

PENGARUH MOTIVASI DAN PROFESIONALISME ASN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANG

Eldison

Balai Diklat Keagamaan Padang

email: heldison63@gmail.com

Abstrack

This study aims to know the implication of the existence of a positive or significant influence between motivation and ASN Professionalism. The method used is survey method by applying Grounded Research. The population in this study is all ASN in the office environment of the Ministry of Religious Affairs of Padang City with the number of 322 ASNs consisting of ASN in the offices of the Ministry of Religious Affairs of Padang City, Madarasah Aliyah as the city of Padang, Madrasah Tsanawiyah and the Office of Religious Affairs of Padang City. Sample in this research is counted 60 people with random sampling technique. Data Collection Technique uses questionnaire. The variables measured are independent variables, namely: Motivation (X1) and Professionalism (X2), while the dependent variable is Work Effectiveness (Y). Analysis of the influence of variables of Motivation and Professionalism of Apparatus, either jointly or independently to the Effectiveness of Ministry of Religious Affairs Office of Padang City showed significant results. This shows that the two independent variables, namely Motivation and Professionalism Apparatus either together or individually can improve the Effectiveness of ASN Work at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Padang City. Thus the influence of these two independent variables on increasing Effectiveness of ASN Work at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Padang is very meaningful.

Keywords: Motivation, ASN Professional, Work Effectiveness.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris tentang adanya pengaruh yang positif atau signifikan antara motivasi dan Profesionalisme yang dimiliki ASN. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menerapkan Grounded Research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Padang dengan jumlah 322 orang ASN yang terdiri ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Padang, Madarasah Aliyah se kota Padang, Madrasah Tsanawiyah, dan Kantor Urusan Agama se-Kota Padang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang dengan teknik random sampling. Teknik Pengumpulan Data menggunakan angket. Variabel yang diukur adalah Variabel bebas yaitu: Motivasi (X₁) dan Profesionalisme (X₂), sedangkan Variabel terikatnya adalah Efektifitas Kerja (Y). Analisis pengaruh variabel Motivasi dan Profesionalisme Aparatur, baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri terhadap Efektivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Padang memperlihatkan hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu Motivasi dan Profesionalisme Aparatur baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri dapat meningkatkan Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang. Dengan demikian pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap peningkatan Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang sangat berarti.

Kata Kunci: Motivasi, Profesional ASN, Efektifitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia menghendaki adanya suatu falsafah pengelolaan yang mengakui pentingnya efektivitas kerja seseorang sebagai individu. Hal ini penting karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kesediaan dan kemampuan individu untuk memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian efektivitas kerja yang tinggi, maka tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan akan tercapai. Untuk meningkatkan efektivitas kerja ini, maka diperlukan suatu motivasi bagi karyawan, karena pada dasarnya mereka itu mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan yang berbeda. Di samping itu, sebagai manusia mereka tidak terlepas dari berbagai keinginan maupun kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuannya. Kebutuhan ini dapat dipandang sebagai pembangkit, penguat, atau penggerak perilaku seseorang, maksudnya apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan maka orang tersebut akan merasa peka terhadap usaha motivasi guna tercapainya pemenuhan kebutuhan tersebut.

Peran serta pimpinan sangat besar sekali untuk mendorong para ASN ke arah usaha yang maksimal. Aspek manusia dalam organisasi harus ditumbuhkan melalui motivasi untuk mencapai efektivitas yang tinggi. Pimpinan harus selalu menyediakan waktu untuk memperoleh informasi-informasi dari bawahannya mengenai permasalahan yang berhubungan dengan kepentingan mereka bersama. Dan juga pimpinan harus mengetahui bagaimana memerintah seseorang tanpa menimbulkan perasaan benci serta memperoleh ketaatan tanpa menghilangkan kreatifitas mereka.

Pernah munculnya anggapan negatif masyarakat terhadap mental destruktif aparatur pemerintah dalam melakukan pelayanan publik (*public service*) hingga kini masih terus berlangsung. Kondisi demikian akan berakibat pada menurunnya citra Aparatur Sipil Negara dimata publik dan menimbulkan ketidakpercayaan pada motivasi dan profesionalisme kerja Aparatur.

Cerminan budaya kerja destruktif bagi aparatur nampak masih melekat pada mental Aparatur Birokrasi. Banyak orang ketika mendengar

kata ASN (Aparatur Sipil Negara) mengasosiasikan persepsinya kepada sosok yang memberikan pelayanan yang buruk, tidak ramah, tidak responsif, tidak transparan, cenderung menunda-nunda, dan identik berharap imbal-imbal sehingga pelayanan publik terkesan sebagai birokrasi yang berbelit-belit, tingkat motivasi kerja yang rendah, dan pelayanan yang kurang profesional, sehingga hasil pelayanan atau kinerja yang tidak optimal.

Hasil analisis data skor jawaban responden tentang variabel Efektivitas Kerja Aparatur pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang, dari distribusi skor jawaban responden tentang Efektivitas Kerja Aparatur pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang tersebut, dapat dilihat dalam bentuk histogram, sebagaimana tampak didalam gambar 4.3. pada hasil penelitian.

Dari tabel 4.3. terlihat bahwa nilai rata-rata 57,30 atau 3,82 dengan persentasi 76,4%. Dengan demikian dalam batas-batas data yang terkumpulkan tersebut, dapat dikemukakan bahwa tingkat Efektifitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang tergolong dalam kategori baik.

