan dan fasilitas; b). Cuti; d). Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; d). Perlindungan dan e). Pengembangan kompetensi. Pasal 22 PPPK berhak memperoleh: a. gaji dan tunjangan; b. cuti; c. perlindungan; dan d. pengembangan kompetensi.<sup>10</sup>

Fakultas Dakwah dan Komunikasi sendiri merupakan bagian dari lembaga pendidikan islam, yang mana fakultas dakwah dan komunikasi mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, hal ini tidak terlepas dari proses suatu pekerjaan yang baik, dan melibatkan tenaga kerja maupun pegawai. Pegawai adalah orang yang melakukan berbagai tugas sesuai dengan *Job description* masing-masing, dan pegawai adalah orang yang melaksanakan tugas untuk tercapainya suatu visi misi lembaga kampus Dakwah dan Komunikasi. Tercapainya visi misi suatu organisasi disebabkan oleh kinerja dari pegawai tersebut sudah sesuai prosedur yang telah ditetapkan, dan apabila visi misi tersebut tidak tercapai itu disebabkan

---

<sup>10</sup> UU Republik Indonesia No.5 Tahun 2014. Tentang ASN. BAB. IV Hak dan Kewajiban, Bagian Kesatu Pasal 21

oleh kinerja pegawai yang kurang efektif. Berdasarkan pengamatan awal dari sebuah gejala atau fenomena yang peneliti lihat pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, menyangkut dengan kepentingan mahasiswa dengan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag umum dan juga kepentingan dosen dengan pegawai ASN pada Subbag Umum Fakultas Dakwah dan komunikasi dalam memenuhi kebutuhan. Berdasarkan fenomena yang peneliti lihat berdasarkan keluhan beberapa mahasiswa yang peneliti jumpai bahwa efektivitas kerja ASN subbag Umum dan Kepegawaian tersebut dinilai kurangnya efektivitas kerja disebabkan tujuan dan sasaran dari pekerjaan pegawai ASN belum tercapai secara efektif, dilihat dari segi pekerjaan saat pembuatan surat mahasiswa, pegawai belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat, banyak pegawai yang lalai dalam tugasnya dan pada saat menjumpai pegawai ASN pada Subbag Umum dan Kepegawaian sering tidak berada ditempat, maka dalam hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda akibat kelalaian dari pegawai itu sendiri, sehingga banyak hambatan-hambatan bagi mahasiswa yang ingin menyelesaikan suatu administrasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut melalui penulisan skripsi dengan judul **“Hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja dibuat dan dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada pegawai ASN sehingga pegawai ASN mampu memberikan hasil kerja yang baik, dan menciptakan produktivitas yang tinggi.

Maka berdasarkan dari permasalahan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Adakah hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry ?
2. Bagaimana hubungan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.



#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian mengenai hubungan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah.

##### **1. Kegunaan teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi ilmu sosial tentang segala hal yang timbul dari penelitian ini khususnya, dan dapat dijadikan referensi tambahan kepada mahasiswa lain dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

##### **2. Kegunaan praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dalam hal menyadari pentingnya hubungan kerja yang efektif dalam mewujudkan suatu kinerja yang baik di antara anggota organisasi. Dengan kata lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### **E. Penjelasan istilah**

##### **1. Hubungan**

Menurut KBBI hubungan adalah bersangkutan, ada sangkut pautnya, bertalian, berkaitan.<sup>11</sup> Hubungan yang dimaksud dalam penelitian ini

---

<sup>11</sup> Siswo Prayitno Hadi Podo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi terbaru, (Jakarta: PT. Media Pustaka Phoinit, 2012) hal. 331

adalah keterkaitan yang berkenaan dengan efektivitas kerja dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

## 2. Efektivitas kerja

Efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan ukuran-ukuran ketetapan efektivitas dimana suatu target atau sasaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

## 3. Peningkatan

Menurut seorang ahli bernama Adi S, peningkatan berasal dari kata tingkat yang artinya lapis atau lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Peningkatan juga dapat berarti kemajuan, penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.<sup>12</sup>

## 4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

---

<sup>12</sup>[www.duniapelajar.com](http://www.duniapelajar.com)>Ensklopedi

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang akan diteliti.

Setelah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, berikut ini peneliti menemukan beberapa penelitian tentang Efektivitas kerja dan peningkatan kinerja pegawai.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

| No | Judul Penelitian                                                                                       | Nama Peneliti | Metode yang Digunakan | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Perbedaan dengan Penelitian Skripsi ini                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Hubungan komunikasi internal dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Tasma Puja, 2013 <sup>13</sup> | Syah roni     | Kuantitatif           | Hasil analisis bahwa $t_{hitung}$ dari variable independen dengan dependen dan membandingkan $R_{tabel}$ dengan $R_{hitung}$ . Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus $t$ , didapat nilai $R_{hitung}$ 0,789 sedangkan untuk $N=40$ dengan $\alpha=0,05$ , diperoleh $R_{tabel}$ 0,312 dan karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa | Penelitian Syah roni mengukur hubungan komunikasi internal dengan peningkatan kinerja di PT. Tasma Puja, Sedangkan pada penelitian ini mengukur hubungan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry |

<sup>13</sup> Syahroni, *Hubungan komunikasi internal dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Tasma Puja*, Skripsi, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2013.

|    |                                                                                                                                         |            |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                         |            |             | adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi internal (X) dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,789 yang berada antara interval 0,70-0,90 yang berarti korelasi kuat atau tinggi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Banda Aceh.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 2. | Hubungan disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara 2013. <sup>14</sup> | Fitrahyani | Kuantitatif | Berdasarkan analisis data serta pengujian hipotesis dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi <i>rank spearman</i> ternyata hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N=40$ , dimana harga $r_s$ hitung lebih besar dari harga kritis $r_s$ tabel ( $0,946 > 0,405$ pada tingkat $\alpha 0,01$ (tes dua sisi). Dan termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Muara Jawa. Dimana efektivitas kerja kurang maksimal dikarenakan disiplin kerja yang kurang baik. | Penelitian fitrahyani mengukur hubungan disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Sedangkan penelitian ini mengukur hubungan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. |

<sup>14</sup> Fitrahyani, *Hubungan disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*, eJournal Administrasi Negara, Volume 1, Nomor 4. 2013

|    |                                                                                                                                                  |          |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Hubungan persepsi dan motivasi kerja pegawai administrasi dalam rangka meningkatkan kinerja pada Pengadilan Negeri Bengkulu, 2006. <sup>15</sup> | Herisman | Kuantitatif | Hasil analisis dari penelitian ini diperoleh hubungan antara masing-masing variabel independen (persepsi dan motivasi dengan variabel dependen kinerja) menggunakan uji statistik <i>pearson correlation</i> dapat diketahui (korelasi) hubungan antara persepsi dengan kinerja sebesar 0,453 dengan nilai sig (p) sebesar 0,001. Karena nilai $p < 0,05$ berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi dengan kinerja. Nilai korelasi sebesar 0,453 berada antara 0,40-0,59. Dari hasil analisis secara parsial menggambarkan korelasi (hubungan) antara motivasi dengan kinerja sebesar 0,0409 dengan nilai Sig (p) sebesar 0,003. Karena nilai $p < 0,05$ berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi dengan kinerja. Nilai korelasi sebesar 0,049. | Penelitian Herisman mengukur hubungan persepsi dan motivasi kerja pegawai administrasi dalam rangka meningkatkan kinerja pada pengadilan negeri Bengkulu, sedangkan penelitian ini mengukur hubungan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

<sup>15</sup>Herisman, *Hubungan persepsi dan motivasi kerja pegawai administrasi dalam rangka meningkatkan kinerja pada Pengadilan Negeri Bengkulu*, Program Pasca Sarjana Program Studi Administrasi Publik Universitas Terbuka Jakarta, 2006.



## B. Devinisi Efektivitas Kerja

Efektivitas mempunyai beberapa arti dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan tiga arti efektivitas, arti pertama adalah adanya suatu efek, akibatnya, pengaruhnya, dan pesannya. Arti kedua manjur atau mujarab dan arti ketiga dapat membawa hasil atau hasil guna. Kata efektif juga dapat diambil dari kata efek artinya akibat atau pengaruh atau akibat dari sesuatu. Jadi efektivitas adalah keberpengaruhan atau keberhasilan setelah melakukan sesuatu.

Secara bahasa efektivitas diambil dari kata efek yang artinya akibat atau pengaruh, sedangkan efektif berarti adanya pengaruh atau adanya akibat serta penekanannya, jadi efektivitas berarti berpengaruh atau keadaan berpengaruh (keberhasilan setelah melakukan sesuatu).<sup>16</sup>

Secara kompherensif, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugas-tugas pokoknya atau untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas dalam dunia riset ilmu-ilmu sosial dijabarkan dengan penemuan atau produktivitas, dimana bagi sejumlah sarjana sosial efektivitas sering kali ditinjau dari sudut kualitas pekerjaan atau program kerja. Jadi efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas suatu lembaga secara fisik dan non-fisik untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan maksimal dari suatu pekerjaan tersebut.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup>Epiyani, *Efektifitas Dakwah Mau'izah Hasanah Melalui Pengajian Islam di Masjid Baiturrahman Banda Aceh*. Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. Darussalam- Banda Aceh. 2013. hal. 8.

<sup>17</sup>Safrijal, *Efektivitas Program Guru Bimbingan dan Konseling dalam Mengatasi Kesulitan Pemilihan Karier Siswa di SMA Negeri 1 Pasie Jaya Aceh Jaya*. Skripsi fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry. 2013.

Proses dalam suatu pekerjaan memungkinkan pegawai untuk mengekspresikan pandangan mereka tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan, arah yang akan dituju dan bagaimana seharusnya mereka mengelola. Dengan demikian proses sasaran kerja dapat menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi, dan juga menciptakan budaya individu maupun kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan.

Jadi efektivitas kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan oleh sebuah lembaga organisasi dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan.

Selain definisi tersebut di atas, beberapa arti efektivitas menurut para ahli.

1. Menurut Makmur, Efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan menggunakan ukuran-ukuran ketetapan efektivitas dimana suatu target atau sasaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Indikator: A R - R A N I R Y

- a. Ketepatan berfikir
- b. Ketepatan waktu
- c. Ketepatan tujuan

d. Ketepatan sasaran<sup>18</sup>

2. Menurut Bernard dalam Prawirosentono, Efektivitas adalah kondisi dinamis serangkaian proses tugas dan fungsi pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran kebijakan program yang telah ditetapkan.

Indikator :

- a. Kejelasan tujuan program
  - b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
  - c. Penyusunan program yang tepat
  - d. Penyediaan sarana dan prasarana
  - e. Perumusan kebijakan yang mantap<sup>19</sup>
3. Menurut Sedarmayanti, Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai, pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah masukan kurang menjadi perhatian utama, apabila efesiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efesiensi meningkat.

Indikator: A R - R A N I R Y

- a. Input
- b. Proses
- c. Hasil

<sup>18</sup>Makmur, *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, (Bandung: Refika Aditama, 2011). hal. 7-9

<sup>19</sup>Suyadi prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2008).hal. 27

d. Produktivitas<sup>20</sup>

4. Menurut tangkilisan, Efektivitas adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuannya tanpa pemborosan, kemampuan dan pemanfaatan sumber daya manusia.

Indikator:

- a. Pencapaian target
- b. Kemampuan adaptasi
- c. Kepuasan kerja
- d. Tanggung jawab/ integrasi<sup>21</sup>

### C. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasil yang dicapai (prestasi) seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan pada suatu organisasi disebut kinerja. Kinerja menampakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan agar menghasilkan kinerja yang baik, seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari

<sup>20</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Bandar Maju, 2009). hal. 60

<sup>21</sup> Tangkilisan, Hessel Nogi S. *Manajemen Publik*, (Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2005). Hal. 139

lingkungan. Kemauan dan usaha menghasilkan motivasi, kemudian setelah ada motivasi seseorang akan menampilkan perilaku untuk bekerja.<sup>22</sup>

Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai Aparatur Sipil negara (ASN) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.<sup>23</sup>

Pengertian atau definisi kinerja menurut Moeheriono adalah “Kinerja berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Pengetian kinerja menurut beberapa para ahli sebagai berikut:

<sup>22</sup> Hasibuan, Maluyu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Refisi..., hal. 94

<sup>23</sup> Veithzal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, edisi kedua, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009). Hal. 604.



1. Menurut Anwar Prabu mangkunegara, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator:

- a. Tanggung jawab
- b. Kuantitas
- c. Kualitas
- d. Inovasi<sup>24</sup>

2. Menurut Wilson Bangun, Kinerja pegawai (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Indikator:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerja sama<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Lubuk Agung, 2009). hal. 69

<sup>25</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012). hal. 231-234

3. Menurut Hasibuan, Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Indikator:

- a. Ketepatan hasil kerja
  - b. Ketelitian hasil kerja
  - c. Hasil kerja yang dihasilkan
  - d. Kecepatan waktu kerja
  - e. Bekerja sama
  - f. Komunikasi
  - g. Peran serta<sup>26</sup>
4. Menurut Moeheriono dalam Abdullah, Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang diluangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Indikator:

- a. Efektif
- b. Efisien
- c. Kualitas
- d. Ketepatan waktu
- e. Produktivitas
- f. Keselamatan<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup>Maluyu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..., hal. 105

#### D. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Effendi mengatakan, sebagai langkah awal dalam reformasi birokrasi adalah lahirnya Undang-undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) di tahun 2014, setelah proses yang cukup berliku setelah inisiasi pembahasannya oleh beberapa tokoh seperti Sofian Effendi dan Priyono Tjiptoherijanto ditahun 2011, rencana undang-undang ini diterima oleh DPR. Beberapa tokoh dikomisi II DPR seperti Basuki Tjahaja Purnama, Ganjar Pranow, dan Agun Gunanjdard ikut meloloskan rancangan UUD ASN ini. Di tahun 2013 diloloskan oleh DPR yang selanjutnya diteruskan kepada pihak pemerintah.<sup>28</sup>

Lebih lanjut Sofian Effendi mengatakan ada enam poin penting yang diharapkan dengan keberadaan UU ASN ini. *Pertama*, ASN adalah suatu profesi di pemerintahan, sehingga diperlukan persyaratan, kompetensi dan tanggung jawab untuk ASN. *Kedua*, fokus dari manajemen ASN adalah jabatan-jabatan, dimana jabatan untuk pimpinan tinggi suatu pemerintahan harus melalui proses seleksi yang berdasarkan rekam jejak yang bersangkutan, seperti dalam hal integritas, kepemimpinan, dan keloporan yang berdasarkan kode etik. *Ketiga*, percepatan reformasi, dimana yang sebelumnya PNS lebih kearah *regulation based*, maka saat ini ASN diharapkan dapat menciptakan *High Performance Working System*, sehingga target untuk 15 tahun melakukan perubahan terhadap birokrasi dapat tercapai. *Keempat*, perubahan sistem kepegawaian baru, hal ini ditandai dengan dimungkinkan keberadaan kontrak kerja (P3K), yang pada

---

<sup>27</sup>Abdullah, Ma'aruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswanda Pressindo, 2014). hal. 51

<sup>28</sup>Bambang Rudito, ddk, *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama 2016). Hal.14.

awalnya dikhususkan untuk kegiatan pendidikan dan kesehatan, yang selanjutnya diimplementasikan juga dalam pemerintahan. *Kelima*, mendirikan komisi Aparatur Sipil Negara untuk pegawai kode etik di lembaga negara, sebagai contoh dalam pengawasan penempatan suatu posisi dalam lembaga pemerintah. Dan terakhir yang *keenam*, perubahan dalam sistem penggajian dan pensiun. Kondisi penggajian saat ini bagi Aparatur sipil negara adalah terdiri dari beberapa unsur gaji, seperti gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, dan tunjangan kinerja (dimana kalau di dunia pendidikan hanya posisi guru besar yang mendapatkan tunjangan ini).<sup>29</sup>

#### **E. Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Menurut Rivai, Basri, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.<sup>30</sup> Sedangkan kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) adalah kemampuan dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, karena dengan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai aparatur sipil negara (ASN) dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

---

<sup>29</sup>Bambang Rudito, ddk, *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi...*, hal. 15

<sup>30</sup>Siti Mkmuroh, *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purworejo*. Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2006. hal. 30

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat (ASN) adalah profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.<sup>31</sup>

Jadi, Kinerja pegawai aparatur sipil negara merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin dan Russel, menjelaskan kinerja merupakan catatan *out-come* yang dihasilkan dari hasil fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu secara keseluruhan sama dengan jumlah rata-rata dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.<sup>32</sup> Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Jadi Kinerja pegawai adalah sebagai ekspresi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### **F. Tujuan Kinerja**

Tujuan kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan

<sup>31</sup>UU Republik Indonesia No.5 Tahun 2014. Tentang ASN. BAB. 1 ketentuan Umum, Pasal 1 ayat (1)

<sup>32</sup>Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Edisi-2 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 279



kemampuan yang berkesinambungan. Proses ini untuk memperkuat strategi, nilai, norma organisasi dan mengintegrasikan sasaran individu dan organisasi.<sup>33</sup>

Adapun tujuan dari manajemen kinerja adalah:

1. Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir.
2. Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
3. Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individual.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan.
5. Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur, dengan semangat, dan produktif sehingga hasil kerja optimal.<sup>34</sup>

### **G. Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan maupun organisasi. Dalam perusahaan maupun organisasi hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntunan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja pegawai merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam

<sup>33</sup> Surya Dharma, MPA, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011). hal. 27.

<sup>34</sup> DPS Redjeki, "Manajemen Kinerja Sebagai Media Perubahan", *Jurnal STIE Semarang*, VOL 4, No. 3, Oktober 2011.

perusahaan. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja pegawai atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.<sup>35</sup>

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi pegawai aparatur sipil negara untuk menacapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Penilaian kinerja untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk menagakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.<sup>36</sup>

#### **H. Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara, terdapat beberapa faktor yang memepengaruhi pencapaian Kinerja, faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: "faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

---

<sup>35</sup>Veithzal Rivai, M.B.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009). hal. 549

<sup>36</sup>Ibid. Hal. 550

$$Ability = Knowledge + Skill$$

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.<sup>37</sup>

## I. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Ditinjau dari jenis hubungan variabel, hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang mempunyai hubungan dengan variabel lainnya. Kerangka pemikikiran akan memberikan manfaat berupa

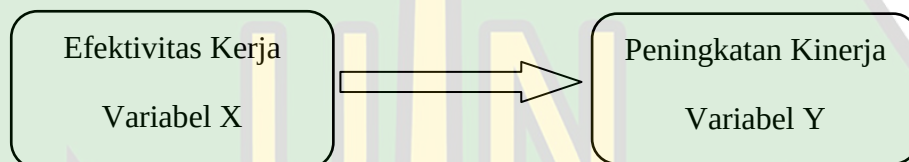
---

<sup>37</sup> Poni Sukaesih Kurniati dan Tatik Fidowaty, "*faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen Universitas Komputer Indonesia*" jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi, VOL. VII, No. 2, Desember (2017). hal. 36

persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis riset lainnya secara logis.<sup>38</sup>

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah tentang Hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Maka dapat dirumuskan kerangka berfikirnya seperti tampak gambar dibawah ini.

**Gambar 2.1. Kerangka Berfikir**



#### **J. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya.

Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut.

$H_0$  = Efektivitas kerja tidak berhubungan dengan Peningkatan Kinerja Karyawan.

$H_1$  = Efektivitas kerja berhubungan dengan Peningkatan Kinerja Karyawan.

<sup>38</sup>Husain Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008). hal. 215

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional terhadap judul, dimaksudkan untuk memperjelas istilah-istilah dan sekaligus batasan, sehingga tidak menimbulkan penafsiran lain. Beberapa istilah yang didefinisikan dalam penelitian adalah.

**Tabel. 3.1. Operasional Variabel Penelitian**

| No                              | Variabel    | Devinisi Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                  | Indikator                                                                                                                                                  | Ukuran | Skala    | Item pertanyaan |
|---------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|-----------------|
| <b>Independent Variabel (X)</b> |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                            |        |          |                 |
| 1.                              | Efektivitas | Efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan ukuran-ukuran ketetapan efektivitas dimana suatu target atau sasaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. (Makmur, 2011:7-9) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan berfikir</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Ketepatan tujuan</li> <li>• Ketepatan sasaran</li> </ul> | 1-4    | Interval | A1-A5           |
| <b>Dependent Variabel (Y)</b>   |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                            |        |          |                 |
| 2.                              | Kinerja     | Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:67)                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Kualitas</li> <li>• Inovatif</li> </ul>                            | 1-4    | Interval | B1-B5           |



## B. Pendekatan dan Metode Penelitian

### 1. Pendekatan Penelitian

Menurut Watson, dalam Danim, pendekatan kuantitatif merupakan salah satu upaya pencarian ilmiah (*scientific inquiry*) yang didasari oleh filsafat positivisme logikal (*logical positivism*) yang beroperasi dengan aturan-aturan yang ketat mengenai logika, kebenaran, hukum-hukum dan prediksi. Fokus penelitian kuantitatif diidentifikasi sebagai proses kerja yang berlangsung secara ringkas, terbatas dan memilah-milah permasalahan menjadi bagian yang dapat diukur atau dinyatakan dalam angka-angka. Penelitian ini dilaksanakan untuk menjelaskan, menguji hubungan antar variabel, menentukan kasualitas dari variabel, menguji teori dan cari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (untuk meramalkan suatu gejala).

Penelitian kuantitatif menggunakan instrument (alat pengumpulan data) yang menghasilkan data numerikal penelitian (angka). Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk mereduksi dan mengelompokkan data. kontrol, instrument dan analisis statistik digunakan untuk menghasilkan temuan-temuan penelitian secara akurat. Dengan demikian kesimpulan hasil uji hipotesis yang diperoleh melalui penelitian kuantitatif dapat diberlakukan secara umum.