Tujuan yang hendak dicapai adalah meningkatkan efektivitas kerja Aparatur, meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan sasaran yang hendak dituju adalah mengubah pola pikir (*mind set*), mengubah budaya kerja (*culture set*) dan mengubah sistem manajemen birokrasi pemerintahan agar kondusif. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur Aparatur Negara mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Dalam rangka mengemban peranannya tersebut ASN disamping harus memiliki dorongan kemauan semangat kerja yang besar, juga memiliki kemampuan, keahlian, keterampilan, dan kedisiplinan serta tanggungjawab yang tinggi agar terlaksana efektivitas kerja guna mencapai ketuntasan tugas. Tuntutan tersebut adalah memiliki motivasi dan profesionalisme kerja dalam melaksanakan tugas sangat menentukan baik dan tidaknya efektivitas kerja ASN di unit kerjanya.

Kantor Kementerian Agama Kota Padang tempat penulis melakukan penelitian ini adalah tempat yang strategis berada di Pusat Kota Padang

dan diharapkan bisa menjadi percontohan untuk melakukan pelayanan yang optimal dari ASN Kementerian Agama Kota Padang. Kementerian Agama Kota Padang dibawah Birokrasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Sebagai unit kerja, organisasi ini mengemban tugas strategis dan vital dalam peningkatan kualitas hidup umat beragama di Indonesia pada umumnya dan ditingkat Provinsi maupun Kabupaten/ Kota pada khususnya sebagaimana yang tercantum dalam tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama yang tertuang dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama.

Dalam rangka mewujudkan pelayanan publik, serta mewujudkan budaya kerja aparatur yang kondusif selain perlunya peningkatan sumber daya manusia yang memiliki motivasi dan profesionalisme kerja yang besar terhadap aparatur akan dapat menciptakan efektivitas kerja yang dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat. Efektivitas kerja secara maksimal dapat terwujud apabila antara motivasi dan profesionalisme dapat berjalan secara integral dan sinergis. Menyimak perihal latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Motivasi dan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) Terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang”.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Masih rendahnya motivasi kerja dikalangan Aparatur sehingga kurang memiliki keinginan, kemauan, dorongan, dan kemampuan yang berorientasi pada ketercapaian tujuan serta masih lemahnya daya penggerak dalam memajukan dan mengembangkan organisasi unit kerjanya, sehingga berdampak kepada lemahnya motivasi dan profesionalisme ASN terhadap Efektivitas Kerja.
- 2) Masih rendahnya responsivitas, perilaku keikhlasan tugas, gairah kerja, kesediaan melakukan upaya yang tertinggi terhadap organisasi unit kerja, kurang adanya dorongan untuk merubah kondisi yang efektif, minimnya usaha untuk menuju Prestasi Kerja, serta rendahnya kesadaran tanggungjawab terhadap kewajiban dan tugas aparatur dalam upaya

mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan dan hendak dicapainya.

- 3) Masih rendahnya motivasi dan profesionalitas ASN yang mengakibatkan tingkat kecakapan, keahlian, dan disiplin ASN terhadap suatu tingkah laku yang bersahaja maupun terhadap suatu ketercapaian tujuan kerja serta terhadap rangkaian kualitas tugas para Aparatur belum memadai.
- 4) Belum memenuhi standar mutu pelayanan dan masih rendahnya kemampuan motivasi dan profesionalisme untuk bertindak serta berkomitmen terhadap organisasi unit kerja sehingga belum memuaskan semua elemen sebagai tanggungjawab moral maupun terhadap kesesuaian aturan yang ada dalam menggunakan teknik dan prosedur yang dilakukan secara efektif dan efisien.
- 5) Belum memadainya motivasi dan profesionalisme yang cukup terhadap hasil suatu kerja ASN sehingga belum maksimal dalam pencapaian sasaran/ tujuan yang dapat menimbulkan akibat sesuai yang dikehendaki serta masih rendahnya ukuran pada hasil yang dicapai sebagaimana sesuai standar yang ditetapkan, serta masih rendahnya komitmen terhadap organisasi sehingga belum tercipta kontribusi hasil kerjasama yang sinergis dan terciptanya kondisi ketepatan waktu yang ditentukan.
- 6) Belum mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja dikarenakan belum maksimalnya motivasi aparatur, begitu pula belum maksimalnya evaluasi tugas dan pengawasan serta masih terbatasnya sarana dan peralatan kerja sehingga belum mewujudkan kepuasan kerja dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga motivasi dan profesionalisme belum dimiliki oleh ASN.

Berdasarkan identifikasi dan fokus masalah diatas, maka perumusan tujuan ini adalah:

- 1) Adakah pengaruh Aparatur terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang?

- 2) Adakah pengaruh Profesionalisme Aparatur terhadap Efektifitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang?
- 3) Adakah pengaruh motivasi dan profesionalisme aparatur dengan efektifitas kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang?

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi empiris tentang pengaruh antara:

- 1) Motivasi Aparatur dengan Efektifitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.
- 2) Profesionalisme Aparatur dengan Efektifitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.
- 3) Motivasi dan Profesionalisme Aparatur dengan Efektifitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

Penelitian ini sudah diteliti sebelumnya dengan judul pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Muhammadiyah 2 Surakarta) yang dilaksanakan pada tahun 2013. Penelitian ini terkait kepada Kinerja Guru yang masih belum memuaskan siswa sehingga ada gejala-gejala antara lain: 1) pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya, 2) kurangnya kemauan Guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) dan masih ditemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional yang disebabkan nilai mereka tidak memenuhi standar kelulusan.