Pendekatan kuantitatif seperti penjelasan diatas mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasional variabel masing-masing. Penelitian kuantitatif memerlukan adanya hipotesis dan pengujiannya kemudian

menentukan tahapan-tahapan berikut. Seperti penentuan teknik analisa dan formula statistik yang akan digunakan. Pendekatan ini lebih memberikan makna dalam hubungannya dengan penafsiran angka.<sup>39</sup>

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa fakta-fakta atau data angka-angka dan segala sesuatu yang dapat dihitung.<sup>40</sup> Dimana penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh Pendekatan tersebut dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian dilapangan.<sup>41</sup> Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode dengan menggunakan teknik survei, yaitu metode penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Metode survei yang penulis gunakan adalah metode penyebaran kuesioner dan dokumentasi.

## C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Subjek Penelitian

Istilah lain dari subjek penelitian adalah responden. Responden adalah orang yang memberi respon atas suatu perlakuan yang diberikan kepadanya.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> Surya Dharma, *Pendekatan, Jenis dan Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan dan Ditjen PMPTK, 2008). hal. 17

<sup>40</sup> Mohd Nazir, *metode penelitian*, Cet 1, ( Jakarta, Ghalia Indonesia, 2010), hal. 65.

<sup>41</sup> Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2010), hal. 35.

<sup>42</sup> Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hal. 188

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para mahasiswa/i, dosen dan tenaga kependidikan yang ada pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

## 2. Teknik Pengambilan Sample

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan diteliti.<sup>43</sup> Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) Mahasiswa/i Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang aktif pada angkatan 2014, 2015, 2016, dan 2017 dengan pertimbangan mereka sudah berinteraksi dengan Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi beserta Dosen dan Tenaga Kependidikan, dengan jumlah total poulasi 1.476 dan dalam pengambilan sampel berdasarkan kelompok/pekerjaan.

Metode dalam pengambilan sampel adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik penarikan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan cara *Sample Random Sampling* di mana setiap mahasiswa/i beserta dosen dan tenaga kependidikan yang ada pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki kesempatan yang sama besar untuk terpilih menjadi responden.

Untuk menentukan ukuran jumlah sampel yang dibutuhkan sebagai responden dapat ditentukan dengan menggunakan teori Solvin berikut:<sup>44</sup>

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

<sup>43</sup>Ambo Upe dan Damsid, *Asas-Asas Multiple Researches: dari Norman K. Denzin hingga Jhon W. Creswell*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2010), hal. 88

<sup>44</sup>Husen Umar, *Riset Pemasaran Konsumen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), hal 146.

Keterangan :  $n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  =Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.<sup>45</sup>

Pengambilan Sampel

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{1476}{1 + 1.476 (9,66 \%)^2}$$

$$n = \frac{1476}{1 + 1.476 (0,0966)^2}$$

$$n = \frac{1476}{1 + 1.476 (0,00933156)}$$

$$n = \frac{1476}{14,77338256}$$

$$n = 99,90$$

$$n = 100 \text{ Orang}$$

Dari rumus di atas maka jumlah populasi ( $N$ ) Mahasiswa/i Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang aktif pada angkatan 2014, 2015 dan 2016, Dosen dan tenaga kependidikan pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah 1.476 orang dan persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dikehendaki ( $e$ ) sebesar 9,66 % maka jumlah sampel ( $n$ ) yang diambil adalah sebesar 100 orang.

<sup>45</sup>Puguh Suharso. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, (Jakarta: Indeks, 2009), hal 61.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.<sup>46</sup> Di dalam penelitian ilmiah, ada beberapa teknik pengumpulan data beserta masing-masing perangkat pengumpulan data yaitu:<sup>47</sup>

### 1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara memperoleh informasi mengenai sekumpulan hal-hal atau variabel yang ada dalam penelitian yakni mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya.<sup>48</sup> Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data dokumentasi yaitu data mahasiswa/I yang aktif pada semester ganjil tahun 2018/2019, data jumlah dosen, tenaga kependidikan dan data tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

### 2. Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpululan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, yaitu dalam bentuk isian atau simbol/tanda. Angket (kuesioner) dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka,

<sup>46</sup>Moh Nazir, *metode penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011). hal. 147

<sup>47</sup>Husain Umar, *Metode Peneltian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, edisi kedua, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). hal. 49.

<sup>48</sup>Suharsimi Harikunto, *prosedur penelitian: suatu pendekatan praktis...*, Hal. 274



dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet.<sup>49</sup>

Angket tersebut digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan respon responden terhadap Hubungan Efektivitas Kerja Dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. Angket akan diberikan kepada responden dan pengisiannya dilakukan secara jujur dan objektif tanpa tekanan dari pihak manapun. Selanjutnya pembuatan angket, yaitu dengan cara sebagai berikut:

1. Menentukan kisi-kisi angket
2. Menentukan jumlah butir angket
3. Menentukan tipe angket
4. Menentukan skor item angket

Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari definisi operasional variabel dalam penelitian ini. Pada angket penelitian diberi alternatif jawaban yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS). Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dalam pengskalaan model Likert. Pada item Favorabel jawaban Sangat Setuju diberi score 5, jawaban setuju diberi score 4, jawaban kurang setuju diberi score 3, jawaban tidak setuju diberi score 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi score 1. Pada item Unfavorabel jawaban

---

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal.199.

Sangat Setuju diberi score 1, jawaban setuju diberi score 2, jawaban kurang setuju diberi score 3, jawaban tidak setuju diberi score 4, dan jawaban sangat tidak setuju diberi score 5. Susunan penskoran.

**Tabel 3.2 Susunan Penskoran Item Skala Likert**

| Kategori Jawaban | Favorabel | Unfavorabel |
|------------------|-----------|-------------|
| SS               | 5         | 1           |
| S                | 4         | 2           |
| KS               | 3         | 3           |
| TS               | 2         | 4           |
| STS              | 1         | 5           |

Dalam penyusunan instrumen penelitian, memuat indikator dari variabel penelitian untuk memberikan gambaran mengenai isi dan dimensi kawasan ukur yang dijadikan acuan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 3.3 Skala Efektifitas**

| Aspek              | Sub Aspek                                                                  | Item      |             | Jumlah |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|--------|
|                    |                                                                            | Favorabel | Unfavorabel |        |
| Ketepatan berfikir | Ketepatan berfikir dapat menciptakan efektifitas kerja                     | 1         | 0           | 1      |
| Ketepatan waktu    | Pekerjaan yang dilaksanakan tepat waktu berdampak pada produktivitas kerja | 1         | 0           | 1      |
| Ketepatan tujuan   | Ketepatan tujuan dapat dicapai oleh pegawai professional                   | 1         | 0           | 1      |
| Ketepatan sasaran  | Integritas pegawai dapat menghasilkan ketepatan sasaran kerja              | 1         | 0           | 1      |
|                    | Total Item                                                                 | 4         | 0           | 4      |

**Tabel 3.4 Skala kinerja**

| Aspek          | Sub Aspek                                                      | Item      |             | Jumlah |
|----------------|----------------------------------------------------------------|-----------|-------------|--------|
|                |                                                                | Favorabel | Unfavorabel |        |
| Tanggung jawab | Melaksanakan tanggung jawab berdasarkan <i>job description</i> | 1         | 0           | 1      |
| Kualitas       | Kuantitas kerja sesuai dengan target yang ditetapkan           | 1         | 0           | 1      |
| Kuantitas      | <i>Skill</i> yang dimiliki dapat menghasilkan kualitas kerja   | 1         | 0           | 1      |
| Inovasi        | Seni dalam bekerja menghasilkan karya inovatif                 | 1         | 0           | 1      |
|                | Total Item                                                     | 4         | 0           | 4      |

## **E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

### **1. Teknik Pengolahan Data**

Data mempunyai kedudukan yang paling penting dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

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

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid

apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.<sup>50</sup>

Adapun rumus yang uji validitas adalah :

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

Dimana :

N = Jumlah responden

X = skor yang diperoleh dari seluruh item

Y = skor total dari seluruh item

$\sum XY$  = jumlah skor dalam distribusi XY

$\sum X$  = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi

Adapun Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 20.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas

<sup>50</sup>Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik...*, Hal. 211

menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan, yang diusahakan dapat dipercaya adalah datanya, bukan semata-mata instrumennya.<sup>51</sup>

Rumus alpha untuk mencari reliabilitas instrument:

$$r_i = \left( \frac{K}{(K - 1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Dimana :

$r_i$  = reliabilitas instrument

$K$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  = varian total

Adapun Pengujian reliabilitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu *SPSS versi 20*.

#### c. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila uji ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data dilakukan dengan uji kolmogrov-smirnov.<sup>52</sup>

Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n1+N2}}{N1 N2}$$

<sup>51</sup>Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan...*, Hal. 221-222

<sup>52</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), Hal. 160



Keterangan :

KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistic, maka uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan *SPSS versi 20*.

#### d. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu uji yang bertujuan untuk memprediksikan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antara variabel Y dan variabel X menggunakan analisis regresi linear sederhana. Namun, sebelum digunakan analisis regresi linier harus diuji dalam uji linieritas. Apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan, maka analisis regresi linier bisa digunakan untuk meramalkan variabel Y dan variabel X. Demikian juga sebaliknya, apabila model regresi linier tidak linier maka penelitian diselesaikan dengan analisis regresi non linier.<sup>53</sup>

Adapun rumus uji linearitas sebagai berikut:

$$JK(T) = \sum Y^2$$

---

<sup>53</sup>Tulus Winarsunu, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang: Penerbitan UMM, 2002), Hal.191

$$JK (A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK (b|a) = b \left\{ \sum X Y - \frac{(\sum Y)(\sum X)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)]^2}{n [n \sum X^2 - (\sum X)^2]}$$

$$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b|a)$$

$$JK (TC) = \sum_{xi} \left\{ \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{ni} \right\}$$

Dimana:

JK (T) = Jumlah Kuadrat Total

JK(a) = Jumlah Kuadrat koefisien a

JK(b|a) = Jumlah Kuadrat Regresi (b|a)

JK(S) = Jumlah Kuadrat Sisa

JK(TC) = Jumlah Kuadrat Tuna Cocok

JK(G) = Jumlah Kuadrat Gala

Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka uji linearitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

#### e. Uji Heteroskedartisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi. Heteroskedastisitas berarti varians dari variabel bebas adalah sama atau konstan untuk setiap nilai tertentu dari variabel bebas lainnya atau variasi residu sama untuk semua pengamatan. Pada

heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Misalnya, heteroskedastisitas akan muncul dalam bentuk residu yang semakin besar jika pengamatan semakin besar. Rata-rata residu akan semakin besar untuk pengamatan variabel bebas (X) yang semakin besar.<sup>54</sup> Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah menggunakan *SPSS versi 20*.

## 2. Teknik Analisis Data

Didalam penelitian kuantitatif analisis data adalah kegiatan setelah mengumpulkan data empirik, yang secara garis besar kegiatan menganalisis data adalah sebagai berikut:<sup>55</sup>

- a. Mengelompokan data
- b. Menyajikan data setiap variabel
- c. Melakukan perhitungan dan menjawab perumusan masalah
- d. Melakukan perhitungan untuk uji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti akan diuji dengan menggunakan teknik analisi korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t). Serta untuk mengetahui respon dari responden, akan dianalisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert.

Adapun skala yang diberikan adalah sangat tidak setuju (STS), tidak setuju

---

<sup>54</sup>M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), Hal. 281-282

<sup>55</sup>Asep Saepul Hamdi, E. Baharuddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, Cetakan I, (Yogyakarta, Deepublish, 2014). hal. 48.

(TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS), menurut pribadi masing-masing responden secara jujur dan objektif

#### a. Uji Korelasi

Variabel Indenpenden, yaitu *Efektivitas Kerja* (X) merupakan suatu pengukuran dalam tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan ukuran-ukuran ketetapan efektivitas dimana suatu target atau sasaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.<sup>56</sup>

Variabel dependent (Y), yaitu Kinerja. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>57</sup>

Dalam analisis ini akan ditransformasikan suatu variabel bebas dan mengendalikan variabel tidak bebas sehingga diperoleh suatu gambaran hubungan sebab akibat dalam hipotesis, untuk mengukur kuat-lemahnya korelasi atau hubungan antara variabel dalam penelitian ini, maka persamaan umum dari model penelitian dengan menggunakan rumus korelasi, dengan rumus:

Adapun Rumus :

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

Keterangan:

<sup>56</sup> Makmur , *Efejtivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasa ...*, hal. 7-9.

<sup>57</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM...*, hal. 69.

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

X = deviasi dari mean untuk nilai variabel X

Y = deviasi dari mean untuk nilai variabel

$\sum X.Y$  = Jumlah Perkalian antara nilai X dan Y

$X^2$  = Kuadrat dari X

$Y^2$  = kuadrat dari nilai Y

### b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari *Efektivitas kerja* (X) dengan Kinerja pegawai (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD).

$$kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  = Nilai koefisien korelasi

### c. Uji Signifikansi (Uji-t)

Untuk menguji signifikansi yang telah dirumuskan menggunakan rumus statistik uji-t, maka:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

$r^2$  = koefisien determinasi



$H_0 = t_{hitung} < t_{tabel} =$  Tidak ada hubungan efektivitas kerja dengan kinerja pegawai pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

$H_1 = t_{hitung} > t_{tabel} =$  Adanya hubungan efektivitas kerja dengan kinerja pegawai pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

###### **Banda Aceh**

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry berdiri pada tahun 1969 yang mempunyai tujuan melahirkan sarjana dakwah dan publistik, berpengetahuan dan memiliki keahlian untuk menyampaikan dakwah dengan berbagai cara kepada umat. Pada awal berdirinya Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry di pimpin oleh dekan A. Hasjmi dari tahun 1969 sampai tahun 1977, kemudian dilanjutkan oleh Drs. M. Thahir Harun dari tahun 1977 sampai dengan 1982. Pada tahun 1982 sampai 1985 Fakultas Dakwah dipimpin oleh Drs. Syahabuddin Masyiddin, 1985 sampai 1988 oleh Drs. Abdurrahman Ali, kemudian tahun 1988 sampai 1991 dipimpin oleh Drs. Hasan Basry MA.

Kemudian pada tahun 1991 sampai 1996 dipimpin oleh Drs. Amin Hasan Nasution, 1996 sampai 2001 oleh Dr. H. Rusjdi Ali Muhammad, SH, 2001 sampai 2004 oleh Drs. H. Rahman Kaoy. Dr. Hj. Arbiyah Lubis memimpin Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada tahun 2004 sampai 2008. Dilanjutkan oleh Drs. Maimun Yusuf, M. Ag. pada tahun 2008 sampai 2012. Tahun 2012 sampai dengan 2016 dipimpin oleh Dr. A. Rani Usman, M. Si, kemudian tahun 2016 sampai dengan 2018 dipimpin oleh Dr. Kusmawati Hatta, M,Pd dan saat ini Fakultas dakwah dan Komunikasi pada tahun 2018

mempunyai pemimpin baru yaitu Drs. Fakhri S.Sos., M.A. sebagai dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.<sup>58</sup>

Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki empat jurusan yaitu jurusan KPI, BKI, MD, dan PMI yang mempunyai tujuan yang sama dan dalam memajukan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) merupakan Prodi yang didirikan seiring dengan berdirinya fakultas dakwah dan komunikasi UIN Ar-Raniry, dengan visi menjadikan jurusan komunikasi penyiaran islam sebagai pusat keunggulan dalam bidang keilmuan komunikasi dan penyiaran. Dan yang menjadi misi prodi KPI ialah, yang pertama; menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dalam bidang ilmu komunikasi dan penyiaran islam, kedua; melakukan pebelitian dibidang ilmu komunikasi dan penyiaran islam, dan yang ketiga; melakukan kerjasama dengan berbagai pihak yang terkait dengan komunikasi penyiaran islam.<sup>59</sup>

Prodi Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) merupakan sebuah jurusan konseling social untuk membangun manusia supaya menjadi calon sarjana konseling islami yang professional. Dengan visi yang pertama; sebagai pusat pengkajian dan pembangunan ilmu bimbingan dan konseling islam berdasarkan Al-Qur'an dan Al-Hadist, Kedua menjadikan ilmu dan bimbingan konseling islami sebagai bagian dari pengembangan objek formal ilmu dakwah dalam rangka memenuhi kebutuhan layanan konseling komunitas. Dan yang menjadi misi prodi BKI adalah yang pertama; menyelenggarakan

---

<sup>58</sup> Panduan Akademik UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun Akademik 2016/2017, hal. 15.

<sup>59</sup> *Ibid*, hal. 147.

pendidikan dan pengajaran kepada mahasiswa pada jenjang Srata Satu (S-1) dalam bidang ilmu bimbingan dan konseling islam, kedua; menyelenggarakan kegiatan pengkajian dan penelitian ilmiah, baik untuk kepentingan pengembangan ilmu bimbingan dan konseling maupun terapan.<sup>60</sup>

Prodi Manajemen Dakwah (MD) merupakan prodi yang menjadikan sarjana ilmu dakwah yang berkemampuan akademik dan profesional serta mampu menerapkan keahlian berdakwah dalam masyarakat. Dengan visi melahirkan sarjana yang ahli dalam bidang ilmu dakwah dan komunikasi serta terampil dalam melahirkan aktivitas pengkajian dan pengembangan manajemen dakwah dan yang menjadi misi prodi MD adalah yang pertama; mengembangkan pendidikan dan pengajaran dalam bidang ilmu manajemen dakwah, kedua; meningkatkan penelitian dalam bidang manajemen dakwah, ketiga; meningkatkan peran serta jurusan dalam bidang manajemen dakwah bagi masyarakat.<sup>61</sup>

Prodi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) merupakan prodi ilmu social terapan yang memadukan kajian keagamaan dan teori sosial guna melakukan pengembangan masyarakat. Dengan visi program studi pengembangan masyarakat islam merupakan pendidikan tinggi yang bercirikan keislaman dan keacehan yang mampu bersaing pada taraf nasional dan internasional serta dapat memberikan kontribusi pada pengembangan masyarakat. Dan yang menjadi misi prodi PMI adalah yang pertama; mengembangkan pendidikan dan pengajaran masyarakat islam, kedua;

---

<sup>60</sup>*Ibid*, hal. 155.

<sup>61</sup>*Ibid*, hal. 159.

mengembangkan penelitian dalam bidang pengembangan masyarakat islam, ketiga; menghasilkan sarjana pengembangan masyarakat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan handal dalam melakukan pengembangan masyarakat yang berwawasan keislaman, keempat; meningkatkan peran serta dalam upaya pendampingan dan pengembangan masyarakat islam, dan yang kelima; memperluas kerja sama dengan berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam bidang pengembangan masyarakat islam.<sup>62</sup>

Fakultas dakwah dan Komuniaksi pada tahun 2018/2019 memiliki mahasiswa dan mahasiswi yang aktif berjumlah 2066 orang.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan**

Visi:

Menjadikan Fakultas yang unggul dalam pengembangan Ilmu Dakwah dan Komunikasi serta Ilmu-ilmu Sosial berbasis keislaman.

Misi:

- a. Menciptakan sarjana yang memiliki kompetensi akademik, professional, dan berakhlak mulia;
- b. Mengembangkan riset dalam bidang ilmu dakwah dan ilmu-ilmu sosial berbasis keislaman;
- c. Mentransformasikannilai-nilai ilmu pengetahuanuntuk mencerdaskan masyarakat dalam memperkuat Syari'at Islam menuju masyarakat yang maju dan mandiri.

---

<sup>62</sup>*Ibid*, hal.163-164.



Tujuan:

- a. Mendidik mahasiswa dan mahasiswi menjadi sarjana yang memiliki kompetensi akademik, professional dan berakhlak mulia;
- b. Mendidik dan menyiapkan sarjana yang terampil dalam mengembangkan penelitian bidang ilmu dakwah dan ilmu-ilmu sosial berbasis keislama;
- c. Melahirkan sarjana yang mampu mentransformasikan ilmu bagi kepentingan agama dan masyarakat.<sup>63</sup>

**B. Hasil Penelitian**

**1. Jumlah Mahasiswa/I, Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry**

**Tabel 4.1 Jumlah Mahasiswa, Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Pada Tahun Akademik 2018/2019**

| No | Mahasiswa,<br>Dosen dan<br>Tenaga<br>Kependidikan | Angkatan |   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |     |      |     |        |     |
|----|---------------------------------------------------|----------|---|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|------|-----|--------|-----|
|    |                                                   | 2012     |   | 2013 |    | 2014 |    | 2015 |    | 2016 |    | 2017 |     | 2018 |     | Jumlah |     |
|    |                                                   | L        | P | L    | P  | L    | P  | L    | P  | L    | P  | L    | P   | L    | P   | L      | P   |
| 1  | Mahasiswa MD                                      | 9        | 2 | 35   | 2  | 36   | 50 | 33   | 32 | 55   | 29 | 49   | 35  | 51   | 35  | 268    | 185 |
| 2  | Mahasiswa PMI                                     | 7        | 0 | 20   | 7  | 31   | 20 | 26   | 16 | 20   | 29 | 27   | 30  | 39   | 47  | 170    | 149 |
| 3  | Mahasiswa BKI                                     | 14       | 3 | 22   | 20 | 43   | 78 | 31   | 68 | 32   | 75 | 18   | 111 | 29   | 100 | 189    | 455 |
| 4  | Mahasiswa                                         | 21       | 5 | 33   | 9  | 52   | 44 | 44   | 52 | 56   | 59 | 55   | 72  | 54   | 59  | 315    | 300 |

<sup>63</sup>*Ibid*, hal. 165.

|       |                         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |       |    |
|-------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-------|----|
|       | KPI                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |       |    |
| 4     | Mahasiswa KJS           | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 20 | 15    | 20 |
| 6     | Dosen FDK               | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 0  | 39    | 14 |
| 7     | Tenaga kependidikan FDK | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 0  | 11    | 4  |
| Total |                         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    | 2.134 |    |

## 2. Jumlah Populasi Mahasiswa/I Dosen dan Tenaga Kependidikan

### Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

**Tabel: 4.2 Jumlah Populasi Mahasiswa, Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester ganjil Tahun Akademik 2018/2019.**

| No             | Mahasiswa, Dosen dan Tenaga Kependidikan FDK | Angkatan |     |      |     |      |     |      |     |        |     |
|----------------|----------------------------------------------|----------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|--------|-----|
|                |                                              | 2014     |     | 2015 |     | 2016 |     | 2017 |     | Jumlah |     |
|                |                                              | L        | P   | L    | P   | L    | P   | L    | P   | L      | P   |
| 1              | Mahasiswa MD                                 | 36       | 50  | 33   | 32  | 55   | 29  | 49   | 35  | 173    | 146 |
| 2              | Mahasiswa PMI                                | 31       | 20  | 26   | 16  | 20   | 29  | 27   | 30  | 104    | 95  |
| 3              | Mahasiswa BKI                                | 43       | 78  | 31   | 68  | 32   | 75  | 18   | 111 | 124    | 332 |
| 4              | Mahasiswa KPI                                | 52       | 44  | 44   | 52  | 56   | 59  | 55   | 72  | 207    | 227 |
| 5              | Dosen FDK                                    | 0        | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   | 39     | 14  |
| 6              | Tenaga kependidikan FDK                      | 0        | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0   | 11     | 4   |
| Jumlah         |                                              | 162      | 192 | 134  | 168 | 163  | 192 | 149  | 248 | 658    | 818 |
| Total Populasi |                                              |          |     |      |     |      |     |      |     | 1.476  |     |

### 3. Jumlah Sampel Mahasiswa,Dosen dan Tenaga Kependidikan

#### Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

**Tabel: 4.3 Jumlah Sampel Mahasiswa, Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2018/2019.**

| No           | Mahasiswa,<br>Dosen dan<br>Tenaga<br>Kependidikan<br>FDK | Angkatan |    |      |    |      |    |      |    |        |    |
|--------------|----------------------------------------------------------|----------|----|------|----|------|----|------|----|--------|----|
|              |                                                          | 2014     |    | 2015 |    | 2016 |    | 2017 |    | Jumlah |    |
|              |                                                          | L        | P  | L    | P  | L    | P  | L    | P  | L      | P  |
| 1            | MD                                                       | 2        | 3  | 2    | 2  | 4    | 2  | 3    | 2  | 11     | 9  |
| 2            | PMI                                                      | 2        | 1  | 2    | 1  | 1    | 2  | 2    | 2  | 7      | 6  |
| 3            | BKI                                                      | 3        | 5  | 2    | 5  | 2    | 5  | 1    | 8  | 8      | 23 |
| 4            | KPI                                                      | 4        | 3  | 3    | 4  | 4    | 4  | 4    | 5  | 15     | 16 |
| 5            | Dosen FDK                                                | 0        | 0  | 0    | 0  | 0    | 0  | 0    | 0  | 3      | 1  |
| 6            | Tenaga Kependidikan                                      | 0        | 0  | 0    | 0  | 0    | 0  | 0    | 0  | 1      | 0  |
| Jumlah       |                                                          | 11       | 12 | 9    | 12 | 11   | 13 | 10   | 17 | 45     | 55 |
| Total Sampel |                                                          |          |    |      |    |      |    |      |    | 100    |    |

### 4. Uraian Jabatan dan Uraian Tugas Aparatur Sipil Negara Subbag

#### Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi

**Tabel 4.4 Uraian Jabatan dan Uraian Tugas Aparatur Sipil Negara Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

| No | Nama   | Jabatan                                                     | Tugas                                                                                                       | Unit Organisasi                              |
|----|--------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1  | Razali | Kepala Subbag. ADM Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan | a. Memaraf surat keterangan aktif kuliah, surat penelitian ilmiah, dan memaraf surat tiding sedang menerima | Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry |

|   |                    |                                     |                                                                                                                                                                                           |                                              |
|---|--------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|   |                    | Komunikasi                          | beasiswa lain<br>b. Mengkoordinir pegawai subbag umum dan kepegawaian<br>c. Menjaga kebersihan lingkungan<br>d. Mengawasi cleaning service                                                |                                              |
| 2 | Bachtiar, SE       | Pengadministrasi                    | a. Membuat surat menyurat<br>b. Menginput data kedalam komputer<br>c. Mengarsipkan surat menyurat<br>d. Mengantar surat-surat ke Biro Rektorat                                            | Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry |
| 3 | Muhibuddin, S,Pd.I | Pengelola barang persediaan dan BMN | a. Melayani permintaan barang di fakultas dakwah dan komunikasi<br>b. Mendistribusikan barang<br>c. Mengecek kerusakan barang inventaris kantor<br>d. Memonitoring fasilitas ruang kuliah | Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry |
| 4 | Sofyan             | Pengadminitrasi umum                | a. Mengetik surat aktif kuliah mahasiswa dan surat penelitian ilmiah dan surat sedang tidak menerima beasiswa<br>b. Mengarsipkan surat masuk dan surat keluar                             | Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry |
| 5 | Khairul            | Pengamanan                          | a. Menceklis surat yang sudah di tanda tangan oleh pemimpin<br>b. Meneruskan surat mahasiswa yang telah terpapar untuk ditanda tangan oleh pemimpin<br>c. Menstempel dan legalisir surat  | Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry |

## 5. Karakteristik Responden

Untuk melengkapi data penelitian ini maka peneliti mengambil langkah menyebarkan angket angket kepada Mahasiswa/i, Dosen dan Tenaga kependidikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebanyak 100 responden. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada table berikut:

### a. Jenis Kelamin Responden

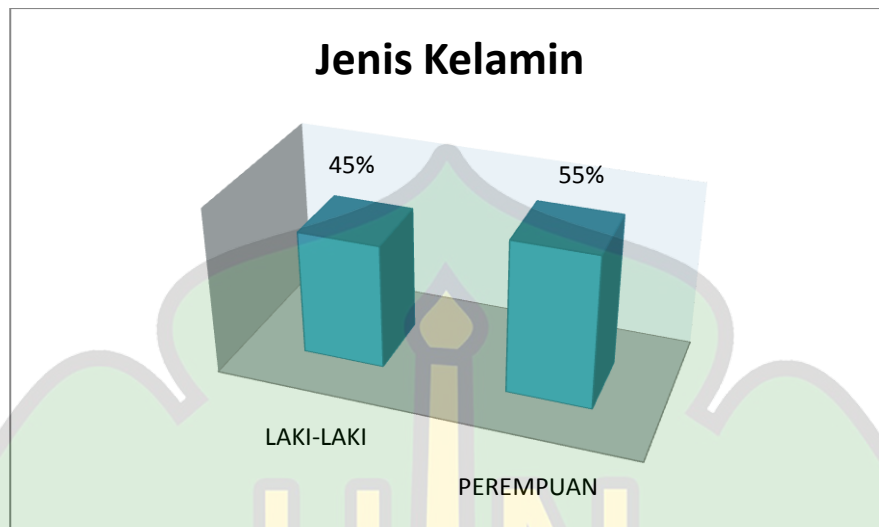
**Table 4.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| laki-laki     | 45        | 45      | 45            | 45                 |
| Perempuan     | 55        | 55      | 55            | 100                |
| Total         | 100       | 100     | 100           |                    |

*Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018*

Dari data yang terkumpul, maka jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 100 responden, berjenis kelamin laki-laki berjumlah 45 responden dengan persentase 45,0% dan 55 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 55,0%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada gambar berikut:



**Gambar 4.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari Gambar di atas dapat dilihat bahwa tingkat persentase responden berdasarkan jenis kelamin yaitu, yang berjenis kelamin laki-laki adalah 45%, sedangkan perempuan adalah 55%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

#### **b. Usia Responden**

**Tabel 4.6 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia**

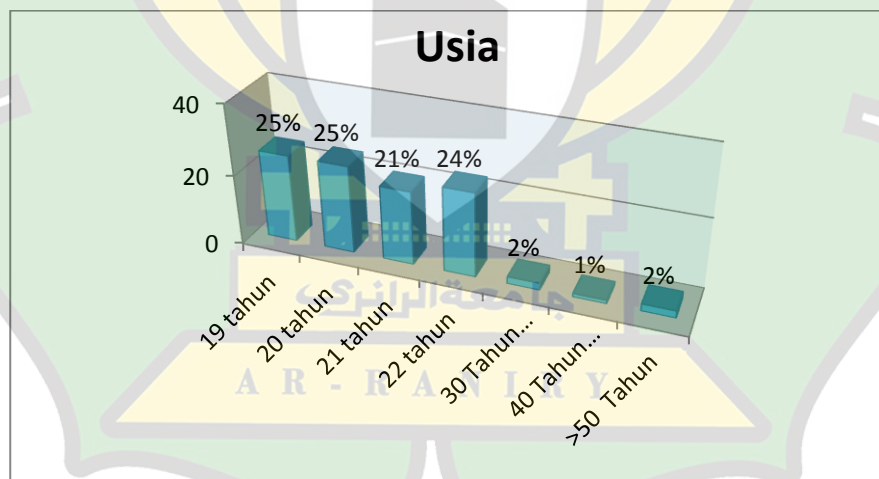
| Usia         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 19 tahun     | 25        | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
| 20 tahun     | 25        | 25.0    | 25.0          | 50.0               |
| 21 tahun     | 21        | 21.0    | 21.0          | 71.0               |
| 22 tahun     | 24        | 24.0    | 24.0          | 95.0               |
| 30 Tahun s/d | 2         | 2.0     | 2.0           | 97.0               |

|                          |     |       |       |       |
|--------------------------|-----|-------|-------|-------|
| 39 Tahun                 |     |       |       |       |
| 40 Tahun s/d<br>49 Tahun | 1   | 1.0   | 1.0   | 98.0  |
| >50 Tahun                | 2   | 2.0   | 2.0   | 100.0 |
| Total                    | 100 | 100.0 | 100.0 |       |

*Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018*

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 19 tahun berjumlah 25 orang, usia 20 tahun berjumlah 25 orang, usia 21 tahun berjumlah 21 orang, usia 22 tahun berjumlah 24 orang, usia 30-39 tahun berjumlah 2 orang, usia 40-49 tahun berjumlah 1 orang, dan usia >50 tahun berjumlah 2 orang. Perbandingan responden berdasarkan usia ditunjukkan pada gambar berikut:

**Gambar 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia**



Dari Gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentasi responden berdasarkan usia yaitu, yang berusia 19 tahun adalah 25%, usia 20 tahun adalah 25%, usia 21 tahun adalah 21%, usia 22 tahun adalah

24%, usia 30-39 tahun adalah 2%, dan usia 40-49 tahun adalah 1%, dan usia >50 tahun adalah 2%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan usia tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 19 tahun dan 20 tahun adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini, yang kemudian diikuti responden yang berusia, usia 22 tahun, usia 21 tahun, usia 30-39 tahun, usia >50 tahun dan responden yang berusia 40-49 tahun merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

### c. Status Perkawinan Responden

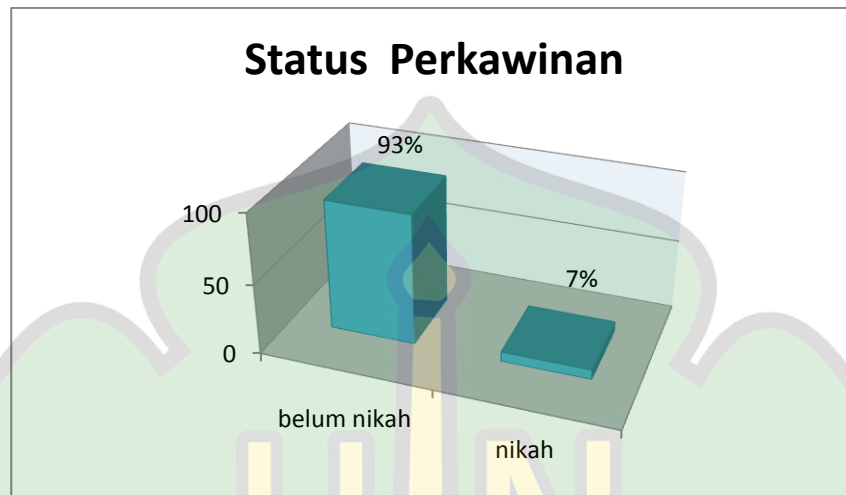
**Table 4.7 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

| Status      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Belum Nikah | 93        | 93.0    | 93.0          | 93.0               |
| Nikah       | 7         | 7.0     | 7.0           | 100.0              |
| Total       | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018*

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan status perkawinan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa 93 responden yang belum menikah berjumlah, dan 7 responden yang sudah menikah. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan**



Berdasarkan gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan status perkawinan belum menikah adalah 93% dan yang sudah menikah 7%. Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat disimpulkan bahwa, responden yang belum menikah adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini.

#### **d. Pendidikan Terakhir Responden**

**Tabel 4.8 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

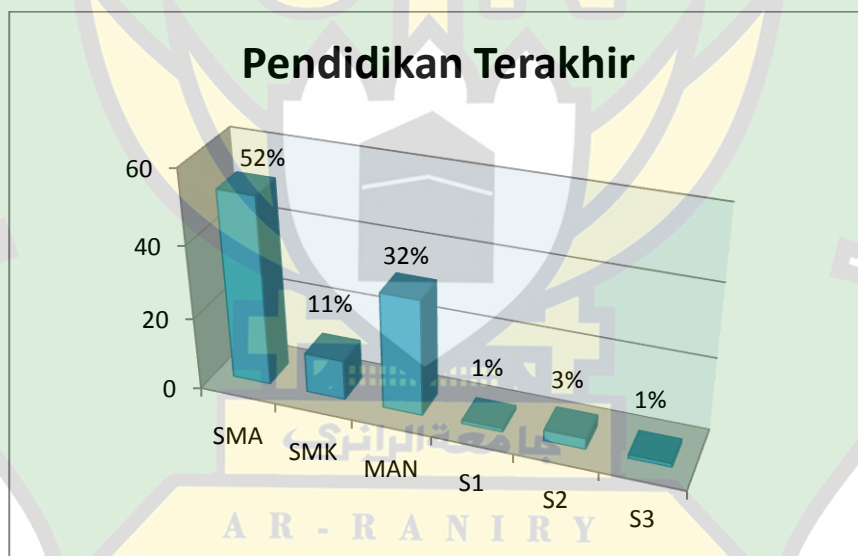
| Pendidikan terakhir | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| SMA                 | 52        | 52.0    | 52.0          | 52.0               |
| SMK                 | 11        | 11.0    | 11.0          | 63.0               |
| MAN                 | 32        | 32.0    | 32.0          | 95.0               |
| S1                  | 1         | 1.0     | 1.0           | 96.0               |
| S2                  | 3         | 3.0     | 3.0           | 99.0               |

|       |     |       |       |       |
|-------|-----|-------|-------|-------|
| S3    | 1   | 1.0   | 1.0   | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 |       |

*Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018*

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SMA berjumlah 52 responden, SMK berjumlah 11 responden, MAN berjumlah 32 responden, S1 berjumlah 1 responden, S2 berjumlah 3 responden dan S3 berjumlah 1 responden. Maka untuk lebih jelasnya lagi, dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu, SMA adalah 52% dan SMK adalah 32%, MAN 11%, S1 1%, S2 3%, dan S3 1%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa, responden yang tingkat pendidikan

terakhirnya SMA merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini, kemudian di ikuti SMK, MAN, S2,S1 dan S3 merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

**e. Jurusan**

**Tabel 4.9 Pengelompokan Responden (Mahasiswa/I) Berdasarkan Jurusan**

| Jurusan                       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| <b>Tidak Memiliki Jurusan</b> |           |         |               |                    |
| Dosen dan Tenaga Kependidikan | 5         | 0       | 0             | 0                  |
| <b>Jurusan</b>                |           |         |               |                    |
| MD                            | 20        | 20.0    | 20.0          | 25.0               |
| KPI                           | 31        | 31.0    | 31.0          | 56.0               |
| BKI                           | 31        | 31.0    | 31.0          | 87.0               |
| PMI                           | 13        | 13.0    | 13.0          | 100.0              |
| Total                         | 100       | 95.0    | 95.0          |                    |

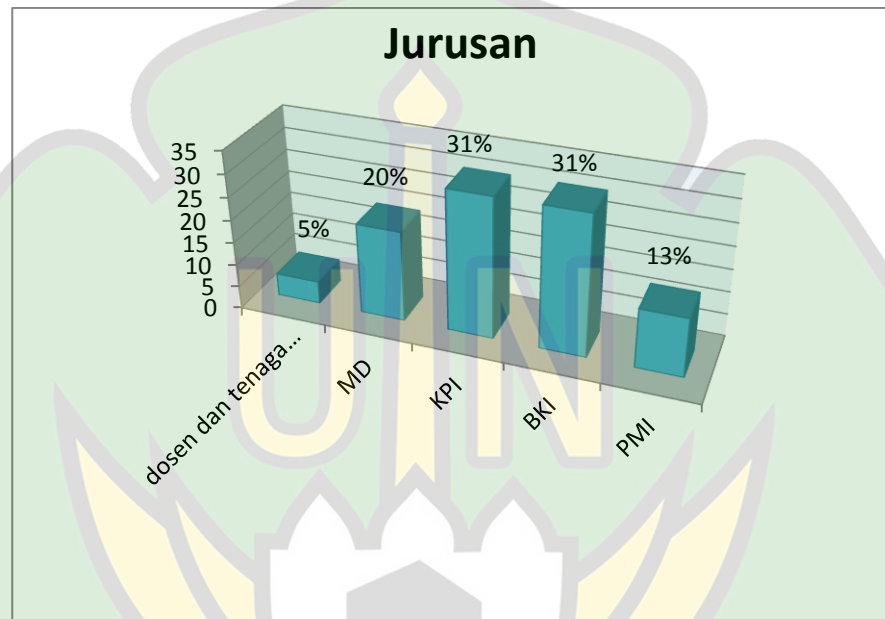
*Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018*

Berdasarkan pengelompokan responden berdasarkan jurusan maka dapat dilihat bahwa mahasiswa fakultas dakwah dan komunikasi memiliki 4 jurusan yaitu jurusan MD berjumlah 20 orang laki-laki dan perempuan, jurusan KPI berjumlah 31 orang laki-laki dan perempuan, jurusan BKI berjumlah 31 orang laki-laki dan perempuan, jurusan PMI berjumlah 13 orang laki-laki dan perempuan, untuk Dosen dan Tenaga kependidikan disini tidak mempunyai jurusan dengan jumlah dosen dan tenaga



kependidikan berjumlah 5 orang. Maka untuk lebih jelasnya lagi, dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.5 Pengelompokan Responden (Mahasiswa/I ) Berdasarkan Jurusan**



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan jurusan yaitu, mahasiswa jurusan MD yaitu 20%, KPI 31%, BKI 31%, PMI 13%, Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam penelitian ini tidak mempunyai jurusan.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan jurusan dapat disimpulkan bahwa, responden jurusan KPI dan BKI yang paling dominan dalam penelitian ini, kemudian di ikuti responden jurusan MD, dan PMI.

### f. Angkatan

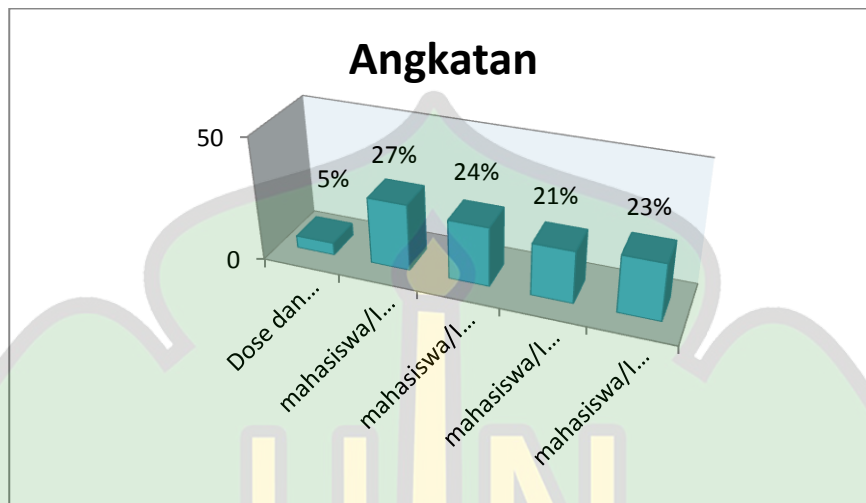
**Table 4.10 Pengelompokan Responden (Mahasiswa/I) Berdasarkan Angkatan**

| Angkatan                       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| <b>Tidak Memiliki Angkatan</b> |           |         |               |                    |
| Dosen dan Tenaga Kependidikan  | 5         | 0       | 0             | 0                  |
| <b>Angkatan</b>                |           |         |               |                    |
| 2017                           | 27        | 27.0    | 27.0          | 32.0               |
| 2016                           | 24        | 24.0    | 24.0          | 56.0               |
| 2015                           | 21        | 21.0    | 21.0          | 77.0               |
| 2014                           | 23        | 23.0    | 23.0          | 100.0              |
| Total                          | 100       | 95.0    | 95.0          |                    |

*Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018*

Berdasarkan pengelompokan responden berdasarkan angkatan maka dapat dilihat bahwa mahasiswa/i fakultas dakwah dan komunikasi yang menjadi responden yaitu angkatan 2014-2017. Untuk mahasiswa/i angkatan 2017 berjumlah 27 orang, mahasiswa/i angkatan 2016 berjumlah 24 orang, mahasiswa/i angkatan 2015 berjumlah 21 orang, mahasiswa/i angkatan 2014 berjumlah 23 orang, untuk Dosen dan Tenaga kependidikan disini tidak mempunyai jurusan dengan jumlah dosen dan tenaga kependidikan tersebut yaitu 5 orang. untuk lebih jelasnya lagi, dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.6 Persentase Responden (Mahasiswa/I) Berdasarkan Angkatan**



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan angkatan, Mahasiswa/I angkatan 2017 yaitu 27%, angkatan 2016 24%, angkatan 2015 21%, dan angkatan 2014 23%. Untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam penelitian ini tidak mempunyai angkatan.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan jurusan dapat disimpulkan bahwa, responden angkatan 2017 yang paling dominan dalam penelitian ini, kemudian diikuti angkatan 2016, 2014 dan 2015.