Sementara penelitian penulis terkait dengan pengaruh motivasi dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara terhadap efektifitas kerja di lingkungan Kementerian Agama kota Padang. Penulis akan meneliti: 1). Motivasi Aparatur dengan Efektifitas Kerja, 2). Profesionalisme Aparatur dengan Efektifitas Kerja, dan 3). Motivasi dan Profesionalisme Aparatur dengan Efektifitas Kerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini untuk menggambarkan tentang keadaan yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan kemudian dianalisis diambil kesimpulan secara deskriptif analisis korelasional.

Penelitian ini menggunakan metode *Survey*. Pengertian metode *survey* menurut Masri Singarimbun (1989:3), bahwa metode *survey* adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Meskipun demikian, dalam penelitian ini menggunakan data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif sehingga nantinya diharapkan akan saling menyempurnakan terhadap analisis dari hasil penelitiannya. Penelitian ini mengkaji hubungan 3 variabel, yang terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) dan Profesionalisme Aparatur (X_2), sedangkan variabel terikat adalah Efektivitas kerja (Y).

2.1 Motivasi Aparatur

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Motivasi adalah proses pengembangan dan pengarahan perilaku individu atau kelompok untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang diharapkan, sesuai dengan sasaran atau tujuan yang ingin dicapai organisasi (Ensiklopedi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, 1993:432-433). Menurut Crowl (1997), *Motivation is that aspect of psychology concerned with explaining variations in behavior among different individual and within the same individual from time to time. Motivation are those factors that cause channel, and sustain people's behavior*,

Motivasi akan dapat memahami terhadap perilaku antar perilaku individu yang berbeda dari waktu ke waktu. Motivasi adalah merupakan faktor-faktor yang menyebabkan sekaligus mempertahankan perilaku seseorang. Motivasi adalah faktor penggerak yang melatar belakangi perilaku. Orang yang mempunyai motivasi yang kuat cenderung akan melipatgandakan usahanya.

Sementara orang yang memiliki motivasi yang lemah akan mengurangi atau kurang semangat menjalankan usahanya.

Dengan demikian berdasarkan pengertian motivasi yang telah dikemukakan di atas dapatlah disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu dengan tingkat upaya tinggi untuk mencapai setiap tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dan terkondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. *Crowl (1997)* ada tiga unsur kunci dalam pengertian motivasi ini adalah: (1). upaya, (2) tujuan, dan (3) kebutuhan.

2.2 Profesionalisme Aparatur

Pengertian profesionalisme menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Kata profesionalisme berasal dari bahasa Anglosaxon yang mengandung pengertian kecakapan, keahlian dan disiplin (*Pandji Anoraga: 2006:69*).

Selanjutnya *Pandji* menjelaskan bahwa dalam Kamus Webster Amerika menegaskan bahwa profesionalisme adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Profesionalisme mengandung pula pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan (*The following of a profession for gain or livelihood*).

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan dan latihan dalam profesi.

Pengembangan profesionalisme menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Profesionalisme bukan sekadar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan.

2.3 Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan. Untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan, yaitu: Pertimbangan ekonomi, pertimbangan fisiologi, pertimbangan psikologi, dan pertimbangan sosial.

Pengertian efektivitas menurut *Gibsons (1988: 27)* adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Dari kandungan pengertian di atas dapat disimpulkan efektivitas merupakan tingkat pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi sebelumnya. Sedangkan *The Liang Gie dan Miftah Toha (1992: 60)* mengemukakan bahwa efektivitas mengandung implikasi atau akibat yang di kehendaki. Jadi perbuatan seseorang dikatakan efektif apabila perbuatan tersebut dapat menimbulkan akibat sesuai apa yang dikehendaki.

2.4 Populasi dan Sampel

Nazir (1999:27) mengatakan bahwa unsur atau unit elementer adalah sebuah objek yang akan dilakukan pengukuran-pengukuran. Kumpulan-kumpulan dari unit-unit elementer tersebut disebut populasi, sedangkan *Sugiyono (1997: 57)* menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas beberapa contoh subyek/ obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

Menurut *Irwan Soehartono (1999:58)* terdapat dua syarat yang harus dipenuhi dalam prosedur pengambilan sampel, yaitu, sampel harus representatif dan besarnya sampel harus memadai. Menetapkan populasi dan sampel merupakan kegiatan yang menentukan obyek yang akan dijadikan sasaran dalam penelitian. Dalam penelitian sesuatu yang dibicarakan dengan yang lebih banyak disebut populasi, sedangkan sebagian dari populasi disebut sampel.

Populasi adalah jumlah orang atau pribadi yang mempunyai ciri-ciri yang sama. Pengertian populasi menurut Kartono (1983:16) mengatakan bahwa populasi adalah semua jumlah individu-individu dari mana diambil sampel. Sedangkan pengertian populasi menurut Hadi (1982:220) mengatakan bahwa populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang akan diselidiki, yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama.

Berdasarkan konsepsi diatas dapat ditarik suatu pengertian bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari pada individu yang akan menjadi subyek penelitian. Sampel adalah bagian terkecil yang mewakili kelompok atau keseluruhan yang lebih besar. Pengertian sampel menurut Hadi (1982:221) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian individu atau penduduk yang jumlahnya kurang dari populasi, sampel juga dikatakan percontoh atau monster yang dipergunakan untuk keseluruhan barang ini. Sedangkan pengertian sampel menurut Faisal (1983:4) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang berfungsi sebagai referensi atau perwakilan dari keseluruhan populasi.