#### **g. Pekerjaan**

**Table 4.11 Pengelompokan Responden Berdasarkan pekerjaan**

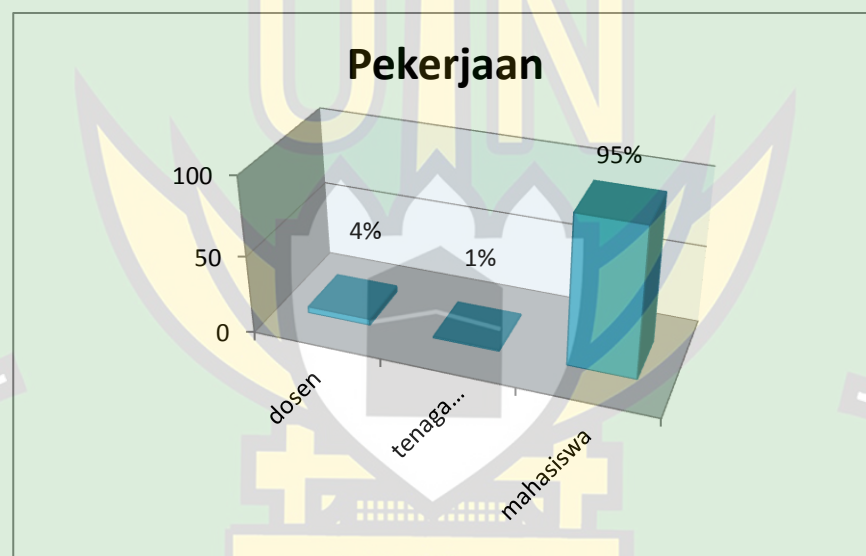
| Pekerjaan              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Dosen dan              | 4         | 4.0     | 4.0           | 4.0                |
| tenaga<br>kependidikan | 1         | 1.0     | 1.0           | 5.0                |
| Mahasiswa/i            | 95        | 95.0    | 95.0          | 100.0              |

|       |     |       |       |  |
|-------|-----|-------|-------|--|
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 |  |
|-------|-----|-------|-------|--|

*Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018*

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pekerjaan maka dapat dilihat bahwa, jumlah responden yang pekerjaannya sebagai Dosen berjumlah 4 orang, Tenaga Kependidikan berjumlah 1 orang dan mahasiswa/i berjumlah 95 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.7 Persentase Responden Berdasarkan pekerjaan**



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pekerjaan. Pekerjaan sebagai Dosen yaitu 4%, Tenaga Kependidikan 1%. Untuk Mahasiswa dalam penelitian ini tidak memiliki pekerjaan.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan jurusan dapat disimpulkan bahwa, responden yang bekerja sebagai Dosen paling

dominan dalam penelitian ini, dan Tenaga Kependidikan yang paling sedikit.

#### h. Pangkat/ Golongan

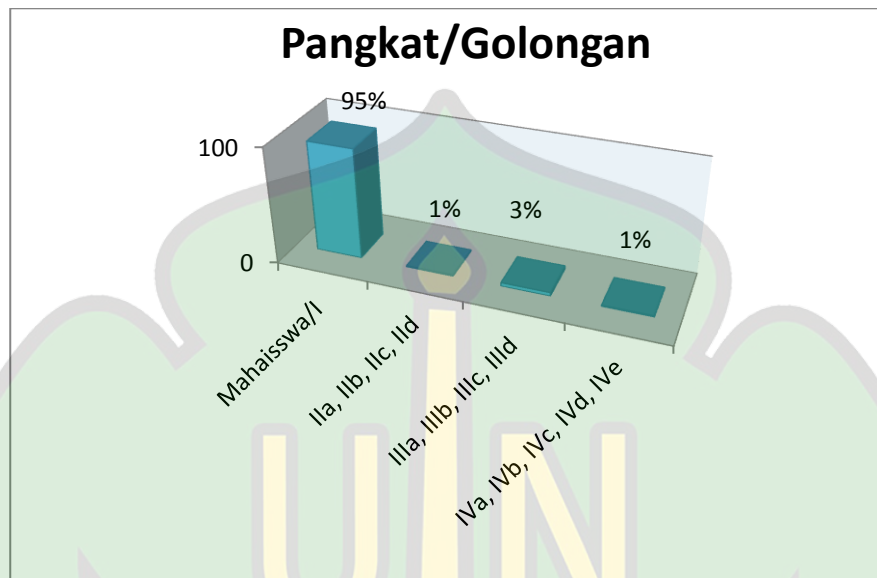
**Table 4.12 Pengelompokan Responden Tenaga Kependidikan dan Dosen Berdasarkan Pangkat/ golongan**

| Pangkat/golongan                       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| <b>Tidak Memiliki Pangkat/Golongan</b> |           |         |               |                    |
| Mahasiswa                              | 95        | 0       | 0             | 0                  |
| <b>Pangkat/Golongan</b>                |           |         |               |                    |
| IIa, IIb, IIc, IId                     | 1         | 1.0     | 1.0           | 96.0               |
| IIIa, IIIb, IIIc, IIId                 | 3         | 3.0     | 3.0           | 99.0               |
| IVa, IVb, IVc, IVd, IVe                | 1         | 1.0     | 1.0           | 100.0              |
| Total                                  | 100       | 5.0     | 5.0           |                    |

*Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018*

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pangkat/golongan dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan golongan IIa, IIb, IIc, IId berjumlah 1 orang, responden dengan golongan IIIa, IIIb, IIIc, IIId berjumlah 3 orang, responden dengan golongan IVa, IVb, IVc, IVd, IVe berjumlah 1 orang. Untuk mahasiswa/I tidak memiliki golongan dan yang berjumlah respondennya 95 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.8 Persentase Responden Tenaga Kependidikan dan Dosen Berdasarkan Pangkat/golongan**



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentasi responden berdasarkan pangkat dan golongan yaitu, yang memiliki pangkat dan golongan sebagai Ila, I Ib, I Ic, I Id 1%, IIIa, IIIb, IIIc, IIId 3% dan IVa, IVb, IVc, IVd, IVe 1%. Untuk Mahasiswa dalam penelitian tidak memiliki pangkat/golongan.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan pangkat dan golongan tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki pangkat/golongan sebagai IIIa, IIIb, IIIc, IIId adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini, dan responden Ila, I Ib, I Ic, I Id dan IVa, IVb, IVc, IVd, IVe yang memiliki pangkat dan golongan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.



### i. Pendapatan

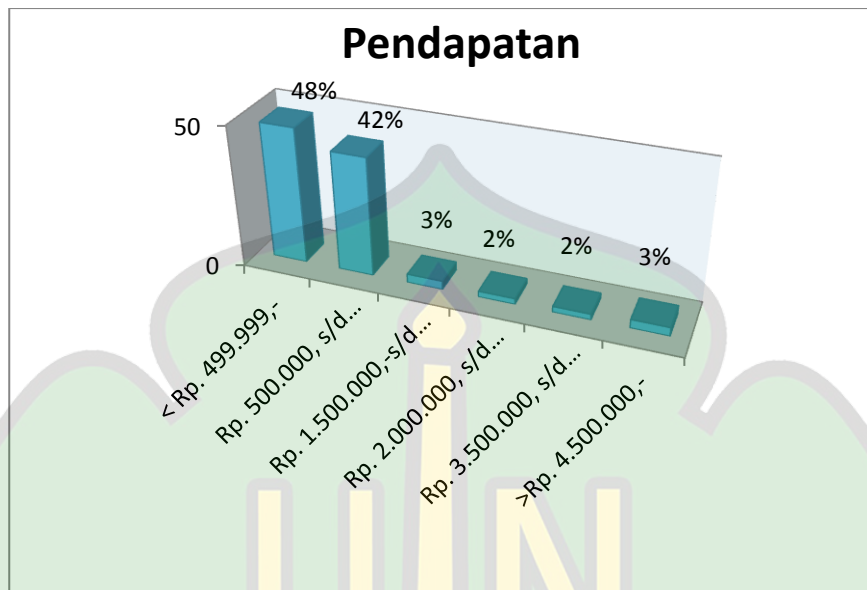
**Tabel 4.13 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan**

| Pendapatan                        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| < Rp. 499.999,-                   | 48        | 48.0    | 48.0          | 48.0               |
| Rp. 500.000, s/d 1.499.999,.      | 42        | 42.0    | 42.0          | 90.0               |
| Rp. 1.500.000,-s/d Rp.1.999.999,- | 3         | 3.0     | 3.0           | 93.0               |
| Rp. 2.000.000, s/d 2.499.999,-    | 2         | 2.0     | 2.0           | 95.0               |
| Rp. 3.500.000, s/d 4.499.999,-    | 2         | 2.0     | 2.0           | 97.0               |
| >Rp. 4.500.000,-                  | 3         | 3.0     | 3.0           | 100.0              |
| Total                             | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018*

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pendapatan dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendapatan < Rp. 499.999,- berjumlah 48 orang, pendapatan Rp. 500.000, s/d 1.499.999, berjumlah 42 orang, pendapatan Rp. 1.500.000,-s/d Rp.1.999.999,- berjumlah 3 orang, pendapatan Rp. 2.000.000, s/d 2.499.999,- berjumlah 2 orang, pendapatan Rp. 3.500.000, s/d 4.499.999,- berjumlah 2 orang, dan pendapatan >Rp. 4.500.000,- berjumlah 3 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.9 Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan**



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pendapatan perbulan yaitu, responden yang berpendapatan < Rp. 499.999,- 48%, Rp. 500.000, s/d 1.499.999, 42%, Rp. 1.500.000,-s/d Rp.1.999.999,- 3%, Rp. 2.000.000, s/d 2.499.999,- 2%, Rp. 3.500.000, s/d 4.499.999,- 2%, dan pendapatan >Rp. 4.500.000,- 3%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan pendapatan perbulan dapat disimpulkan bahwa, responden yang memiliki pendapatan < Rp. 499.999,- yang paling dominan dalam penelitian ini Kemudian diikuti oleh responden yang memiliki pendapatan Rp. 500.000, s/d 1.499.999, pendatan, Rp. 1.500.000,-s/d Rp.1.999.999,-, pendapatan >Rp. 4.500.000,-, pendapatan Rp. 2.000.000, s/d 2.499.999,-, dan pendapatan Rp. 3.500.000, s/d 4.499.999,-.

j. Lama bekerja

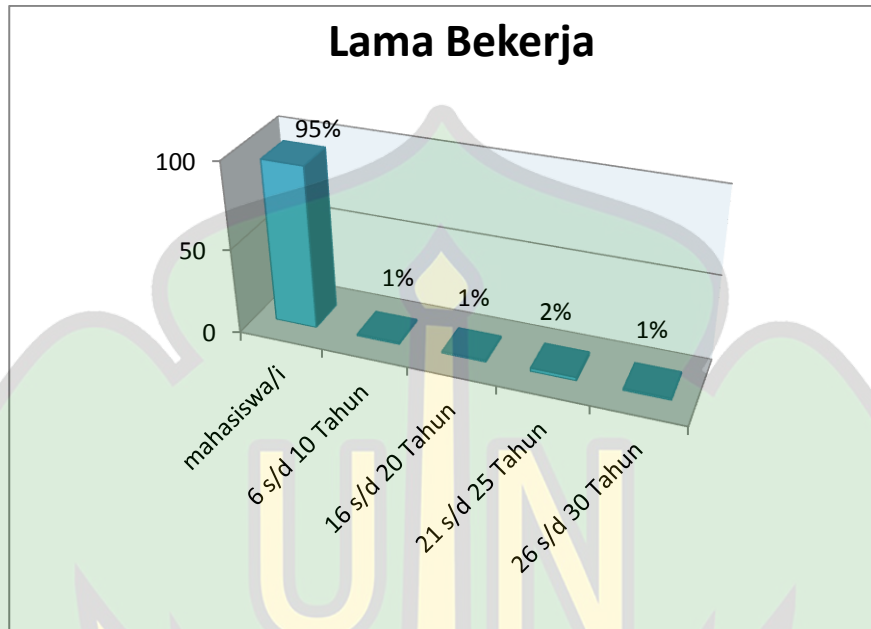
**Tabel 4.14 Pengelompokan Responden Dosen dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Lama Bekerja**

| Lama Bekerja                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| <b>Tidak memiliki masa kerja</b> |           |         |               |                    |
| Mahasiswa                        | 95        | 0       | 0             | 0                  |
| <b>Masa kerja</b>                |           |         |               |                    |
| 6 s/d 10 Tahun                   | 1         | 1.0     | 1.0           | 96.0               |
| 16 s/d 20 Tahun                  | 1         | 1.0     | 1.0           | 97.0               |
| 21 s/d 25 Tahun                  | 2         | 2.0     | 2.0           | 99.0               |
| 26 s/d 30 Tahun                  | 1         | 1.0     | 1.0           | 100.0              |
| Total                            | 100       | 5.0     | 5.0           |                    |

*Sumber: Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018*

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat bahwa jumlah responden yang masa kerjanya 6 s/d 10 Tahun berjumlah 1 orang, 16 s/d 20 Tahun berjumlah 1 orang, 21 s/d 25 Tahun berjumlah 2 orang, 26 s/d 30 Tahun berjumlah 1 orang. Untuk responden mahasiswa tidak memiliki masa bekerja/ lama bekerja yang berjumlah 95 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.10 Persentase Responden Dosen dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Lama Bekerja**



Dari gambar di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentasi responden berdasarkan masa kerja yaitu, yang masa kerja 6-10 tahun adalah 1%, masa kerja 16-20 2%, masa kerja 21-25 1%, dan masa kerja 26-30 1%. Untuk mahasiswa dalam penelitian ini tidak memiliki masa kerja.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat disimpulkan bahwa responden yang masa kerjanya 16-20 yang paling dominan dalam penelitian ini, kemudian di ikuti masa kerja 6-10 tahun, 21-25 tahun dan 26-30 tahun.

### C. Teknik Pengolahan Data

Pengujian kuesioner tentang Hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, mencakup tanggapan responden, uji Instrumen/Skala Likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan tujuan agar penulis tidak mengambil kesimpulan yang salah mengenai gambaran keadaan yang sebenarnya terjadi. Pengujian Instrumen/Skala Likert, validitas, reabilitas, normalitas, korelasi dan heteroskedartisitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.

#### 1. Tanggapan Responden dan Uji Skala Likert Efektivitas (Variabel X)

##### a. Tanggapan Responden (Variabel X)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan pada Mahasiswa, Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada bulan November 2018 di Fakutas Dakwah dan Komunikasi Uin Ar-Raniry Banda Aceh. Maka peneliti akan menganalisis hubungan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja ASN padaSubbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut.

**Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Kerja (X)**

| <i>Efektivitas kerja (X)</i> |                                                                              | STS |     | TS |      | KS |      | S  |      | SS |      |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|
|                              |                                                                              | F   | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |
| A1                           | Ketepatan berfikir dapat menciptakan efektifitas kerja                       | 7   | 7.0 | 7  | 7.0  | 18 | 18.0 | 47 | 47.0 | 21 | 21.0 |
| A2                           | Pekerjaan yang dilaksanakan tepat waktu, berdampak pada produktivitas kerja. | 2   | 2.0 | 4  | 4.0  | 14 | 14.0 | 43 | 43.0 | 37 | 37.0 |
| A3                           | Ketepatan tujuan dapat dicapai oleh pegawai yang profesional.                | 3   | 3.0 | 11 | 11.0 | 17 | 17.0 | 51 | 51.0 | 18 | 18.0 |
| A4                           | Integritas pegawai dapat menghasilkan ketepatan sasaran kerja.               | 1   | 1.0 | 6  | 6.0  | 17 | 17.0 | 54 | 54.0 | 22 | 22.0 |

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Data pada tabel 4.15 diatas menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap *efektivitas kerja* dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator ketepatan berfikir, ketepatan waktu, ketepatan tujuan, dan ketepatan sasaran.

Jawaban responden pada kategori setuju sebesar 48,75% yaitu hasil perjumlahan dari setuju ( $47 + 43 + 51 + 54 = 195 : 4 = 48.75\%$ ), kurang setuju sebesar 66,5% yaitu hasil penjumlahan dari



kurang setuju ( $18 + 14 + 17 + 17 = 66 : 4 = 66,5\%$ ), sangat setuju sebesar 24,5% yaitu hasil penjumlahan sangat setuju ( $21 + 37 + 18 + 22 = 98 : 4 = 24.5\%$ ), tidak setuju sebesar 7% yaitu penjumlahan dari hasil tidak setuju ( $7 + 4 + 11 + 6 = 28 : 4 = 7\%$ ), sangat tidak setuju sebesar 3,25% yaitu dari hasil penjumlahan sangat tidak setuju ( $7 + 2 + 3 + 1 = 13 : 4 = 3,25\%$ ).

Berikut penjelasan daftar pernyataan:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

KS : Kurang setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

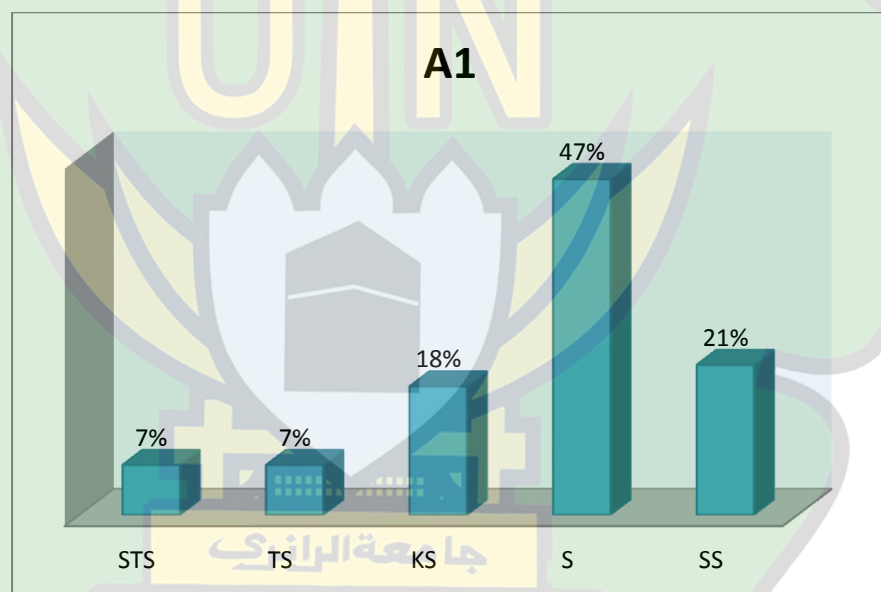
Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap efektivitas:

1. Pernyataan “Ketepatan berfikir dapat menciptakan efektifitas kerja”. Responden yang menjawab setuju sebanyak 47 orang (47,0%), sangat setuju sebanyak 21 orang (21,%), kurang setuju sebanyak 18 orang (18,0%), sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (7,0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (7,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa Ketepatan berfikir dapat menciptakan efektifitas kerja, dimana responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut:

**Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Berfikir**

| <b>A1</b> |       |           |         |               |                    |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|           |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid     | STS   | 7         | 7.0     | 7.0           | 7.0                |
|           | TS    | 7         | 7.0     | 7.0           | 14.0               |
|           | KS    | 18        | 18.0    | 18.0          | 32.0               |
|           | S     | 47        | 47.0    | 47.0          | 79.0               |
|           | SS    | 21        | 21.0    | 21.0          | 100.0              |
|           | Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 20

**Gambar 4.11 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Berfikir**

2. Pernyataan “Pekerjaan yang dilaksanakan tepat waktu, berdampak pada produktivitas kerja”. Responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang (43,0%), sangat setuju sebanyak 37 orang (37,0%), kurang setuju sebanyak 14 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4,0%), sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,0%). Maka berdasarkan hasil

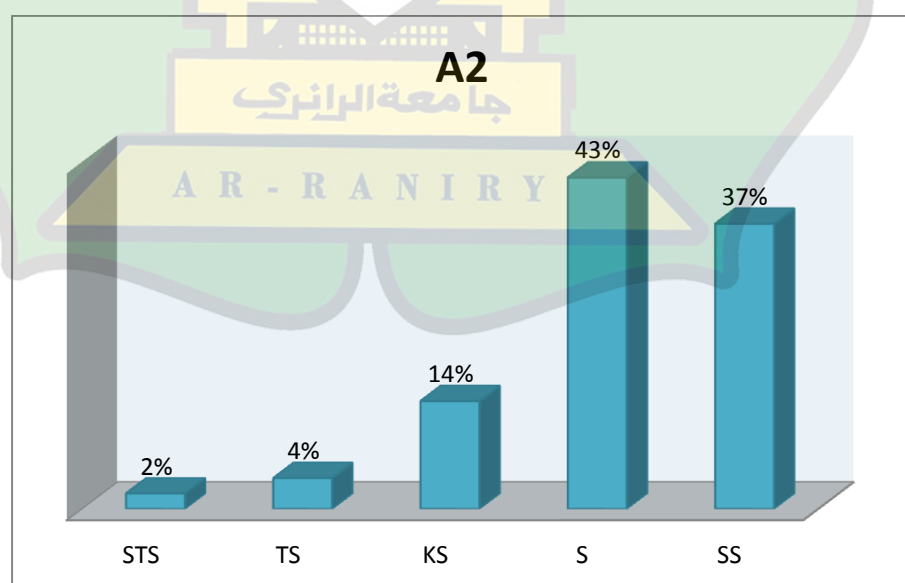
jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa Pekerjaan yang dilaksanakan tepat waktu, berdampak pada produktivitas kerja”, dimana responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut:

**Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu**

| A2    |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | STS   | 2         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
|       | TS    | 4         | 4.0     | 4.0           | 6.0                |
|       | KS    | 14        | 14.0    | 14.0          | 20.0               |
|       | S     | 43        | 43.0    | 43.0          | 63.0               |
|       | SS    | 37        | 37.0    | 37.0          | 100.0              |
|       | Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 20*