Berdasarkan pada konsepsi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan pengertian bahwa sampel adalah sebagian individu dari populasi yang akan menjadi obyek penelitian, dimana bagian-bagian itu dapat mewakili seluruh anggota populasi. Penetapan/ pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan cara proporsional sampel. Dalam kaitannya dengan pengambilan sampel ini. Winarno Surahmad berpendapat bahwa apabila jumlah populasi lebih dari 1000 maka sampel dapat diambil 15% dari jumlah populasi, dan jika jumlah populasi lebih dari 100 maka sampel dapat diambil 20%, dan jika jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel yang diambil harus 50%-100%. (Winarno Surahmad, 1982:93).

Sedangkan Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa dalam penarikan sampel, untuk sekedar ancar-ancar, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Apabila subjeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15%, atau 15% - 25%, atau lebih" (Suharsimi Arikunto, 1983 :94) Pendapat lain mengatakan besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10 % (Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, 1985 : 106).

Berdasarkan pendapat di atas, dalam penelitian ini penulis menetapkan sampel sebesar 20% dari 322 orang Aparatur sebagai populasi yang bertugas terdiri dari Pengawas, Jabatan Fungsional (Penghulu dan Penyuluh), dan Jabatan Fungsional Umum pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang, sehingga diperoleh sampel riil = 60 orang Aparatur yang sekaligus dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini yang penyebaran angketnya dilakukan antara tanggal 9 sampai dengan 16 Januari 2017.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel .3
Penarikan Populasi Dan Sampel

No	Responden	Populasi Jumlah Pegawai	Sampel	Sampel yang kembali
1	Pengawas Kemenag Kota Padang	25	5	5
2	JFT Penghulu Kanmenag Kota Padang	29	5	5
3	JFT Penyuluh Kanmenag Kota Padang	47	10	9
4	ASN Kantor Kanmenag Kota Padang	62	12	10
5	ASN Madrasah Kota Padang	104	21	20
6	ASN Kantor Urusan Agama Kota Padang	55	11	11
	Jumlah	322 100 %	64 20 %	60 18.63 %

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metoda penelitian deskriptif analisis, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui *survey*, yakni dengan menggunakan angket kuisisioner Skala Sikap, ditujukan untuk mendapatkan data primer dari responden yang ditetapkan sebagai populasi sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini. Dari 64 responden yang diberi angket ternyata sampai batas waktu pengisian yang ditentukan/ disepakati kembali sebanyak 60 responden/ angket.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data kualitatif, yang selanjutnya akan disajikan dalam bentuk angka (dikuantifikasikan) untuk diuji secara verifikatif sesuai dengan rancangan analisis data.

Angket Skala Sikap yang diajukan kepada responden berjumlah 45 pernyataan. Untuk variabel Motivasi Aparatur sebanyak 15 pernyataan, baik pernyataan skala sikap positif maupun negatif, variabel Profesionalisme Akuntabilitas sebanyak 15 pernyataan sikap positif maupun negatif dan variabel Efektivitas kerja sebanyak 15 pernyataan sikap positif maupun sikap negatif.

Pernyataan tersebut disusun sedemikian rupa sebagai cerminan sikap dan perilaku aparatur yang diambil dari uraian tinjauan teoritis yang dianggap esensial, disusun secara terperinci dan lengkap sesuai kisi-kisi yang telah dirumuskan tersebut diatas, kemudian dibuat kuesioner yang akan dijawab responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Angket yang digunakan dalam penelitian ini disusun menurut model Skala Likert dirumuskan dengan 5 kategori.

Pernyataan yang dikemukakan bersifat kualitatif, untuk keperluan analisis data ini disesuaikan dengan sifat pernyataan kuesioner. Pernyataan skala sikap positif diberi skor 5, 4, 3, 2, 1 dengan penentuan sbb:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) = skor 5
- Jawaban Setuju (S) = skor 4
- Jawaban Kurang Setuju (KS) = skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) = skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

Pernyataan skala sikap negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, 5 dengan penentuan sbb:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) = skor 1
- Jawaban Setuju (S) = skor 2
- Jawaban Kurang Setuju (KS) = skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) = skor 4
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 5

2.6 Teknik Analisis Data

Setelah data-data terkumpul, selanjutnya dianalisis. Tahap ini merupakan tahap yang paling penting dan sangat menentukan. Pada tahap analisis, data diolah dan diproses menjadi kelompok-kelompok, diklasifikasikan, dikategorikan, dan dimanfaatkan untuk memperoleh kebenaran sebagai jawaban dari masalah-masalah dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk mengolah data

yang diperoleh, penulis menggunakan dua metode sekaligus, yaitu:

- 1) Analisis Deskriptif Kuantitatif, yakni interpretasi dan pengukuran atas data-data hasil penelitian yang berwujud angka-angka, dan
- 2) Analisis Deskriptif Kualitatif, yakni pembahasan dan penyimpulan atas data-data hasil penelitian yang dinyatakan dengan tulisan, kata-kata atau kalimat.

Penelitian yang dilakukan ini bermaksud untuk mengungkapkan adanya pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Dalam statistika, metode analisis yang sesuai dengan permasalahan tersebut adalah analisis regresi, dimana satu variabel terikat dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang diasumsikan hanya muncul karena pengaruh variabel bebas tersebut.

Pada bagian sebelumnya telah ditentukan bahwa variabel terikat pada penelitian ini adalah Efektivitas Kerja (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah Motivasi (X₁) dan Profesionalisme (X₂).