**Gambar 4.12 persentase Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu**



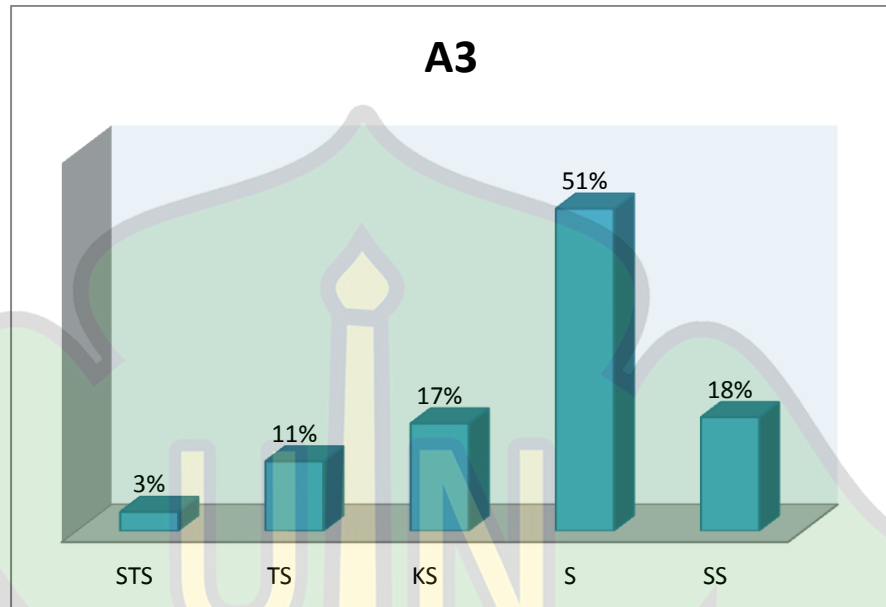
3. Pernyataan “Ketepatan tujuan dapat dicapai oleh pegawai yang profesional” Responden yang menjawab setuju sebanyak 51 orang (51,0%), sangat setuju sebanyak 18 orang (18,0%), kurang setuju sebanyak 17 orang (17,0%), tidak setuju sebanyak 11 orang (11,0%), sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (3,0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa Ketepatan tujuan dapat dicapai oleh pegawai yang profesional”, dimana responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut:

**Tabel 4.18 Tanggapa Responden Terhadap Ketepatan Tujuan**

|       |       | A3        |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | STS   | 3         | 3.0     | 3.0           | 3.0                |
|       | TS    | 11        | 11.0    | 11.0          | 14.0               |
|       | KS    | 17        | 17.0    | 17.0          | 31.0               |
|       | S     | 51        | 51.0    | 51.0          | 82.0               |
|       | SS    | 18        | 18.0    | 18.0          | 100.0              |
|       | Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 20*

**Gambar 4.13 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Tujuan**

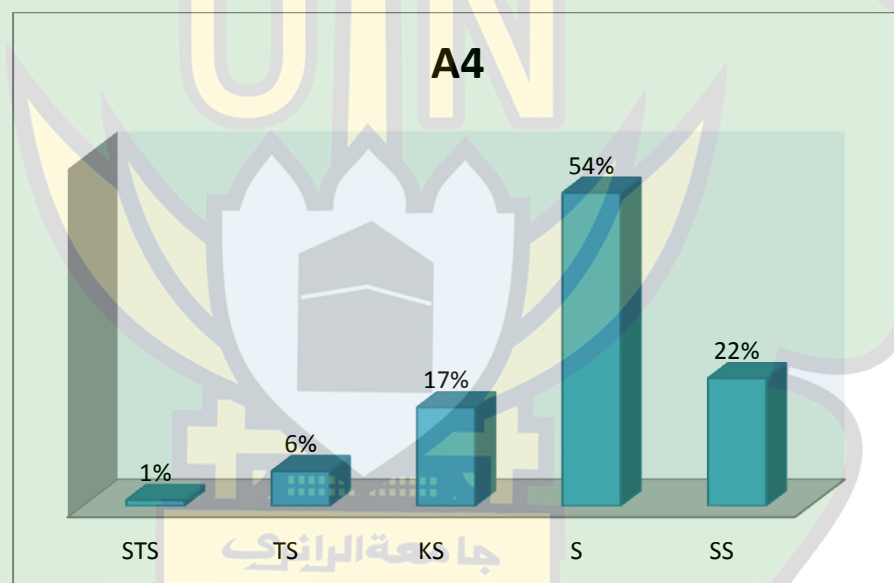


4. Pernyataan “Integritas pegawai dapat menghasilkan ketepatan sasaran kerja” Responden yang menjawab setuju sebanyak 54 orang (54,0%), sangat setuju sebanyak 22 orang (22,0%), kurang setuju sebanyak 17 orang (17,0%), tidak setuju sebanyak 6 orang (6,0%), sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,0%), Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa Integritas pegawai dapat menghasilkan ketepatan sasaran kerja, dimana responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut:

**Tabel 4.19 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Sasaran**

| <b>A4</b> |       |           |         |               |                    |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|           |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid     | STS   | 1         | 1.0     | 1.0           | 1.0                |
|           | TS    | 6         | 6.0     | 6.0           | 7.0                |
|           | KS    | 17        | 17.0    | 17.0          | 24.0               |
|           | S     | 54        | 54.0    | 54.0          | 78.0               |
|           | SS    | 22        | 22.0    | 22.0          | 100.0              |
|           | Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 20

**Gambar 4.14 persentase Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Sasaran**



## b. Uji Instrumen/ Skala Likert Eektivitas Variabel (X)

### 1. A1 (Ketepatan Berfikir)

**Tabel 4.20 Perhitungan Skala Likert A1 (Ketepatan Berfikir)**

|                  | Bobot<br>Nilai | Jawaban<br>Responden | Perhitungan         | Presentase Nilai | Kategori            |
|------------------|----------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| STS              | 1              | 7                    | $1 \times 7 = 7$    | 0% – 19,999%     | Sangat Tidak Setuju |
| TS               | 2              | 7                    | $2 \times 7 = 14$   | 20% – 39,999%    | Tidak Setuju        |
| KS               | 3              | 18                   | $3 \times 18 = 54$  | 40% – 59,999%    | Kurang Setuju       |
| S                | 4              | 47                   | $4 \times 47 = 188$ | 60% – 79,999%    | Setuju              |
| SS               | 5              | 21                   | $5 \times 21 = 105$ | 80% – 100%       | Sangat Setuju       |
| Total Skor = 368 |                |                      |                     |                  |                     |

Untuk mendapatkan hasil intepetensi, harus diketahui dahulu nilai skor tertinggi (X) dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks \%} = \text{total skor} : Y \times 100$$

Dimana : total skor = 368

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka:

$$\text{Indeks \%} = \text{total skor} : Y \times 100$$

$$= 368 : 500 \times 100$$

$$= 73,6 \text{ (kategori setuju)}$$

## 2. A2 (ketepatan waktu)

**Tabel 4.21 Perhitungan Skala Likert A2 (Ketepatan Waktu)**

|                  | Bobot Nilai | Jawaban Responden | Perhitungan         | Presentase Nilai | Kategori            |
|------------------|-------------|-------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| STS              | 1           | 2                 | $1 \times 2 = 2$    | 0% – 19,999%     | Sangat Tidak Setuju |
| TS               | 2           | 4                 | $2 \times 4 = 8$    | 20% – 39,999%    | Tidak Setuju        |
| KS               | 3           | 14                | $3 \times 14 = 42$  | 40% – 59,999%    | Kurang Setuju       |
| S                | 4           | 43                | $4 \times 43 = 172$ | 60% – 79,999%    | Setuju              |
| SS               | 5           | 37                | $5 \times 37 = 185$ | 80% – 100%       | Sangat Setuju       |
| Total Skor = 409 |             |                   |                     |                  |                     |

Untuk mendapatkan hasil intepetensi, harus diketahui dahulu nilai skor tertinggi (X) dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks \%} = \text{total skor} : Y \times 100$$

Dimana : total skor = 409

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka:

$$\text{Indeks \%} = \text{total skor} : Y \times 100$$

$$= 409 : 500 \times 100$$

$$= 81,8 \text{ (kategori sangat setuju)}$$

### 3. A3 (Ketepatan Tujuan)

**Tabel 4.22 Perhitungan Skala Likert A3 (Ketepatan Tujuan)**

|                  | Bobot Nilai | Jawaban Responden | Perhitungan         | Presentase Nilai | Kategori            |
|------------------|-------------|-------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| STS              | 1           | 3                 | $1 \times 3 = 3$    | 0% – 19,999%     | Sangat Tidak Setuju |
| TS               | 2           | 11                | $2 \times 11 = 22$  | 20% – 39,999%    | Tidak Setuju        |
| KS               | 3           | 17                | $3 \times 17 = 51$  | 40% – 59,999%    | Kurang Setuju       |
| S                | 4           | 51                | $4 \times 51 = 204$ | 60% – 79,999%    | Setuju              |
| SS               | 5           | 18                | $5 \times 18 = 90$  | 80% – 100%       | Sangat Setuju       |
| Total Skor = 370 |             |                   |                     |                  |                     |

Untuk mendapatkan hasil intepetensi, harus diketahui dahulu nilai skor tertinggi (X) dan angka terendah Y dengan rumus:

$$\text{Indeks \%} = \text{total skor} : Y \times 100$$

Dimana : total skor = 370

$$Y = 5 \times 100 = 500$$

Maka:

$$\text{Indeks \%} = \text{total skor} : Y \times 100$$

$$= 370 : 500 \times 100$$

$$= 74 \text{ (kategori setuju)}$$

## 4. A4 (Ketepatan Sasaran)

**Tabel 4.23 Perhitungan Skala Likert A4 (Ketepatan Sasaran)**

|                  | Bobot Nilai | Jawaban Responden | Perhitungan         | Presentase Nilai | Kategori            |
|------------------|-------------|-------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| STS              | 1           | 1                 | $1 \times 1 = 1$    | 0% – 19,999%     | Sangat Tidak Setuju |
| TS               | 2           | 6                 | $2 \times 6 = 12$   | 20% – 39,999%    | Tidak Setuju        |
| KS               | 3           | 17                | $3 \times 17 = 51$  | 40% – 59,999%    | Kurang Setuju       |
| S                | 4           | 54                | $4 \times 54 = 216$ | 60% – 79,999%    | Setuju              |
| SS               | 5           | 22                | $5 \times 22 = 110$ | 80% – 100%       | Sangat Setuju       |
| Total Skor = 390 |             |                   |                     |                  |                     |

Untuk mendapatkan hasil intepetensi, harus diketahui dahulu nilai skor tertinggi (X) dan angka terendah Y dengan rumus:

Indeks % = total skor : Y x 100

Dimana : total skor = 390

$Y = 5 \times 100 = 500$

Maka:

Indeks % = total skor : Y x 100

=  $390 : 500 \times 100$

=78 (kategori sangat setuju)

## 2. Tanggapan Responden dan Uji Skala Likert Kinerja (Variabel Y)

### a. Tanggapan Responden Kinerja (Variabel Y)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan peneliti pada mahasiswa, dosen, dan tenaga kependidikan pada fakultas dakwah dan komunikasi Ar-raniry, maka peneliti akan menganalisis peningkatan kinerja ASN yang dapat dilihat dari pengisian kuesioner sebagai berikut:

**Tabel 4.24 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y)**

| Kinerja (Y) |                                                                      | STS |     | TS |      | KS |      | S  |      | SS |      |
|-------------|----------------------------------------------------------------------|-----|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|
|             |                                                                      | F   | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |
| B1          | Melaksanakan tanggung jawab berdasarkan <i>Job description</i>       | 3   | 3.0 | 5  | 5.0  | 11 | 11.0 | 54 | 54.0 | 27 | 27.0 |
| B2          | <b>Kuantitas</b> kerja sesuai dengan target yang ditetapkan          | 1   | 1.0 | 10 | 10.0 | 18 | 18.0 | 53 | 53.0 | 18 | 18.0 |
| B3          | <i>Skill</i> yang dimiliki dapat menghasilkan <b>kualitas</b> kerja. | 0   | 0.0 | 2  | 2.0  | 5  | 5.0  | 38 | 38.0 | 55 | 55.0 |
| B4          | Seni dalam bekerja menghasilkan karya <b>inovatif</b>                | 0   | 0.0 | 3  | 3.0  | 11 | 11.0 | 54 | 54.0 | 32 | 32.0 |

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Data pada tabel 4.24 di atas menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap kinerja ASN dengan kuesioner yang

diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator tanggung jawab, kuantitas, kualitas dan inovatif.

Jawaban responden yang tertinggi terdapat pada kategori setuju sebesar 49,75% yaitu dari hasil perjumlahan setuju ( $54 + 53 + 38 + 54 = 199 : 4 = 49,75\%$ ), sangat setuju sebesar 33% yaitu dari hasil perjumlahan sangat setuju ( $27 + 18 + 55 + 32 = 132 : 4 = 33\%$ ), kurang setuju sebesar 11,25% yaitu dari hasil perjumlahan kurang setuju ( $11 + 18 + 5 + 11 = 45 : 4 = 11,25\%$ ), tidak setuju sebesar 5% yaitu dari hasil perjumlahan setuju ( $5 + 10 + 2 + 3 = 20 : 4 = 5\%$ ), dan sangat tidak setuju sebesar 1% yaitu dari hasil perjumlahan setuju ( $3 + 1 + 0 + 0 = 4 : 4 = 1\%$ ).

Berikut penjelasan daftar pernyataan:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

KS : Kurang setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap kinerja:

1. Pernyataan “Melaksanakan tanggung jawab berdasarkan *Job description*” responden menjawab sangat setuju 27 orang (27%), setuju sebanyak 54 orang (54%), kurang setuju sebanyak 11 orang (11%), tidak setuju sebanyak 5 orang (5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (3%). Maka



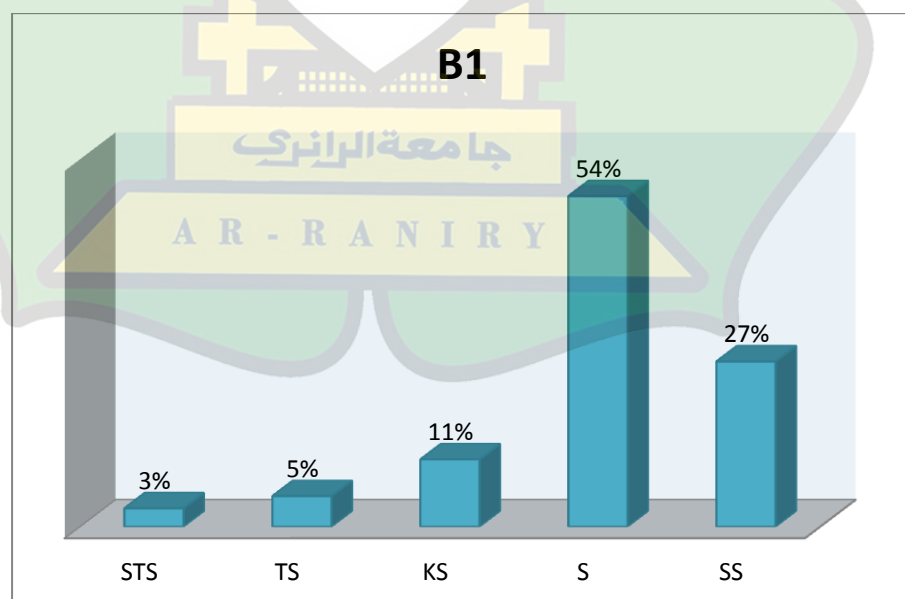
berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa melaksanakan tanggung jawab berdasarkan *Job description*, dimana responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut:

**Tabel 4.25 Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab**

| <b>B1</b> |       |           |         |               |                    |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|           |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid     | STS   | 3         | 3.0     | 3.0           | 3.0                |
|           | TS    | 5         | 5.0     | 5.0           | 8.0                |
|           | KS    | 11        | 11.0    | 11.0          | 19.0               |
|           | S     | 54        | 54.0    | 54.0          | 73.0               |
|           | SS    | 27        | 27.0    | 27.0          | 100.0              |
|           | Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

**Gambar 4.15 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab**



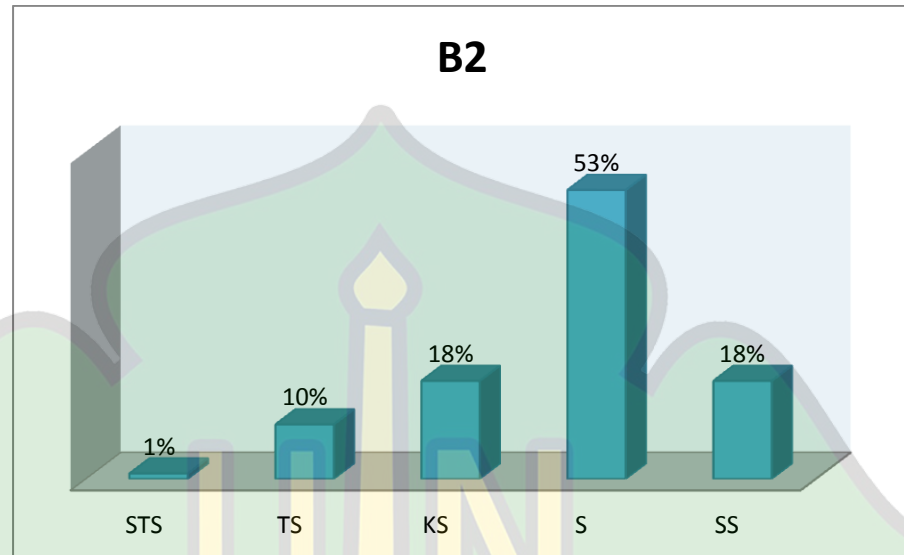
2. Pernyataan “Kuantitas kerja sesuai dengan target yang ditetapkan”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (18%), setuju sebanyak 53 orang (53%), kurang setuju sebanyak 18 orang (18%), tidak setuju sebanyak 10 orang (10%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja sesuai dengan target yang ditetapkan, dimana responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut:

**Tabel 4.26 Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas**

| B2    |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | STS   | 1         | 1.0     | 1.0           | 1.0                |
|       | TS    | 10        | 10.0    | 10.0          | 11.0               |
|       | KS    | 18        | 18.0    | 18.0          | 29.0               |
|       | S     | 53        | 53.0    | 53.0          | 82.0               |
|       | SS    | 18        | 18.0    | 18.0          | 100.0              |
|       | Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

**Gambar 4.16 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas**



3. Pernyataan “*Skill* yang dimiliki dapat menghasilkan kualitas kerja”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (55%), setuju sebanyak 38 orang (38%), kurang setuju 5 orang (5%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa *Skill* yang dimiliki dapat menghasilkan kualitas kerja dimana responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut:

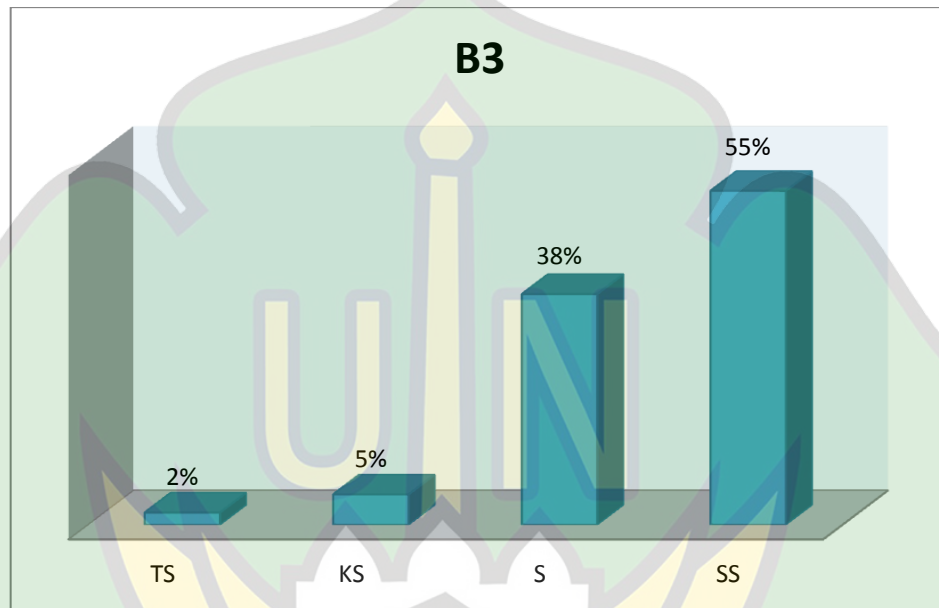
**Tabel 4.27 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas**

| <b>B3</b> |    |           |         |               |                    |
|-----------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
|           |    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid     | TS | 2         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
|           | KS | 5         | 5.0     | 5.0           | 7.0                |
|           | S  | 38        | 38.0    | 38.0          | 45.0               |

|  |       |     |       |       |       |
|--|-------|-----|-------|-------|-------|
|  | SS    | 55  | 55.0  | 55.0  | 100.0 |
|  | Total | 100 | 100.0 | 100.0 |       |

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

**Gambar 4.17 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Kualitas**

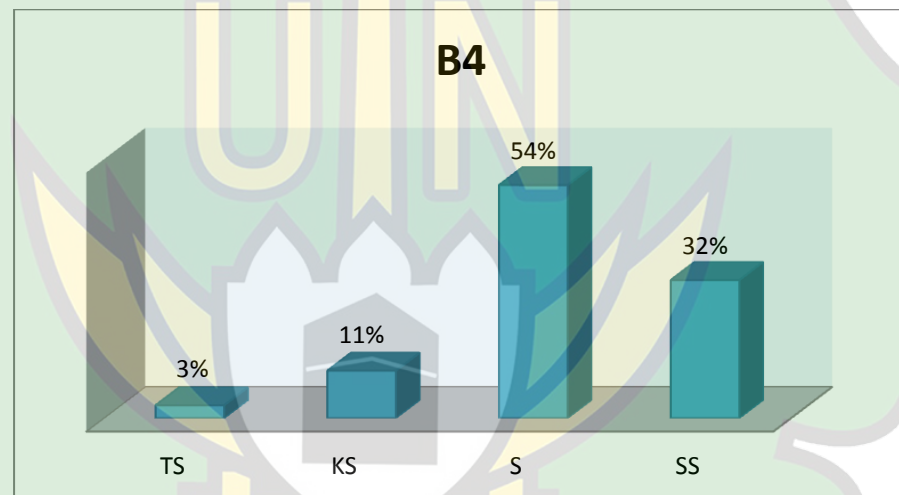


4. Pernyataan “Seni dalam bekerja menghasilkan karya inovtif”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (32%), setuju sebanyak 54 orang (54%), kurang setuju 11 orang (11%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Maka berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa Seni dalam bekerja menghasilkan karya inovtif dimana responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut:

**Tabel 4.28 Tanggapan Responden Terhadap Inovasi**

| <b>B4</b> |       |           |         |               |                    |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|           |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid     | TS    | 3         | 3.0     | 3.0           | 3.0                |
|           | KS    | 11        | 11.0    | 11.0          | 14.0               |
|           | S     | 54        | 54.0    | 54.0          | 68.0               |
|           | SS    | 32        | 32.0    | 32.0          | 100.0              |
|           | Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

**Gambar 4.18 Persentase Tanggapan Responden Terhadap Inovasi**

### 3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item pertanyaan dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 100 orang ( $df = n (100) - 2 = 98$ ). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid di mana  $r_{tabel}$  sebesar 0.1966.

**Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Item Pertanyaan | <i>Person Correlation</i> | R tabel (Taraf Signifikan 5%) | Keterangan |
|----------|-----------------|---------------------------|-------------------------------|------------|
| X        | A1              | 0,816                     | 0. 1966                       | Valid      |
|          | A2              | 0,644                     |                               | Valid      |
|          | A3              | 0,747                     |                               | Valid      |
|          | A4              | 0,513                     |                               | Valid      |
| Y        | B1              | 0,748                     | 0. 1966                       | Valid      |
|          | B2              | 0,743                     |                               | Valid      |
|          | B3              | 0,748                     |                               | Valid      |
|          | B4              | 0,627                     |                               | Valid      |

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, maka dapat dilihat dari tabel diatas bahwa koefisien validitas ( $R$ ) >  $r$  tabel = 0.1966 maka hasil uji validitas dapat dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

#### 4. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil yang konsisten. Dalam melakukan uji reliabelitas digunakan dengan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) karena setiap butiran pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrumen dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai *alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar 0,60.



**Tabel 4.30 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | Reabilalitas <i>Coefient</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|----------|------------------------------|-------------------------|------------|
| X        | 4 Item Pertanyaan            | 0,628                   | Reliable   |
| Y        | 4 Item Pertanyaan            | 0,679                   | Reliable   |

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dan dapat dilihat dari tabel di atas bahwa alpha ( $\alpha_X = 0,628$  dan  $\alpha_Y = 0,679$ ) lebih besar dari 0,60 maka hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabilitas.

### 5. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , namun apabila tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut dinyatakan tidak normal. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*, dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

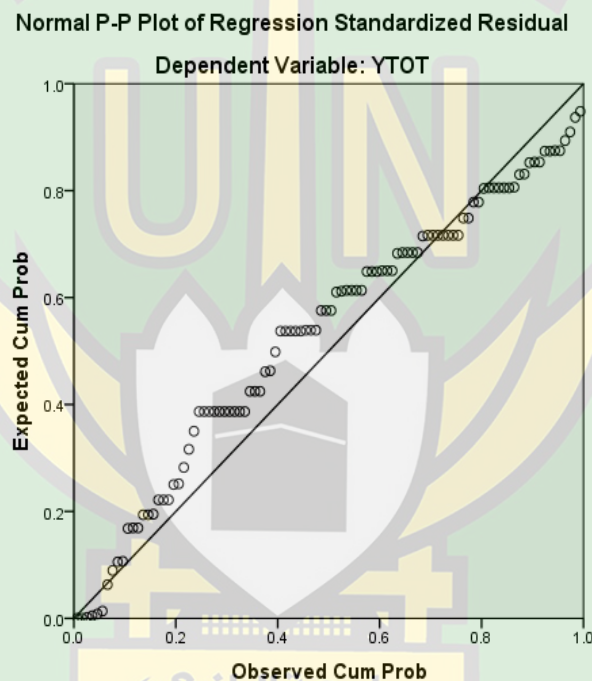
**Tabel 4.31 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

| A R - R A N I R V                |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 100                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2.07738494              |
|                                  |                |                         |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .146                    |
|                                  | Positive       | .084                    |
|                                  | Negative       | -.146                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1.462                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .028                    |

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *kolmogrov-smirnov z* adalah 1,462 dan nilai signifikansi adalah 0,028. Jadi, nilai signifikansi  $< 0,05 = 0,028 < 0,05$ . Dari hasil uji normalitas data, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan tidak berdistribusi normal.

**Gambar: 4.19 Hasil Uji Normalitas**



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa untuk melihat kenormalan suatu nilai residual dapat berpedoman dari titik-titik yang ada dari hasil output SPSS, dengan ketentuan jika titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya. Titik-titik pada gambar di atas berada jauh dari garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

## 6. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah suatu uji yang bertujuan untuk memprediksikan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antara variabel X dan variabel Y. Variabel X dan variabel Y dinyatakan linier apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , namun apabila tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka variabel X dan variabel Y tersebut dinyatakan tidak linier. Uji linieritas variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

**Tabel 4.32 Hasil Uji Linearitas**

| ANOVA Table                 |                |                          |                |    |             |        |      |
|-----------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
|                             |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
| Kinerja * Efektivitas kerja | Between Groups | (Combined)               | 201.427        | 13 | 15.494      | 3.950  | .000 |
|                             |                | Linearity                | 111.513        | 1  | 111.513     | 28.430 | .000 |
|                             |                | Deviation from Linearity | 89.914         | 12 | 7.493       | 1.910  | .044 |
|                             | Within Groups  |                          | 337.323        | 86 | 3.922       |        |      |
|                             | Total          |                          | 538.750        | 99 |             |        |      |

*Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20*

Dari tabel uji linieritas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,044. Jadi, nilai signifikansi  $< 0,05 = 0,044 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear antara efektivitas (X) dengan kinerja (Y).

## 7. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi, uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan valid, namun jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan tidak valid.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

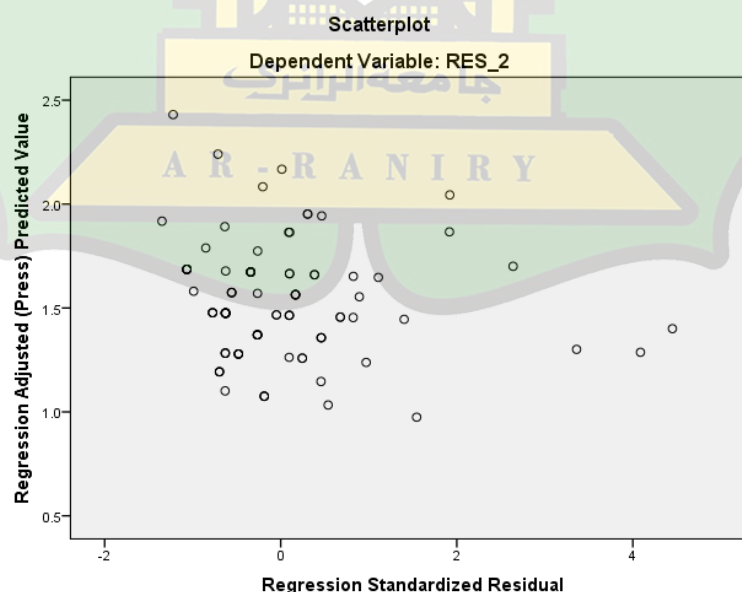
**Tabel 4.33 Hasil Uji Heterokedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | 3.073                       | .811       |                           | 3.790  | .000 |
| XTOT         | -.100                       | .052       | -.192                     | -1.932 | .056 |

*Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20*

Dari tabel uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,056 Jadi, nilai signifikansi  $> 0,05 = 0,056 > 0,05$ . Dari hasil uji heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan valid.

**Gambar 4.20 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena disebabkan oleh:

- titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- Titik-titik tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk sebuah pola.

#### **D. Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Korelasi**

Analisis hasil penelitian mengenai hubungan Efektifitas Kerja Dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Subbag Umum Dan Kepegawaian Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model uji Korelasi.

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ). jenis hubungan antar variabel X dan Y dapat bersifat positif dan negatif. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka berkorelasi, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak berkorelasi. Jika nilai signifikansi tepat di angka 0.05, maka membandingkan pearson correlation dengan  $r$  tabel. *Pearson correlation*  $> r_{\text{tabel}}$  = berhubungan, *pearson correlation*  $< r_{\text{tabel}}$  = tidak berhubungan.

Pedoman Derajat Hubungan:



1. Nilai Pearson Correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
2. Nilai Pearson Correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
3. Nilai Pearson Correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
4. Nilai Pearson Correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
5. Nilai Pearson Correlation 0,81 s/d 100 = korelasi sempurna

**Tabel 4.34 Hasil Uji Correlations**

| Correlations |                     | EFEKTIVITAS | KINERJA |
|--------------|---------------------|-------------|---------|
| EFEKTIVITAS  | Pearson Correlation | 1           | .455**  |
|              | Sig. (2-tailed)     |             | .000    |
|              | N                   | 100         | 100     |
| KINERJA      | Pearson Correlation | .455**      | 1       |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000        |         |
|              | N                   | 100         | 100     |

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari tabel uji *correlations* dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hubungan Efektivitas dengan Kinerja sebesar 0.000, artinya jika nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka terdapat hubungan antara Efektivitas dengan Kinerja. Kemudian untuk derajat hubungan nilai *pearson correlation* 0,455 menunjukkan pada pedoman derajat hubungan yaitu pada nilai *pearson correlation* 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang. Perbandingan derajat  $r_{\text{tabel}}$  nilai *pearson correlation*  $0,455 > r_{\text{tabel}} 0,195$  maka dinyatakan terdapat hubungan. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas berhubungan secara positif dengan kinerja dengan derajat hubungan korelasi sedang.

## 2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari efektivitas kerja (X) dengan kinerja (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD) SPSS versi 20.

**Tabel 4.35 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|                                  |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1                                | .455 <sup>a</sup> | .207     | .199              | 2.08796                    | .207              | 25.579   | 1   | 98  | .000          |

a. Predictors: (Constant), XTOT

b. Dependent Variable: YTOT

*Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20*

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,455. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,207 yang mengandung pengertian bahwa hubungan variabel bebas efektivitas (X) dengan variabel terikat kinerja (Y) adalah sebesar 20%.

## 3. Uji Signifikansi (Uji-t)

Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berhubungan dengan secara signifikan atau tidak dengan variabel terikat.

Untuk menganalisis menggunakan SPSS versi 20.

**Tabel 4.36 Hasil Uji Signifikansi (Uji-t)**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 10.230                      | 1.228      |                           | 8.331 | .000 |
|                           | XTOT       | .398                        | .079       | .455                      | 5.058 | .000 |

a. Dependent Variable: YTOT

Sumber: Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20

Dari hasil uji t diatas dapat diketahui nilai t hitung adalah 5,058 seperti pada tabel diatas. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada hubungan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja ASN pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

$H_1$  : Ada hubungan antara efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja ASN pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

2. Menentukan  $t_{hitung}$

Berdasarkan tabel 4.36 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,058.

3. Menentukan  $t_{tabel}$

Tabel distribusi t dicapai pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df) =

$n - 2 = 98$  hasil untuk  $t_{tabel}$  1,984

#### 4. Kriteria pengujian

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

#### 5. Membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,058 > 1,984$ ) maka  $H_0$  ditolak

#### 6. Kesimpulan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,058 > 1,984$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan secara signifikan antar efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Jadi, dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga hipotesis awal yang menyatakan ada hubungan yang signifikan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dapat diterima.

#### **4. Hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja aparatur sipil Negara pada subbag umum dan kepegawaian fakultas dakwah dan komunikasi UIN Ar-Raniry.

Dimana hasil pengujian hubungan yang dilakukan dengan menggunakan metode uji signifikansi (uji-t) diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung}$  5,058 >  $t_{tabel}$  1,984.

**5. Persentase Hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.**

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan kepada mahasiswa/I, dosen dan tenaga kependidikan pada fakultas dakwah dan komunikasi UINAr-Raniry Banda Aceh dan telah diuji dengan menggunakan SPSS versi 20, bahwa besarnya hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Sebesar 0,455% dilihat pada nilai *pearson correlation* uji korelasi.

Hal ini terbukti nilai *pearson correlation* pada tabel 4.34 adalah nilai *pearson correlation* 0,455 menunjukkan pada pedoman derajat hubungan yaitu pada nilai *pearson correlation* 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang. Perbandingan derajat  $r_{tabel}$  nilai *pearson correlation* 0,455 >  $r_{tabel}$  0,195 maka dinyatakan terdapat hubungan. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas berhubungan secara positif dengan kinerja dengan derajat hubungan korelasi sedang.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis laksanakan di Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry tentang Hubungan Efektivitas Kerja dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, penulis dapat menyimpulkan:

1. Adanya hubungan Efektivitas kerja dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan sejumlah penilaian yang diberikan responden (mahasiswa, dosen dan tenaga kependidikan) pada fakultas dakwah dan komunikasi UIN Ar-Raniry, hal ini tersebut juga dibuktikan oleh hasil uji signifikansi (uji-t) yang telah diuji menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  adalah 5,058 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,984 dan hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat Hubungan secara signifikan antara efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja ASN pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Subbag



Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. Hal ini dapat ditunjukkan oleh uji korelasi *product moment* dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0,455 menunjukkan pada pedoman derajat hubungan yaitu pada taraf pengambilan keputusan nilai *pearson correlation* 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang dimana Perbandingan derajat  $r_{\text{tabel}}$  nilai *pearson correlation*  $0,455 > r_{\text{tabel}} 0,195$  maka dinyatakan terdapat hubungan. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja berhubungan secara positif dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara..

## B. Saran

1. Bagi Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Peneliti ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi subbag umum dan kepegawaian fakultas dakwah dan komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh dalam meningkatkan lagi kinerja dalam bekerja. Pada penelitian ini telah membuktikan bahwa efektivitas kerja yang dijalankan selama ini dapat memberikan peningkatan kinerja ASN pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas dakwah dan komunikasi. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat meningkatkan semangat kerja, tidak lalai dan giat dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar penelitian ini dikembangkan guna melahirkan pengetahuan baru tentunya yang

berhubungan dengan efektivitas kerja dengan peningkatan kinerja ASN lainnya dan dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dimasa yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmisi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Dharma, Surya MPA. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Epiyani. *Efektifitas Dakwah Mau'izah Hasanah Melalui Pengajian Islam di Masjid Baiturrahman Banda Aceh*. Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. Darussalam- Banda Aceh. 2013..
- Hamdi, Asep Saepul., Dan Baharuddin. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, Cetakan I. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Hasan, M. Iqbal. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017
- Hessel Nogi S, Tangkilisan. *Manajemen Publik*, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2005.
- Kurniati, Poni Sukaesih. dan Fidowaty, Tatik. "*faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen Universitas Komputer Indonesia*" jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi, VOL. VII, No. 2, Desember 2017.
- Ma'aruf, Abdullah. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswanda Pressindo, 2014.
- Mailis. *Profesionalitas PNS Pasca Berlakunya UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Terhadap Kinerja Di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Banda Aceh)*. Banda Aceh.
- Makmur, *Efektifitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Lubuk Agung, 2009..
- Makmuroh, Siti. *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purworejo*. Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2006.

Malayu Hasibuan, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Noe, Raymond A., ddk. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Kunggulan Bersaing*. Edisi 6-buku 1 Jakarta: Salemba Empat, 2013.

Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Panduan Akademik UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun Akademik 2016/2017.

Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2008.

Rahardjo, M Murti. *pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis VOL. 6, No. 2. Desember (2013), Email:

Redjeki, DPS. *Manajemen Kinerja Sebagai Media Perubahan.*, Jurnal STIE Semarang, VOL 4, No. 3, Oktober 2011

Rivai, Veithzal M.B.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers, 2009

Rudito, Bambang., ddk. *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2016.

Safrijal. *Efektivitas Program Guru Bimbingan dan Konseling dalam Mengatasi Kesulitan Pemilihan Karier Siswa di SMA Negeri 1 Pasie Jaya Aceh Jaya*. Skripsi fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry. 2013.

Santoso, S. *Buku Latihan SPSS Statistik Paramatik*. Jakarta, Elex Media Komputindo Gramedia, 2014.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Bandar Maju, 2009.

Suharso, Puguh. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*. Jakarta: Indeks, 2009.

Taniredj, Tukiran., dan Mustafida, Hidayati. *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Teguh, Ambar., dan Rosidah, Sulistiyani. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Edisi-2 Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Umar, Husain. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008

Umar, Husain. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Upe, Ambo., dan Damsid. *Asas-Asas Multiple Researches: dari Norman K. Denzin hingga Jhon W. Creswell*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2010.

UU Republik Indonesia No.5 Tahun 2014. Tentang ASN. BAB. IV Hak dan Kewajiban, Bagian Kesatu Pasal 21

UU Republik Indonesia No.5 Tahun 2014. Tentang ASN. BAB. 1 ketentuan Umum, Pasal 1 ayat(1)

Wahidmurni. *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017. hal. 2. Email: [\*\*wahidmurni@pips.uin-malang.ac.id\*\*](mailto:wahidmurni@pips.uin-malang.ac.id)

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

[www.duniapelajar.com](http://www.duniapelajar.com)>Ensklopedi





**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Nomor: B-1947/Un.08/FDK/Kp.00.4/03/2018

Tentang

**Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018**

**DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.  
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;  
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;  
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;  
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;  
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;  
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;  
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;  
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2018, Tanggal 5 Desember 2017.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama** : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Máhmuddin, M. Si. (Sebagai Pembimbing Utama)  
2). Fakhruddin, SE, MM. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:  
Nama : Siti Nurjayanti.  
NIM/Jurusan : 140403143/Manajemen Dakwah (MD).  
Judul : Hubungan Efektivitas Kerja Dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018;
- Keempat** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh  
Pada Tanggal: 26 Maret 2018 M.  
8 Rajab 1439 H



**Tembusan:**

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

**Keterangan:**

SK berlaku sampai dengan tanggal: 26 Maret 2019 M.





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : B.4150/Un.08/FDK.I/PP.00.9/08/2018  
 Lamp : -  
 Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Banda Aceh, 16 Agustus 2018

Kepada

- Yth,
1. Kepala UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry
  2. Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
  3. Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

Di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : Siti Khadijah / 140403117  
 Semester/Jurusan : IX / Manajemen Dakwah (MD)  
 Alamat sekarang : Kajhu

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *"Hubungan Fasilitas UPT Perpustakaan Dengan Kebutuhan Referensi Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh"*.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Wassalam

an. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik  
 dan Kelembagaan,





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7552548, [www.dakwah.ar-raniry.ac.id](http://www.dakwah.ar-raniry.ac.id)

Nomor : B.01/Un.08/FDK.I/PP.00.9/01/2018  
Lamp : -  
Hal : *Telah Melakukan Penelitian Ilmiah*

Banda Aceh, 02 Januari 2019

Kepada  
Yth, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Sehubungan dengan surat Nomor : B.4149/Un.08/FDK.I/PP.00.9/08/2018, tanggal 16 Agustus 2018, tentang Penelitian Ilmiah Mahasiswa atas nama saudara/i:

Nama /Nim : **Siti Nurjayanti / 140403143**  
Semester/Jurusan : IX / Manajemen Dakwah  
Alamat sekarang : Rukoh Banda Aceh

telah melakukan penelitian ilmiah dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :  
***"Hubungan Efektifitas Kerja Dengan Peningkatan Kinerja Aparatut Sipil Negara (ASN) Pada Subbag Umum dan Kepegawaian Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh."***

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Wassalam

Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Kelembagaan,



**Petunjuk Pengisian :**

Berilah tanda (  $\sqrt{\phantom{x}}$  ) pada salah satu pertanyaan yang Saudara/i pilih.

**1) STS (Sangat Tidak Setuju);**

Berarti Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut sungguh-sungguh tidak benar dan tidak sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

**2) TS (Tidak Setuju);**

Berarti Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut lebih banyak tidak benarnya

**3) KS (Kurang Setuju);**

Berarti Saudara/i berpendapat apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut tidak berpihak atau sulit untuk menyatakan setuju.

**4) S (Setuju);**

Berarti Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut lebih banyak benar.