Dalam menganalisis data pada penelitian ini, penulis menggunakan Analisis Variansi (ANOVA). Dan untuk menguji hipotesa 1 dilakukan dengan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{Hitung} = \frac{MSR}{MSE}$$

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima sedangkan bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Untuk menguji hipotesa 2 dan 3 dilakukan dengan uji T dengan rumus sebagai berikut:

$$T_{Hitung} = \frac{bi}{Se(bi)}$$

$$T_{Hitung} = \frac{\sqrt{MSE}}{\sqrt{SSXi(1-r^2 \cdot 12)}}$$

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima sedangkan bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Secara sistematis, hubungan fungsional variabel terikat (Y) dan variabel-variabel bebas X_1 dan X_2 dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Persamaan di atas disebut dengan model linear *multiple* (berganda). Disebut linear karena semua variabel yang terlibat pangkatnya satu dan berganda karena variabel bebasnya lebih dari satu.

Untuk mengukur seberapa besar suatu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut dengan koefisien determinasi yang dinyatakan dalam persentase (%) dan dinotasikan dengan R^2 , dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

2.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja

Pembahasan terhadap efektivitas kerja aparatur merupakan domain yang sangat penting dalam kajian Administrasi Negara, hal ini karena efektivitas kerja Aparatur merupakan aspek yang multi dimensional dalam organisasi publik. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Zuliyanti (2005:26), dalam organisasi antara lain, Waktu, Tugas, Produktifitas, Motivasi, Evaluasi Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja, Perlengkapan, dan fasilitas.

2.8 Indikator Efektivitas Kerja

Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Richard dan M. Steers (1980:192) dalam Zuliyanti (2005: 29) meliputi:

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri.
Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain.
2. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu mengacu (Hasibuan 2001: 94) dalam Zuliyanti, (2005: 29).

3. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2001: 202). Kepuasan kerja suatu keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan di mata karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

2.9 Pengukuran Efektivitas Kerja

Pengukuran efektivitas adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengukur dan mengetahui apakah seorang Aparatur telah melaksanakan pekerjaan secara keseluruhan. Pengukuran kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan/ Aparatur selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar atau sasaran yang telah ditentukan atau disepakati. Badan Kepegawaian Negara RI menjelaskan bahwa aspek pengukuran kerja terdiri dari prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, prakarsa, kepemimpinan, kemampuan, kemauan, dan kesempatan.

2.10 Ukuran Efektivitas Kerja Dan Efektivitas Organisasi

Sondang P. Siagian (1989:115) mengemukakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Arti pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung bilamana tugas itu diselesaikan.

Untuk meningkatkan efektivitas diperlukan Aparatur yang produktif, diantaranya harus memenuhi kualifikasi pekerja seperti cerdas, profesional, kreatif dan inovatif. Disamping itu, juga seorang pekerja perlu:

- 1) Bermotivasi tinggi: tekun, kemauan keras, efisien dan tepat waktu.

- 2) Berorientasi pekerjaan positif: menyukai pekerjaannya, kebiasaan bekerja yang baik dan dapat bekerja sama.
- 3) Dewasa: berintegrasi tinggi, tanggung jawab, percaya diri dan mau belajar dari pengalaman.
- 4) Bergaul yang efektif: pribadi yang menyenangkan, berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama.

Dalam kajian ini penulis menyoroti organisasi Pemerintahan. Keberhasilan atau efektivitas dari tujuan-tujuan organisasi pemerintahan banyak dipengaruhi oleh kegagalan dalam menyusun kerangka rencana strategis sehingga sasaran dan tujuan yang akan dicapai tidak dapat dirumuskan secara baik, akibatnya kegiatan-kegiatan yang disusun tidak memiliki tujuan yang jelas untuk visi yang diemban organisasi.

F.11 Kerangka Berpikir

Dalam aktivitas tugas sehari-hari, Unit Kerja semaksimal mungkin menciptakan suasana bekerja yang kondusif, dimana para Aparatur dengan berbagai macam ilmu pengetahuan latar belakang pendidikan, dengan pengalaman bekerja sekian lama, dengan berbagai pergaulan teman sejawat dan jenis pendidikan dan pelatihan yang diikuti telah memiliki kompetensi kerja yang merupakan cerminan motivasi dan profesionalisme Aparatur, sehingga mampu menciptakan kinerja yang optimal.

Variabel motivasi dan profesionalisme pengaruhnya terhadap variabel efektivitas kerja aparatur dapat digambarkan suatu hubungan yang bersifat independen dan dependen dan digambarkan sebagai hubungan linier yang searah, dimana motivasi dan profesionalisme merupakan variabel independen dan efektivitas kerja merupakan variabel dependen. Dengan demikian variabel independen motivasi dan profesionalisme aparatur, berhubungan atau memberikan pengaruh terhadap variabel dependen efektivitas kerja.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan dari hasil penelitian. Data diolah berdasarkan data yang telah terkumpulkan melalui kuisisioner atau angket yang

terkait dengan variable motivasi, profesionalisme, dan efektivitas kerja. Responden yang didata berdasarkan jumlah Aparatur yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Padang dalam Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat yang disebarkan kepada responden lalu kemudian dipilih yang sesuai dengan apa yang diharapkan menjadi sebanyak 60 angket.

Setelah data angket (kuesioner) dipilah-pilah, ternyata secara keseluruhan memenuhi syarat dan layak untuk dianalisis. Kemudian dengan menggunakan alat bantu komputer SPSS 19.0 for Windows, data dianalisis dan diinterpretasikan guna memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Gambaran hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Motivasi (X_1), Profesionalisme Aparatur (X_2) dan Efektivitas Kerja (Y) di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padang, diuraikan pada bagian deskripsi data sebagai berikut:

3.2 Deskripsi Data

a. Variabel Motivasi (X_1)

Variabel Motivasi di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padang dari 60 responden memiliki rata-rata nilai skor sebesar 58,48 median 59,0 dengan standar deviasi 3,78 dan varian 14,35, nilai terendah 50 dan tertinggi 68. Adapun distribusi frekuensi skor variabel Motivasi secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 1 dan secara rinci pada tabel 4.1 berikut:

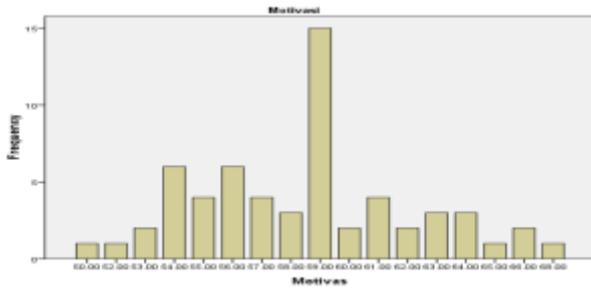
Tabel 4.1

N	60	Variance	14,356
Mean/rata-rata	58,43	Range	18,00
Rata-rata skala 1-5	3,89	-	-
Std. Error of Mean	0,49	Minimum	50
Median	59	Maximum	68
Std. Deviation	3,788	Sum	3509
CTR(%)	77,98		

Sumber data: Hasil olahan Angket (2017).

Selanjutnya distribusi skor jawaban responden tentang Motivasi tersebut dapat disajikan dalam bentuk histogram, gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1



Data tabel 4.1 dan gambar 4.1 maka dapat dikemukakan bahwa Motivasi ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padang tergolong dalam kategori motivasi yang baik.

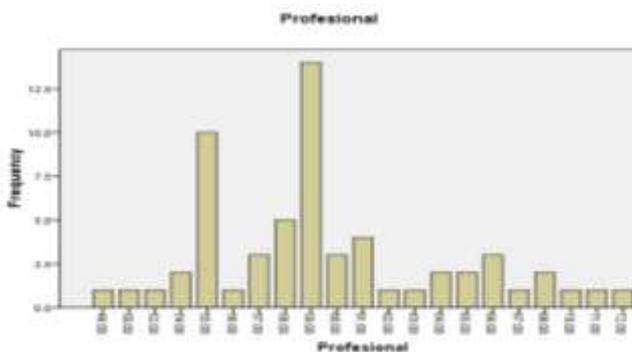
b. Variabel Profesionalisme ASN (X₂)

Variabel Profesionalisme Aparatur dari 60 responden memiliki rata-rata nilai skor sebesar 59,5 dengan presentase 79,33%. Adapun distribusi frekuensi skor jawaban responden tentang variabel Profesionalisme ASN, secara ringkas terlihat ditabel frekuensi berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Profesional

N	60	Variance	25,31
Mean/rata-rata	59,5	Range	26
Rata-rata skala 1-5	3,97	-	-
Std. Error of Mean	0,65	Mini.	46
Median	59	Max.	72
Std. Deviation	5.030	Jumlah toal	3570
CTR(%)	77,98		

Selanjutnya distribusi skor jawaban responden tentang Profesional ASN tersebut dapat disajikan dalam bentuk histogram, gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2. Histogram Variabel Profesional

Dari tabel 4.2 dan gambar 4.2 terlihat bahwa dari keseluruhan responden diatas dengan rata-rata 59,5 atau 3,97 tingkat CTR 79,33. Dengan demikian dalam batas-batas data yang telah terkumpulkan tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa tingkat Profesionalisme Aparatur di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padang tergolong dalam kategori baik.

c. Variabel Efektivitas Kerja (Y)

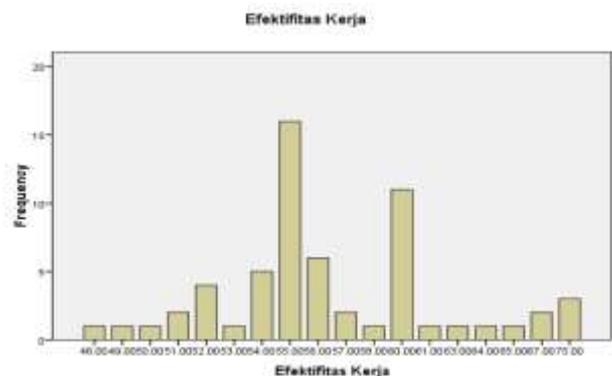
Hasil analisis data skor jawaban responden tentang variabel Efektivitas Kerja Aparatur pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang, seperti tampak didalam tabel frekuensi berikut ini.

Tabel 4.3 Frekuensi Skor Efektifitas Kerja

N	60	Variance	25,31
Mean/rata-rata	57,30	57,30	29
Rata-rata skala 1-5	3,82	3,82	-
Std. Error of Mean	0,65	0,65	46
Median	55	55	75
Std. Deviation	5.77	5.77	3438
CTR(%)	76,4		

Sumber data: Hasil olahan Angket (2017)

Selanjutnya distribusi skor jawaban responden tentang Efektivitas Kerja Aparatur pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang tersebut, dapat disajikan dalam bentuk histogram, sebagaimana tampak didalam gambar 4.3. berikut:



Gambar 4.3. Histogram Variabel Efektifitas Kerja

Dari tabel 4.3 dan gambar 4.3. terlihat bahwa nilai rata-rata 57,30 atau 3,82 dengan persentasi 76,4%. Dengan demikian dalam batas-batas data yang terkumpulkan tersebut, dapat dikemukakan bahwa tingkat Efektifitas Kerja ASN pada Kantor

Kementerian Agama Kota Padang tergolong dalam kategori baik.