**5) SS (Sangat Setuju);**

Berarti Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut sungguh-sungguh benar dan sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

Penulis

Siti Nurjyanti

Nim: 140403143

## Identitas Responden

Nama :

1. Jenis Kelamin Saudara/i

☐

1. Laki-laki

☐

2. Perempuan

2. Usia Saudara/i Saat Ini

☐

1. 19 Tahun

☐

2. 20 Tahun

☐

3. 21 Tahun

☐

4. 22 Tahun

☐

5. < 25 Tahun

☐

6. 30 Tahun s/d 39 Tahun

☐

7. 40 Tahun s/d 49 Tahun

☐

8. >50 Tahun

3. Status Saudara

☐

1. Belum Nikah

☐

2. Nikah

4. Pendidikan Terakhir

☐

1. SMA

☐

2. SMK

☐

3. MAN

☐

4. S1

☐

5. S2

☐

6. S3

5. Jurusan

- ☐ 1. MD  
☐ 3. BKI  
☐ 2. KPI  
☒ 4. PMI

6. Angkatan

- ☐ 1. 2017  
☐ 2. 2016  
☐ 3. 2015  
☒ 4. 2014

7. Pendapatan Saudara

- ☐ 1. < Rp. 499.999,-  
☐ 2. Rp. 500.000, s/d 1.499.999,.  
☐ 3. Rp. 1.500.000,-s/d Rp.1.999.999,-  
☐ 4. Rp. 2.000.000,- s/d 2.499.999,-  
☐ 5. Rp. 2.499.999, s/d 4.599.999,-  
☐ 6. >Rp. 5.699.999,-

8. Lama Bekerja

- ☐ 1. < 5 Tahun  
☐ 2. 6 s/d 10 Tahun  
☐ 3. 11 s/d 15 Tahun  
☐ 4. 16 s/d 20 Tahun  
☐ 5. 21 s/d 25 Tahun  
☐ 6. 26 s/d 30 Tahun  
☐ 7. 31 Tahun keatas



### Pendapat Responden

| <b>Efektifitas Kerja</b><br><b>(Variabel X)</b> |                                                                                      | STS | TS  | KS  | S   | SS  |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
|                                                 |                                                                                      | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| A1                                              | <b>Ketepatan berfikir</b> dapat menciptakan efektifitas kerja.                       |     |     |     |     |     |
| A2                                              | Pekerjaan yang dilaksanakan <b>tepat waktu</b> , berdampak pada produktivitas kerja. |     |     |     |     |     |
| A3                                              | <b>Ketepatan tujuan</b> dapat dicapai oleh pegawai yang profesional.                 |     |     |     |     |     |
| A4                                              | Integritas pegawai dapat menghasilkan <b>ketepatan sasaran</b> kerja.                |     |     |     |     |     |

| <b>Kinerja Pegawai</b><br><b>(Variabel Y)</b> |                                                                       | STS | TS  | KS  | S   | SS  |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
|                                               |                                                                       | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| B1                                            | Melaksanakan <b>tanggung jawab</b> berdasarkan <i>Job description</i> |     |     |     |     |     |
| B2                                            | <b>Kuantitas</b> kerja sesuai dengan target yang ditetapkan           |     |     |     |     |     |
| B3                                            | <i>Skill</i> yang dimiliki dapat menghasilkan <b>kualitas</b> kerja.  |     |     |     |     |     |
| B4                                            | Seni dalam bekerja menghasilkan karya <b>inovtif</b>                  |     |     |     |     |     |



## Lampiran 4

### HASIL PENELITIAN DAN PENGUJIAN DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

#### Frequencies

| Statistics |         |               |      |        |                     |         |          |           |          |            |              |
|------------|---------|---------------|------|--------|---------------------|---------|----------|-----------|----------|------------|--------------|
|            |         | Jenis kelamin | usia | status | Pendidikan terakhir | jurusan | Angkatan | pekerjaan | golongan | pendapatan | Lama bekerja |
| N          | Valid   | 100           | 100  | 100    | 100                 | 100     | 100      | 100       | 100      | 100        | 100          |
|            | Missing | 0             | 0    | 0      | 0                   | 0       | 0        | 0         | 0        | 0          | 0            |

#### Frequency Table

| Jenis kelamin |           |           |         |               |                    |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|               |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid         | laki-laki | 45        | 45.0    | 45.0          | 45.0               |
|               | Perempuan | 55        | 55.0    | 55.0          | 100.0              |
|               | Total     | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

| Usia  |           |         |               |                       |
|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
| Valid | 19 tahun  | 25      | 25.0          | 25.0                  |
|       | 20 tahun  | 27      | 27.0          | 27.0                  |
|       | 21 tahun  | 22      | 22.0          | 22.0                  |
|       | 22 tahun  | 26      | 26.0          | 26.0                  |
|       | Total     | 100     | 100.0         | 100.0                 |

| Pendidikan terakhir |     |           |         |               |                       |
|---------------------|-----|-----------|---------|---------------|-----------------------|
|                     |     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
| Valid               | SMA | 52        | 52.0    | 52.0          | 52.0                  |
|                     | SMK | 11        | 11.0    | 11.0          | 63.0                  |

|       |     |       |       |       |
|-------|-----|-------|-------|-------|
| MAN   | 32  | 32.0  | 32.0  | 95.0  |
| S1    | 1   | 1.0   | 1.0   | 96.0  |
| S2    | 3   | 3.0   | 3.0   | 99.0  |
| S3    | 1   | 1.0   | 1.0   | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 |       |

#### Jurusan

|                                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Dosen, dan tenaga kependidikan | 5         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
| MD                             | 20        | 20.0    | 20.0          | 25.0               |
| KPI                            | 31        | 31.0    | 31.0          | 56.0               |
| BKI                            | 31        | 31.0    | 31.0          | 87.0               |
| PMI                            | 13        | 13.0    | 13.0          | 100.0              |
| Total                          | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Aangkatan

|                                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Dosen, dan tenaga kependidikan | 5         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
| 2017                           | 27        | 27.0    | 27.0          | 32.0               |
| 2016                           | 24        | 24.0    | 24.0          | 56.0               |
| 2015                           | 21        | 21.0    | 21.0          | 77.0               |
| 2014                           | 23        | 23.0    | 23.0          | 100.0              |
| Total                          | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

**pekerjaan**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| dosen                     | 4         | 4.0     | 4.0           | 4.0                |
| Valid tenaga kependidikan | 1         | 1.0     | 1.0           | 5.0                |
| mahasiswa                 | 95        | 95.0    | 95.0          | 100.0              |
| Total                     | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

**golongan**

|                          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Mahasiswa/i              | 95        | 95.0    | 95.0          | 95.0               |
| Valid IIa, IIb, IIc, IId | 1         | 1.0     | 1.0           | 96.0               |
| IIIa, IIIb, IIIc, IIId   | 3         | 3.0     | 3.0           | 99.0               |
| IVa, IVb, IVc, IVd, IVe  | 1         | 1.0     | 1.0           | 100.0              |
| Total                    | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

**pendapatan**

|                                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| < Rp. 499.999,-                    | 48        | 48.0    | 48.0          | 48.0               |
| Valid Rp. 500.000, s/d 1.499.999,. | 42        | 42.0    | 42.0          | 90.0               |
| Rp. 1.500.000,-s/d Rp.1.999.999,-  | 3         | 3.0     | 3.0           | 93.0               |
| Rp. 2.000.000, s/d 2.499.999,-     | 2         | 2.0     | 2.0           | 95.0               |
| Rp. 2.499.999, s/d 4.599.999,-     | 2         | 2.0     | 2.0           | 97.0               |
| >Rp. 5.699.999,-                   | 3         | 3.0     | 3.0           | 100.0              |
| Total                              | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

**lamabekerja**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Mahasiswa/i     | 95        | 95.0    | 95.0          | 95.0               |
| 6 s/d 10 Tahun  | 1         | 1.0     | 1.0           | 96.0               |
| 16 s/d 20 Tahun | 1         | 1.0     | 1.0           | 97.0               |
| 21 s/d 25 Tahun | 2         | 2.0     | 2.0           | 99.0               |
| 26 s/d 30 Tahun | 1         | 1.0     | 1.0           | 100.0              |
| Total           | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Lampiran 5**

**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP INSTRUMEN ANGKET**

**Frequencies**

|   |         | Statistics |     |     |     |     |     |     |     |
|---|---------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|   |         | A1         | A2  | A3  | A4  | B1  | B2  | B3  | B4  |
| N | Valid   | 100        | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|   | Missing | 0          | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |

**Frequency Table**

**Ketepatan berfikir dapat menciptakan efektifitas kerja.**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS   | 7         | 7.0     | 7.0           | 7.0                |
| TS    | 7         | 7.0     | 7.0           | 14.0               |
| KS    | 18        | 18.0    | 18.0          | 32.0               |
| S     | 47        | 47.0    | 47.0          | 79.0               |
| SS    | 21        | 21.0    | 21.0          | 100.0              |
| Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

Pekerjaan yang dilaksanakan **tepat waktu**, berdampak pada produktivitas kerja.

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS   | 2         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
| TS    | 4         | 4.0     | 4.0           | 6.0                |
| KS    | 14        | 14.0    | 14.0          | 20.0               |
| S     | 43        | 43.0    | 43.0          | 63.0               |
| SS    | 37        | 37.0    | 37.0          | 100.0              |
| Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Ketepatan tujuan** dapat dicapai oleh pegawai yang profesional.

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS   | 3         | 3.0     | 3.0           | 3.0                |
| TS    | 11        | 11.0    | 11.0          | 14.0               |
| KS    | 17        | 17.0    | 17.0          | 31.0               |
| S     | 51        | 51.0    | 51.0          | 82.0               |
| SS    | 18        | 18.0    | 18.0          | 100.0              |
| Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

Integritas pegawai dapat menghasilkan **ketepatan sasaran** kerja.

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS   | 1         | 1.0     | 1.0           | 1.0                |
| TS    | 6         | 6.0     | 6.0           | 7.0                |
| KS    | 17        | 17.0    | 17.0          | 24.0               |
| S     | 54        | 54.0    | 54.0          | 78.0               |
| SS    | 22        | 22.0    | 22.0          | 100.0              |
| Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

Melaksanakan **tanggung jawab** berdasarkan *Job description*

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS   | 3         | 3.0     | 3.0           | 3.0                |
| TS    | 5         | 5.0     | 5.0           | 8.0                |
| KS    | 11        | 11.0    | 11.0          | 19.0               |
| S     | 54        | 54.0    | 54.0          | 73.0               |
| SS    | 27        | 27.0    | 27.0          | 100.0              |
| Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

**Kuantitas** kerja sesuai dengan target yang ditetapkan

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS   | 1         | 1.0     | 1.0           | 1.0                |
| TS    | 10        | 10.0    | 10.0          | 11.0               |
| KS    | 18        | 18.0    | 18.0          | 29.0               |
| S     | 53        | 53.0    | 53.0          | 82.0               |
| SS    | 18        | 18.0    | 18.0          | 100.0              |
| Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

*Skill* yang dimiliki dapat menghasilkan **kualitas** kerja.

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS    | 2         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
| KS    | 5         | 5.0     | 5.0           | 7.0                |
| S     | 38        | 38.0    | 38.0          | 45.0               |
| SS    | 55        | 55.0    | 55.0          | 100.0              |
| Total | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |



Seni dalam bekerja menghasilkan karya inovatif

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 3         | 3.0     | 3.0           | 3.0                |
| KS      | 11        | 11.0    | 11.0          | 14.0               |
| Valid S | 54        | 54.0    | 54.0          | 68.0               |
| SS      | 32        | 32.0    | 32.0          | 100.0              |
| Total   | 100       | 100.0   | 100.0         |                    |

Lampiran 6

UJI VALIDITAS

Uji Validitas (Variabel X) Efektivitas

|      |                     | Correlations |        |        |        |        |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|
|      |                     | X1           | X2     | X3     | X4     | XTOT   |
| X1   | Pearson Correlation | 1            | .517** | .495** | .128   | .816** |
|      | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .205   | .000   |
|      | N                   | 100          | 100    | 100    | 100    | 100    |
| X2   | Pearson Correlation | .517**       | 1      | .185   | .050   | .644** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .066   | .618   | .000   |
|      | N                   | 100          | 100    | 100    | 100    | 100    |
| X3   | Pearson Correlation | .495**       | .185   | 1      | .337** | .747** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000         | .066   |        | .001   | .000   |
|      | N                   | 100          | 100    | 100    | 100    | 100    |
| X4   | Pearson Correlation | .128         | .050   | .337** | 1      | .513** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .205         | .618   | .001   |        | .000   |
|      | N                   | 100          | 100    | 100    | 100    | 100    |
| XTOT | Pearson Correlation | .816**       | .644** | .747** | .513** | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        |
|      | N                   | 100          | 100    | 100    | 100    | 100    |

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

## Uji Validitas (Variabel Y) Kinerja

|      |                     | Correlations |        |        |        |        |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|
|      |                     | Y1           | Y2     | Y3     | Y4     | YTOT   |
| Y1   | Pearson Correlation | 1            | .466** | .355** | .216*  | .748** |
|      | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .031   | .000   |
|      | N                   | 100          | 100    | 100    | 100    | 100    |
| Y2   | Pearson Correlation | .466**       | 1      | .386** | .192   | .743** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .056   | .000   |
|      | N                   | 100          | 100    | 100    | 100    | 100    |
| Y3   | Pearson Correlation | .355**       | .386** | 1      | .525** | .748** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   |
|      | N                   | 100          | 100    | 100    | 100    | 100    |
| Y4   | Pearson Correlation | .216*        | .192   | .525** | 1      | .627** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .031         | .056   | .000   |        | .000   |
|      | N                   | 100          | 100    | 100    | 100    | 100    |
| YTOT | Pearson Correlation | .748**       | .743** | .748** | .627** | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        |
|      | N                   | 100          | 100    | 100    | 100    | 100    |

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

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

## Lampiran 7

### UJI RELIABILITAS

## Uji Reliabilitas (Variabel X) Efektivitas

| Case Processing Summary     |     |       |
|-----------------------------|-----|-------|
|                             | N   | %     |
| Valid                       | 100 | 100.0 |
| Cases Excluded <sup>a</sup> | 0   | .0    |
| Total                       | 100 | 100.0 |

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

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .628                   | 4          |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1 | 11.6900                    | 3.529                          | .572                             | .417                             |
| X2 | 11.2800                    | 4.789                          | .363                             | .590                             |
| X3 | 11.6700                    | 4.143                          | .492                             | .494                             |
| X4 | 11.4700                    | 5.504                          | .222                             | .672                             |

### Uji Reliabilitas (Variabel Y) Kinerja

**Case Processing Summary**

|                             | N   | %     |
|-----------------------------|-----|-------|
| Valid                       | 100 | 100.0 |
| Cases Excluded <sup>a</sup> | 0   | .0    |
| Total                       | 100 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .679             | 4          |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 12.3800                    | 3.066                          | .468                             | .614                             |
| Y2 | 12.5800                    | 3.135                          | .473                             | .608                             |
| Y3 | 11.8900                    | 3.513                          | .565                             | .562                             |
| Y4 | 12.2000                    | 3.838                          | .374                             | .665                             |

## Lampiran 8

### UJI NORMALITAS KOLMOGOROV-SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

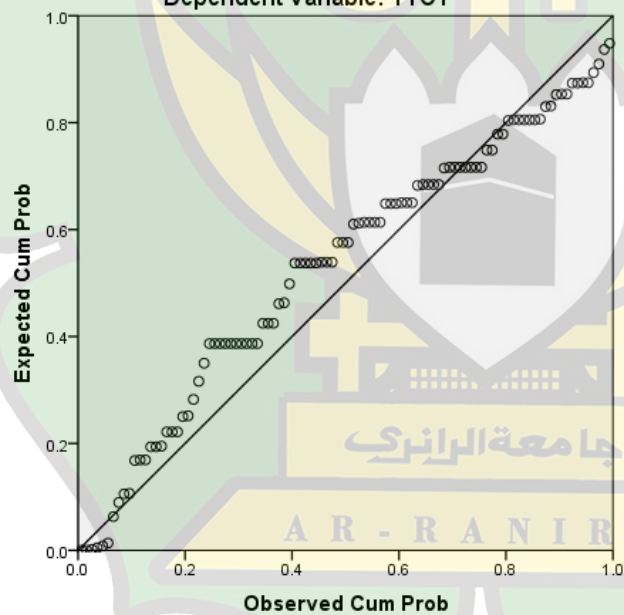
|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 100                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0E-7                   |
|                                  | Std. Deviation | 2.07738494              |
|                                  | Absolute       | .146                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .084                    |
|                                  | Negative       | -.146                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1.462                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .028                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: YTOT



## Lampiran 9

### UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

|                             | Cases    |         |          |         |       |         |
|-----------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|                             | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|                             | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| Kinerja * Efektivitas kerja | 100      | 100.0%  | 0        | 0.0%    | 100   | 100.0%  |

Report

Kinerja

| Efektivitas kerja | Mean    | N   | Std. Deviation |
|-------------------|---------|-----|----------------|
| 7.00              | 8.0000  | 1   | .              |
| 8.00              | 14.0000 | 1   | .              |
| 9.00              | 15.5000 | 2   | .70711         |
| 10.00             | 16.0000 | 1   | .              |
| 11.00             | 14.0000 | 4   | 3.55903        |
| 12.00             | 15.2500 | 4   | 1.70783        |
| 13.00             | 13.3333 | 3   | 3.05505        |
| 14.00             | 16.3158 | 19  | 1.49267        |
| 15.00             | 17.3636 | 11  | 1.12006        |
| 16.00             | 16.2174 | 23  | 2.13108        |
| 17.00             | 15.8000 | 10  | 3.11983        |
| 18.00             | 17.9091 | 11  | 1.13618        |
| 19.00             | 17.5000 | 4   | 1.00000        |
| 20.00             | 18.3333 | 6   | 1.75119        |
| Total             | 16.3500 | 100 | 2.33279        |

ANOVA Table

|                                   |                   |                             | ANOVA Table    |    |             |        |      |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
|                                   |                   |                             | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
| Kinerja *<br>Efektivitas<br>kerja | Between<br>Groups | (Combined)                  | 201.427        | 13 | 15.494      | 3.950  | .000 |
|                                   |                   | Linearity                   | 111.513        | 1  | 111.513     | 28.430 | .000 |
|                                   |                   | Deviation from<br>Linearity | 89.914         | 12 | 7.493       | 1.910  | .044 |
|                                   | Within Groups     |                             | 337.323        | 86 | 3.922       |        |      |
|                                   | Total             |                             | 538.750        | 99 |             |        |      |

Measures of Association

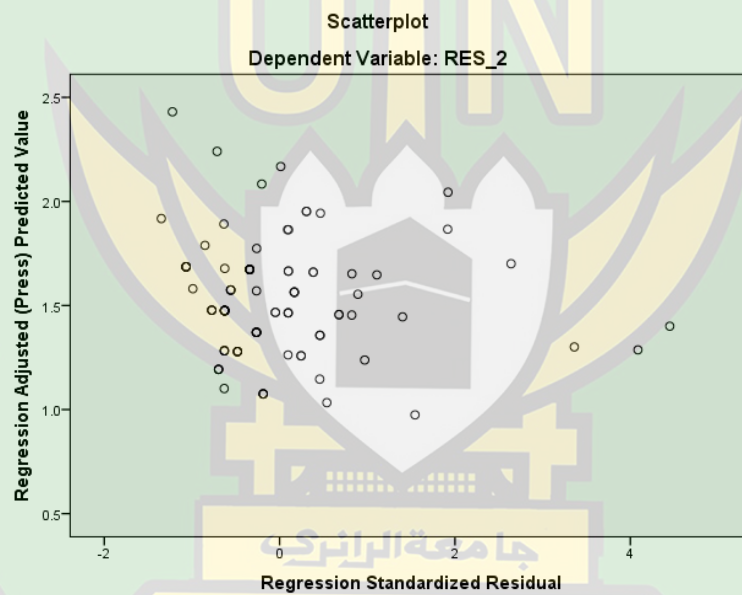
|                             | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|-----------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Kinerja * Efektivitas kerja | .455 | .207      | .611 | .374        |

## Lampiran 10

### UJI HETEROKEDASTISITAS

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |
| 1                         | (Constant) | 3.073                       | .811       |                           | 3.790  |
|                           | XTOT       | -.100                       | .052       | -.192                     | -1.932 |

a. Dependent Variable: RES\_2





## Lampiran 11

### UJI KORELASI

| Correlations |                     | EFEKTIVITAS | KINERJA |
|--------------|---------------------|-------------|---------|
| EFEKTIVITAS  | Pearson Correlation | 1           | .455**  |
|              | Sig. (2-tailed)     |             | .000    |
|              | N                   | 100         | 100     |
| KINERJA      | Pearson Correlation | .455**      | 1       |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000        |         |
|              | N                   | 100         | 100     |

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

## Lampiran 12

### UJI KOEFISIEN DETERMINASI

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|                            |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1                          | .455 <sup>a</sup> | .207     | .199              | 2.08796                    | .207              | 25.579   | 1   | 98  | .000          |

a. Predictors: (Constant), XTOT

b. Dependent Variable: YTOT

## Lampiran 13

### UJI SIGNIFIKANSI (UJI-t)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant) | 10.230                      | 1.228      |                           | .000 |
|                           | XTOT       | .398                        | .079       | .455                      | .000 |

a. Dependent Variable: YTOT

# Lampiran 14

**TABEL NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% DAN 1%**

| N  | The Level of Significance |       | N    | The Level of Significance |       |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
|    | 5%                        | 1%    |      | 5%                        | 1%    |
| 3  | 0.997                     | 0.999 | 38   | 0.320                     | 0.413 |
| 4  | 0.950                     | 0.990 | 39   | 0.316                     | 0.408 |
| 5  | 0.878                     | 0.959 | 40   | 0.312                     | 0.403 |
| 6  | 0.811                     | 0.917 | 41   | 0.308                     | 0.398 |
| 7  | 0.754                     | 0.874 | 42   | 0.304                     | 0.393 |
| 8  | 0.707                     | 0.834 | 43   | 0.301                     | 0.389 |
| 9  | 0.666                     | 0.798 | 44   | 0.297                     | 0.384 |
| 10 | 0.632                     | 0.765 | 45   | 0.294                     | 0.380 |
| 11 | 0.602                     | 0.735 | 46   | 0.291                     | 0.376 |
| 12 | 0.576                     | 0.708 | 47   | 0.288                     | 0.372 |
| 13 | 0.553                     | 0.684 | 48   | 0.284                     | 0.368 |
| 14 | 0.532                     | 0.661 | 49   | 0.281                     | 0.364 |
| 15 | 0.514                     | 0.641 | 50   | 0.279                     | 0.361 |
| 16 | 0.497                     | 0.623 | 55   | 0.266                     | 0.345 |
| 17 | 0.482                     | 0.606 | 60   | 0.254                     | 0.330 |
| 18 | 0.468                     | 0.590 | 65   | 0.244                     | 0.317 |
| 19 | 0.456                     | 0.575 | 70   | 0.235                     | 0.306 |
| 20 | 0.444                     | 0.561 | 75   | 0.227                     | 0.296 |
| 21 | 0.433                     | 0.549 | 80   | 0.220                     | 0.286 |
| 22 | 0.432                     | 0.537 | 85   | 0.213                     | 0.278 |
| 23 | 0.413                     | 0.526 | 90   | 0.207                     | 0.267 |
| 24 | 0.404                     | 0.515 | 95   | 0.202                     | 0.263 |
| 25 | 0.396                     | 0.505 | 100  | 0.195                     | 0.256 |
| 26 | 0.388                     | 0.496 | 125  | 0.176                     | 0.230 |
| 27 | 0.381                     | 0.487 | 150  | 0.159                     | 0.210 |
| 28 | 0.374                     | 0.478 | 175  | 0.148                     | 0.194 |
| 29 | 0.367                     | 0.470 | 200  | 0.138                     | 0.181 |
| 30 | 0.361                     | 0.463 | 300  | 0.113                     | 0.148 |
| 31 | 0.355                     | 0.456 | 400  | 0.098                     | 0.128 |
| 32 | 0.349                     | 0.449 | 500  | 0.088                     | 0.115 |
| 33 | 0.344                     | 0.442 | 600  | 0.080                     | 0.105 |
| 34 | 0.339                     | 0.436 | 700  | 0.074                     | 0.097 |
| 35 | 0.334                     | 0.430 | 800  | 0.070                     | 0.091 |
| 36 | 0.329                     | 0.424 | 900  | 0.065                     | 0.086 |
| 37 | 0.325                     | 0.418 | 1000 | 0.062                     | 0.081 |