3.2 Analisis Statistik Hasil Penelitian

a. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum uji ini dilakukan lebih lanjut, akan terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis, yakni uji normalitas, homogenitas dan uji multikolinearitas. Hasil uji dari uji prasyarat analisis tersebut sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas residual bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov test, dengan melihat perbandingan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan > 0,05 maka distribusi dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan < 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal.

Setelah dilakukan pengolahan data, didapat hasil yang menyatakan bahwa data terdistribusi dengan normal. Hal tersebut terjadi pada penelitian ini, datanya terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*)

		Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov	Statistic	.105
	df	60
	Sig.	.095
Shapiro-Wilk	Statistic	.971
	df	60
	Sig.	.167

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sig (2-tailed) yakni $0,95 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, Profesional, dan Efektifitas Kerja berdistribusi normal.

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan terhadap hasil angket mengenai Motivasi, Profesional, dan Efektifitas Kerja ASN Kementerian Agama Kota Padang. Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan Uji gster software SPSS dengan kriteria data dikatakan homogen jika

signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil perhitungan homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Uji Homogenitas
Levene's Test of Equality of Error Variancesa
Dependent Variable: Efektifitas Kerja

F	df1	df2	Sig.
.782	42	17	.747

Berdasarkan hasil angket yang dilakukan oleh responden tentang Motivasi, Profesional, dan Efektifitas Kerja ASN Kementerian Agama Kota Padang seperti tabel 4.4 diatas bahwa nilai sig. Lebih besar dari α 0.05 ($0,747 > 0,05$) Dengan demikian dapat diperoleh bahwa hasil dari angket tersebut homogen.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikoloniaritas, yaitu apakah ada korelasi antara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolonearitas adalah dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonearitas. Hasil uji multikolonearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.5: Uji Multikolinearitas Coefficients(a)

		Model		
		1		
		(Consta nt)	Motiv asi	Prof esio nal
Unstandardize d Coefficients	B	2.661	.435	.491
	Std. Error	10.84	.172	.129
Standardized Coefficients	Beta		.285	.427
	T	245	2.531	3.79 1
Sig Collinearity Statistics		.807	.014	.000
	Toleranc e		.922	.922
	VIF		1.084	1.08 4

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat terlihat bahwa nilai *tolerance* variable motivasi sebesar 0.922, profesional 0.92 dan nilai VIF sebesar 1,084 yang telah memenuhi syarat tidak terjadinya multikoloniaritas. Hal ini berarti bahwa analisis menunjukkan tidak ada masalah multikolonearitas sehingga pengujian layak menggunakan model regresi berganda. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa persyaratan analisis terpenuhi, sehingga dapat dilakukan uji statistik lebih lanjut.

b. Uji Hipotesis

Sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) buah hipotesis yang diajukan atau diuji, sebagai berikut:

<p>1. H_0 : $b_1 = b_2 = 0$; tidak terdapat pengaruh Motivasi dan Profesionalisme Aparatur secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja</p> <p>H_1 : salah satu atau kedua $b_1 \neq 0$; terdapat pengaruh Motivasi dan Profesionalisme Aparatur secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja</p> <p>Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.</p>
<p>2. H_0 : $b_1 = 0$; tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja</p> <p>H_1 : $b_1 \neq 0$; terdapat pengaruh Profesionalisme Aparatur terhadap Efektivitas Kerja</p> <p>Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.</p>
<p>3. H_0 : $b_2 = 0$; tidak terdapat pengaruh Profesionalisme Aparatur terhadap Efektivitas Kerja</p> <p>H_1 : $b_2 \neq 0$; terdapat pengaruh Profesionalisme Aparatur terhadap Efektivitas Kerja</p> <p>Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.</p>

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap masing-masing hipotesis tersebut, dengan urutan-urutan langkah Uji F, Uji t untuk b_1 dan Uji t untuk b_2 . Adapun hasil pengujian dari ketiga hipotesis penelitian, dapat dijelaskan sebagai berikut:

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, yaitu:

H_0	: $b_1 = b_2 = 0$; tidak terdapat pengaruh Motivasi dan Profesionalisme Aparatur secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja
H_1	salah satu atau kedua $b_i \neq 0$; terdapat pengaruh Motivasi dan Profesionalisme Aparatur secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.	

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik. Acuan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Hipotesis ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	653.637	2	326.818	14.167	.000 ^a
Residual	1314.963	57	23.070		
Total	1968.600	59			

- a. Predictors: (Constant), Profesional, Motivasi
- b. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Dari tabel di atas diperoleh koefisien F_{hitung} sebesar 0.00 Dengan membandingkan harga kritis nilai F_{tabel} pada α (0,05) nilai F_{tabel} sebesar 3,15. Dengan demikian F_{hitung} (14,16) > F_{tabel} (3.15), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_i diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Profesionalisme Aparatur dapat meningkatkan Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

d. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Outputnya sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji t Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
Constant	2.661	10.842		.245	.807		
Motivasi	.435	.172	.285	2.531	.014	.922	1.084
Profesional	.491	.129	.427	3.791	.000	.922	1.084

1) Uji t untuk b₁

Uji t untuk b₁ dilakukan untuk menguji hipotesis kedua, yaitu:

H₀ : b₁ = 0; tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja

H₁ : b₁ ≠ 0; terdapat pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja

Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Dari perhitungan SPSS tersebut, nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 2.53 sedangkan t_{tabel} (terlampir) dengan derajat bebas 95 pada α (0,005) adalah sebesar 2.002 Dengan demikian t_{hitung} (2.53) > t_{tabel} (2.002), sehingga jelas H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

2) Uji t untuk b₂

Uji t untuk b₂ dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu:

H₀ : b₂ = 0; tidak terdapat pengaruh Profesionalisme Aparatur terhadap Efektivitas Kerja