Lampiran 15

**TABEL DISTRIBUSI NILAI t**

| <b>d.f</b> | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ | <b>d.f</b> |
|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| 1          | 3,078      | 6,314      | 12,706      | 31,821     | 63, 657     | 1          |
| 2          | 1,886      | 2,920      | 4,303       | 6,965      | 9,925       | 2          |
| 3          | 1,638      | 2,353      | 3,182       | 4,541      | 5,841       | 3          |
| 4          | 1,533      | 2,132      | 2,776       | 3,747      | 4,604       | 4          |
| 5          | 1,476      | 2,015      | 2,571       | 3,365      | 4,032       | 5          |
| 6          | 1,440      | 1,943      | 2,447       | 3,143      | 3,707       | 6          |
| 7          | 1,415      | 1,895      | 2,365       | 2,998      | 3,499       | 7          |
| 8          | 1,397      | 1,860      | 2,306       | 2,896      | 3,355       | 8          |
| 9          | 1,383      | 1,833      | 2,262       | 2,821      | 3,250       | 9          |
| 10         | 1,372      | 1,812      | 2,228       | 2,764      | 3,169       | 10         |
| 11         | 1,363      | 1,796      | 2,201       | 2,718      | 3,106       | 11         |
| 12         | 1,356      | 1,782      | 2,179       | 2,681      | 3,055       | 12         |
| 13         | 1,350      | 1,771      | 2,160       | 2,650      | 3,012       | 13         |
| 14         | 1,345      | 1,761      | 2,145       | 2,624      | 2,977       | 14         |
| 15         | 1,341      | 1,753      | 2,131       | 2,602      | 2,947       | 15         |
| 16         | 1,337      | 1,746      | 2,120       | 2,583      | 2,921       | 16         |
| 17         | 1,333      | 1,740      | 2,110       | 2,567      | 2,898       | 17         |
| 18         | 1,330      | 1,734      | 2,101       | 2,552      | 2,878       | 18         |
| 19         | 1,328      | 1,729      | 2,093       | 2,539      | 2,861       | 19         |
| 20         | 1,325      | 1,725      | 2,086       | 2,528      | 2,845       | 20         |
| 21         | 1,323      | 1,721      | 2,080       | 2,518      | 2,831       | 21         |
| 22         | 1,321      | 1,717      | 2,074       | 2,508      | 2,819       | 22         |
| 23         | 1,319      | 1,714      | 2,069       | 2,500      | 2,807       | 23         |
| 24         | 1,318      | 1,711      | 2,064       | 2,492      | 2,797       | 24         |
| 25         | 1,316      | 1,708      | 2,060       | 2,485      | 2,787       | 25         |
| 26         | 1,315      | 1,706      | 2,056       | 2,479      | 2,779       | 26         |
| 27         | 1,314      | 1,703      | 2,052       | 2,473      | 2,771       | 27         |
| 28         | 1,313      | 1,701      | 2,048       | 2,467      | 2,763       | 28         |
| 29         | 1,311      | 1,699      | 2,045       | 2,462      | 2,756       | 29         |
| 30         | 1,310      | 1,697      | 2,042       | 2,457      | 2,750       | 30         |
| 31         | 1,309      | 1,696      | 2,040       | 2,453      | 2,744       | 31         |
| 32         | 1,309      | 1,694      | 2,037       | 2,449      | 2,738       | 32         |
| 33         | 1,308      | 1,692      | 2,035       | 2,445      | 2,733       | 33         |
| 34         | 1,307      | 1,691      | 2,032       | 2,441      | 2,728       | 34         |
| 35         | 1,306      | 1,690      | 2,030       | 2,438      | 2,724       | 35         |
| 36         | 1,306      | 1,688      | 2,028       | 2,434      | 2,719       | 36         |
| 37         | 1,305      | 1,687      | 2,026       | 2,431      | 2,715       | 37         |
| 38         | 1,304      | 1,686      | 2,024       | 2,429      | 2,712       | 38         |
| 39         | 1,303      | 1,685      | 2,023       | 2,426      | 2,708       | 39         |
| 40         | 1,303      | 1,684      | 2,021       | 2,423      | 2,704       | 40         |
| 41         | 1,303      | 1,683      | 2,020       | 2,421      | 2,701       | 41         |
| 42         | 1,302      | 1,682      | 2,018       | 2,418      | 2,698       | 42         |
| 43         | 1,302      | 1,681      | 2,017       | 2,416      | 2,695       | 43         |
| 44         | 1,301      | 1,680      | 2,015       | 2,414      | 2,692       | 44         |
| 45         | 1,301      | 1,679      | 2,014       | 2,412      | 2,690       | 45         |
| 46         | 1,300      | 1,679      | 2,013       | 2,410      | 2,687       | 46         |
| 47         | 1,300      | 1,678      | 2,012       | 2,408      | 2,685       | 47         |

|           |              |              |              |              |              |           |
|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| 48        | 1,299        | 1,677        | 2,011        | 2,407        | 2,682        | 48        |
| 49        | 1,299        | 1,677        | 2,010        | 2,405        | 2,680        | 49        |
| 50        | 1,299        | 1,676        | 2,009        | 2,403        | 2,678        | 50        |
| 51        | 1,298        | 1,675        | 2,008        | 2,402        | 2,676        | 51        |
| 52        | 1,298        | 1,675        | 2,007        | 2,400        | 2,674        | 52        |
| 53        | 1,298        | 1,674        | 2,006        | 2,399        | 2,672        | 53        |
| 54        | 1,297        | 1,674        | 2,005        | 2,397        | 2,670        | 54        |
| 55        | 1,297        | 1,673        | 2,004        | 2,396        | 2,668        | 55        |
| 56        | 1,297        | 1,673        | 2,003        | 2,395        | 2,667        | 56        |
| 57        | 1,297        | 1,672        | 2,002        | 2,394        | 2,665        | 57        |
| 58        | 1,296        | 1,672        | 2,002        | 2,392        | 2,663        | 58        |
| 59        | 1,296        | 1,671        | 2,001        | 2,391        | 2,662        | 59        |
| 60        | 1,296        | 1,671        | 2,000        | 2,390        | 2,660        | 60        |
| 61        | 1,296        | 1,670        | 2,000        | 2,389        | 2,659        | 61        |
| 62        | 1,295        | 1,670        | 1,999        | 2,388        | 2,657        | 62        |
| 63        | 1,295        | 1,669        | 1,998        | 2,387        | 2,656        | 63        |
| 64        | 1,295        | 1,669        | 1,998        | 2,386        | 2,655        | 64        |
| 65        | 1,295        | 1,669        | 1,997        | 2,385        | 2,654        | 65        |
| 66        | 1,295        | 1,668        | 1,997        | 2,384        | 2,652        | 66        |
| 67        | 1,294        | 1,668        | 1,996        | 2,383        | 2,651        | 67        |
| 68        | 1,294        | 1,668        | 1,995        | 2,382        | 2,650        | 68        |
| 69        | 1,294        | 1,667        | 1,995        | 2,382        | 2,649        | 69        |
| 70        | 1,294        | 1,667        | 1,994        | 2,381        | 2,648        | 70        |
| 71        | 1,294        | 1,667        | 1,994        | 2,380        | 2,647        | 71        |
| 72        | 1,293        | 1,666        | 1,993        | 2,379        | 2,646        | 72        |
| 73        | 1,293        | 1,666        | 1,993        | 2,379        | 2,645        | 73        |
| 74        | 1,293        | 1,666        | 1,993        | 2,378        | 2,644        | 74        |
| 75        | 1,293        | 1,665        | 1,992        | 2,377        | 2,643        | 75        |
| 76        | 1,293        | 1,665        | 1,992        | 2,376        | 2,642        | 76        |
| 77        | 1,293        | 1,665        | 1,991        | 2,376        | 2,641        | 77        |
| 78        | 1,292        | 1,665        | 1,991        | 2,375        | 2,640        | 78        |
| 79        | 1,292        | 1,664        | 1,990        | 2,374        | 2,640        | 79        |
| 80        | 1,292        | 1,664        | 1,990        | 2,374        | 2,639        | 80        |
| 81        | 1,292        | 1,664        | 1,990        | 2,373        | 2,638        | 81        |
| 82        | 1,292        | 1,664        | 1,989        | 2,373        | 2,637        | 82        |
| 83        | 1,292        | 1,663        | 1,989        | 2,372        | 2,636        | 83        |
| 84        | 1,292        | 1,663        | 1,989        | 2,372        | 2,636        | 84        |
| 85        | 1,292        | 1,663        | 1,988        | 2,371        | 2,635        | 85        |
| 86        | 1,291        | 1,663        | 1,988        | 2,370        | 2,634        | 86        |
| 87        | 1,291        | 1,663        | 1,988        | 2,370        | 2,634        | 87        |
| 88        | 1,291        | 1,662        | 1,987        | 2,369        | 2,633        | 88        |
| 89        | 1,291        | 1,662        | 1,987        | 2,369        | 2,632        | 89        |
| 90        | 1,291        | 1,662        | 1,987        | 2,368        | 2,632        | 90        |
| 91        | 1,291        | 1,662        | 1,986        | 2,368        | 2,631        | 91        |
| 92        | 1,291        | 1,662        | 1,986        | 2,368        | 2,630        | 92        |
| 93        | 1,291        | 1,661        | 1,986        | 2,367        | 2,630        | 93        |
| 94        | 1,291        | 1,661        | 1,986        | 2,367        | 2,629        | 94        |
| 95        | 1,291        | 1,661        | 1,985        | 2,366        | 2,629        | 95        |
| 96        | 1,290        | 1,661        | 1,985        | 2,366        | 2,628        | 96        |
| 97        | 1,290        | 1,661        | 1,985        | 2,365        | 2,627        | 97        |
| <b>98</b> | <b>1,290</b> | <b>1,661</b> | <b>1,984</b> | <b>2,365</b> | <b>2,627</b> | <b>98</b> |
| 99        | 1,290        | 1,660        | 1,984        | 2,365        | 2,626        | 99        |
| Inf.      | 1,290        | 1,660        | 1,984        | 2,364        | 2,626        | Inf.      |

## Lampiran 1

### TABULASI JAWABAN RESPONDEN

| NO | Nama Responden     | IDENTITAS RESPONDEN |    |    |    |    |    |    |     |    |    | EFEKTIVITAS KERJA |    |    |    | TOTAL | KINERJA |    |    |    | TOTAL |
|----|--------------------|---------------------|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|-------------------|----|----|----|-------|---------|----|----|----|-------|
|    |                    | JK                  | US | SS | PT | JR | AG | PK | P/G | PP | LB | A1                | A2 | A3 | A4 |       | B1      | B2 | B3 | B4 |       |
| 1  | Helmi Ikhsan       | 1                   | 4  | 1  | 3  | 1  | 4  | 3  | 0   | 4  | 0  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 16    | 2       | 2  | 3  | 2  | 9     |
| 2  | Taufik Hidayat     | 1                   | 4  | 1  | 1  | 1  | 4  | 3  | 0   | 2  | 0  | 2                 | 3  | 2  | 4  | 11    | 1       | 2  | 4  | 5  | 12    |
| 3  | Nurdiniah          | 2                   | 4  | 1  | 1  | 1  | 4  | 3  | 0   | 2  | 0  | 1                 | 2  | 2  | 4  | 9     | 4       | 3  | 5  | 4  | 16    |
| 4  | Siti Khadijah      | 2                   | 4  | 1  | 3  | 1  | 4  | 3  | 0   | 1  | 0  | 2                 | 3  | 2  | 1  | 8     | 3       | 2  | 4  | 5  | 14    |
| 5  | Yulia Syafrina     | 2                   | 4  | 1  | 1  | 1  | 4  | 3  | 0   | 2  | 0  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 16    | 4       | 5  | 5  | 5  | 19    |
| 6  | Iin Surya          | 1                   | 4  | 1  | 1  | 1  | 3  | 3  | 0   | 2  | 0  | 3                 | 4  | 4  | 4  | 15    | 4       | 4  | 4  | 4  | 16    |
| 7  | Rezki Mulya        | 1                   | 3  | 1  | 1  | 1  | 3  | 3  | 0   | 1  | 0  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 16    | 4       | 4  | 4  | 4  | 16    |
| 8  | Serli Purna Surya  | 2                   | 3  | 1  | 3  | 1  | 3  | 3  | 0   | 1  | 0  | 4                 | 4  | 4  | 5  | 17    | 3       | 2  | 3  | 2  | 10    |
| 9  | Mentari Putri      | 2                   | 3  | 1  | 1  | 1  | 3  | 3  | 0   | 2  | 0  | 4                 | 4  | 4  | 5  | 17    | 3       | 3  | 2  | 3  | 11    |
| 10 | Rahmat Efendi      | 1                   | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 3  | 0   | 2  | 0  | 5                 | 5  | 4  | 3  | 17    | 3       | 3  | 5  | 4  | 15    |
| 11 | Mahlil             | 1                   | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 3  | 0   | 2  | 0  | 3                 | 4  | 3  | 4  | 14    | 4       | 4  | 5  | 4  | 17    |
| 12 | Salahuddin Musum   | 1                   | 2  | 1  | 3  | 1  | 2  | 3  | 0   | 1  | 0  | 5                 | 5  | 4  | 2  | 16    | 2       | 2  | 5  | 5  | 14    |
| 13 | T Wahyudi          | 1                   | 3  | 1  | 3  | 1  | 2  | 3  | 0   | 1  | 0  | 1                 | 4  | 1  | 3  | 9     | 4       | 4  | 4  | 3  | 15    |
| 14 | Imelda Sari        | 2                   | 2  | 1  | 3  | 1  | 2  | 3  | 0   | 2  | 0  | 3                 | 4  | 1  | 3  | 11    | 4       | 4  | 5  | 4  | 17    |
| 15 | Anita Ramadhana    | 2                   | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 3  | 0   | 1  | 0  | 4                 | 5  | 4  | 5  | 18    | 5       | 4  | 5  | 4  | 18    |
| 16 | Muhammad Andra A   | 1                   | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 3  | 0   | 2  | 0  | 4                 | 5  | 4  | 4  | 17    | 4       | 3  | 4  | 4  | 15    |
| 17 | Zaky Murtadha Daud | 1                   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 0   | 1  | 0  | 5                 | 5  | 5  | 5  | 20    | 5       | 5  | 5  | 4  | 19    |
| 18 | Rahmad Saifal      | 1                   | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 0   | 1  | 0  | 4                 | 5  | 5  | 4  | 18    | 4       | 4  | 5  | 5  | 18    |
| 19 | Tasya Muharramah   | 2                   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 0   | 1  | 0  | 5                 | 5  | 5  | 3  | 18    | 5       | 4  | 5  | 5  | 19    |
| 20 | Maulida            | 2                   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 0   | 2  | 0  | 4                 | 4  | 4  | 4  | 16    | 4       | 4  | 4  | 4  | 16    |
| 21 | Ikbal Fajri        | 1                   | 4  | 1  | 2  | 4  | 4  | 3  | 0   | 1  | 0  | 4                 | 5  | 3  | 4  | 16    | 4       | 5  | 4  | 3  | 16    |
| 22 | Syahril Aidil      | 1                   | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 3  | 0   | 2  | 0  | 3                 | 4  | 2  | 3  | 12    | 4       | 2  | 4  | 5  | 15    |



|    |                        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |
|----|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 23 | Nudia Lisa             | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 0 | 1 | 0 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 24 | Bayu Anggara           | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 1 | 5 | 2 | 3 | 11 | 1 | 1 | 4 | 4 | 10 |
| 25 | Ridwan Arif            | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 5 | 4 | 3 | 2 | 14 | 3 | 2 | 4 | 5 | 14 |
| 26 | Ayu Yursila            | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 27 | Abdul Hazis            | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 28 | Maulida Rahmi          | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 29 | Anita Maudi            | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 0 | 2 | 0 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 30 | Ogye Al Qausar         | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 |
| 31 | Arisman Fernanda       | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  |
| 32 | Rauzatul Anisa         | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 33 | Delvita Sari           | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 |
| 34 | Azumardi               | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 35 | Rafiizar               | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 36 | Nopri Wandika          | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 37 | Amrina                 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 38 | Meri Septiyanti Yurida | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 39 | Puan Tursina           | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 5 | 5 | 12 | 3 | 2 | 4 | 4 | 13 |
| 40 | Nuzul                  | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 5 | 3 | 3 | 5 | 16 |
| 41 | Zalira Fitri           | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 0 | 1 | 0 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 2 | 4 | 4 | 3 | 13 |
| 42 | Imam Munandar          | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 43 | Muhammad Riski         | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 4 | 5 | 3 | 14 | 4 | 3 | 5 | 5 | 17 |
| 44 | Riska Febriyanti       | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 4 | 3 | 2 | 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 45 | Lisa Mulia             | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 46 | Hayatun Nufus          | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 |
| 47 | zara Aulia             | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 48 | Hesti Winda Sari       | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 |
| 49 | Zalki Fardhiya         | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |



|    |                            |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |
|----|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 50 | Yasir                      | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 51 | Raihatul Jannah            | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 52 | Fitriya Husna              | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 | 2 | 0 | 5 | 5 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 53 | Rahmida                    | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 54 | Sinta Melina               | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 55 | Nurliana                   | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 5 | 1 | 4 | 13 | 1 | 3 | 3 | 3 | 10 |
| 56 | Muhammad Hafiz             | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 |
| 57 | Rizka Nursafitri           | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 3 | 4 | 2 | 5 | 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 58 | Winda Widya Sri Fatmala    | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 |
| 59 | Fitria Ramadhani           | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 |
| 60 | Fatanah                    | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 61 | Nur Adilla                 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 62 | Nur Ainun Bt Tumanger      | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 63 | Cut Nailul Fauza           | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 64 | Nurazizah                  | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 65 | Feri Ramanda               | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 66 | M Fadhil                   | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 3 | 4 | 5 | 14 | 5 | 3 | 4 | 5 | 17 |
| 67 | Dhiya Urahman              | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 5 | 2 | 4 | 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 68 | Tomi Asrul Amin            | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 5 | 11 | 2 | 5 | 5 | 5 | 17 |
| 69 | Putri Indah Rahmi          | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 70 | Yulia Santi                | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 71 | Aulia Turrahmi             | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 72 | Satria Budi                | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 3 | 5 | 5 | 4 | 17 |
| 73 | Muhammad Mar'ie Al-fariski | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 |
| 74 | Azhari                     | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 0 | 4 | 0 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

|     |                             |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |
|-----|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 75  | Eka Sri Mailya              | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 2 | 4 | 5 | 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 76  | Putri Novira                | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 77  | Husna                       | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 78  | Arwella Zulhijjah Sari      | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 79  | Fajar Mukarram              | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 80  | Muhammad Zaki               | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 81  | Rahmad Sayuti               | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 5 | 3 | 5 | 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 82  | Maulana Arifan              | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 5 | 4 | 4 | 14 | 4 | 3 | 5 | 5 | 17 |
| 83  | Seri Okrina                 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 84  | RiskaNazilla                | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 3 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 85  | Cut Putri Nadia Sari        | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 3 | 4 | 10 | 4 | 2 | 5 | 5 | 16 |
| 86  | Rozana                      | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 87  | Rahmatullah                 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 88  | Aufar Farizi                | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 89  | Akmal Maulizar              | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 90  | Muhammad Afdha              | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 91  | Riska Zulfira               | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 |
| 92  | Fia Maulida                 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 5 | 2 | 3 | 14 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15 |
| 93  | Gusti Paramida              | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 94  | Syarifal Al Husnah          | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 95  | Meri Wahyuni                | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 96  | Drs. Maimun Ibrahim, M.A    | 1 | 8 | 2 | 5 | 0 | 0 | 1 | 3 | 7 | 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 97  | Dr. Sabirin, M. Si.         | 1 | 6 | 2 | 6 | 0 | 0 | 1 | 3 | 6 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 98  | Drs. Syukri Syama'un, M.Ag. | 1 | 8 | 2 | 5 | 0 | 0 | 1 | 3 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 3 | 5 | 3 | 15 |
| 99  | Mira Fauziah, S.Ag., M.Ag.  | 2 | 7 | 2 | 5 | 0 | 0 | 1 | 4 | 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 100 | Muhammad Zaki               | 1 | 6 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 2 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |

**Lampiran 16**

**DOKUMENTASI PADA SAAT PENELITIAN DI FAKULTAS DAKWAH DAN  
KOMUNIKASI UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**







## DOKUMENTASI PADA SAAT SIDANG RABU 06 FEBRUARI TAHUN 2019









## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Siti Nurjayanti
2. Tempat Tanggal Lahir : Panca Kubu , 26 November 1994
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Status : Belum Kawin
7. NIM : 140403143
8. Alamat : Gampong Panca
  - a. Kecamatan : Lembah Seulawah
  - b. Kabupaten : Aceh Besar
  - c. Provinsi : Nanggroe Aceh darussalam
9. Anak ke : 1 dari 7 bersaudara
10. Nomor Hp : 085275186364
11. E-mail : Sitiinurjayantii@gmail.com
12. Hobi : Menulis

### Riwayat pendidikan,

13. SDN PANCA : 2009
14. Pondok Pesantren Al-Fauzul kabir Jhantho : 2011
15. SMAN 1 Lubuk Ingin Jaya : 2014
16. UIN Ar-Raniry Banda Aceh : Masuk Tahun 2014

### Orang Tua/Wali,

17. Ayah : Abeng
18. Ibu : Maimanah

### Pekerjaan Orang Tua,

- a. Ayah : Tani
- b. Ibu : Ibu Rumah Tangga (IRT)
- c. Alamat Orang Tua : Gampong Panca, Kec. Lembah Seulawah, Kab. Aceh Besar

Banda Aceh, 27 Desember 2018  
Penulis,

Siti Nurjayanti