H₁ : b₂ ≠ 0; terdapat pengaruh Profesionalisme Aparatur terhadap Efektivitas Kerja

Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Dari perhitungan SPSS tersebut, nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 3.79 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 2.002 pada α (0,05). Dengan demikian t_{hitung} (3,79) > t_{tabel} (2,002), sehingga jelas H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Profesionalisme ASN dapat meningkatkan Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi diperoleh nilai R² (R Square) sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.309	4.80307

- a. Predictors: (Constant), Profesional, Motivasi
- b. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Besarnya nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,332. Hal ini menunjukkan bahwa 33,2% keragaman variabel Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang disebabkan oleh perbedaan keragaman variabel Motivasi dan Profesionalisme ASN, sisanya sebanyak 64,98% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

f. Persamaan Regresi Berganda

Hasil analisis data dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 19.0, dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 2,661 + 0.435X_1 + 0.491X_2$$

Persamaan regresi ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 (satu) skor variabel Motivasi ASN dapat meningkatkan 0,435 skor variabel Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang dengan asumsi variabel Motivasi konstant.

Setiap kenaikan 1 (satu) skor variabel Profesionalisme ASN dapat meningkatkan 0,491 skor variabel Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang dengan asumsi variabel Profesionalisme konstant.

3.2 Pembahasan

Analisis pengaruh variabel Motivasi dan Profesionalisme Aparatur, baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri terhadap Efektivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Padang memperlihatkan hasil yang signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu Motivasi dan Profesionalisme Aparatur baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri dapat meningkatkan Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang. Dengan demikian pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap peningkatan Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang sangat berarti. Jika pengaruh variabel tersebut dibahas lebih lanjut, maka hasilnya dapat digambarkan sebagaimana uraian berikut ini.

a. Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang

Analisis variabel Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Aparatur pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} untuk b_1 yang diperoleh adalah sebesar 2.53 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 2 pada α (2,002). Kaitan dengan motivasi ASN, ASN sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan. Dimana motivasi sebagai dorongan emosi seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu untuk mencapai sesuatu yang diharapkan.

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1986) motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu tidak ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu keinginan atau kebutuhan.

b. Pengaruh Profesionalisme terhadap Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

Analisis variabel Profesionalisme ASN terhadap Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 3.79 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 2.002 pada α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Profesionalisme ASN dapat meningkatkan Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang. Dalam bekerja, setiap manusia dituntut untuk bisa memiliki Profesionalisme karena di dalam Profesionalisme tersebut terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, skill, waktu, tenaga, sumber daya, serta sebuah strategi pencapaian yang bisa memuaskan semua bagian/ elemen.

Makna Profesionalitas mempunyai perbedaan yang mendasar, Profesionalitas dapat juga mencakup kemampuan untuk bertindak secara profesional dan sungguh-sungguh dalam perihal keprofesian (profesi). Profesionalisme juga bisa merupakan perpaduan antara kompetensi dan karakter yang menunjukkan adanya tanggung jawab moral rasa disiplin yang tinggi. Korten dan Alfonso (1981) mengatakan bahwa profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh Birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*ask-requirement*). Dengan demikian untuk dapat meningkatkan penampilan atau Profesionalisme diperlukan peningkatan faktor A (*ability*) yang dengan sendirinya meningkatkan pengetahuan serta keterampilan, maupun meningkatkan lingkungan serta motivasi mereka.

Profesionalisme ASN itu tampak dalam dua segi yang berbeda, disatu pihak kalau dilihat dari aktif atau dinamis tampak, suatu usaha positif dalam menggunakan, mengarahkan, dan mengerahkan daya dan potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sebaliknya kalau dilihat dari segi pasif atau statis Profesionalisme akan nampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat digerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan. Berdasarkan data tersebut diatas menunjukkan bahwa Profesionalisme ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang sedang menuju keadaan yang ideal. Berdasarkan uraian tersebut, maka Profesionalisme ASN sangat penting dalam upaya meningkatkan Efektivitas Kerja ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

c. Pengaruh Motivasi dan Profesionalisme ASN secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang

Sebagaimana diuraikan pada bagian uji hipotesis, bahwa variabel Motivasi dan Profesionalisme ASN secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang. Hal

ini ditunjukkan $F_{hitung} (14,167) > F_{tabel} (3,791)$. Dengan demikian bahwa variabel Motivasi dan Profesionalisme ASN secara bersama-sama dapat meningkatkan Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

Hasil penelitian ini juga menggambarkan bahwa sebanyak 38,564% keragaman variabel Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang disebabkan oleh perbedaan keragaman variabel Motivasi dan Profesionalisme ASN, sisanya sebanyak 59.5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian pengaruh kedua faktor tersebut terhadap peningkatan Efektivitas Kerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang sangat berarti.

Setiap individu dalam suatu organisasi di dalam suatu lembaga atau organisasi harus melakukan serangkaian kegiatan dengan cermat dan tepat waktu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Keefektifan pelaksanaan tugas, menurut Hersey dan Blanchard (1988: 82) merupakan rasio keberhasilan pelaksanaan tugas seseorang dengan tujuan yang telah ditetapkan, jika keberhasilan pelaksanaan tugas seorang ASN dapat dikategorikan efektif. Jika sebaliknya, keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut masih jauh dari yang diharapkan atau ditetapkan, maka pelaksanaan tugas ASN tersebut dapat digolongkan sebagai sesuatu yang kurang efektif.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Profesionalitas ASN terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Padang, maka dapatlah diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi ASN dengan Efektivitas Kerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padang.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme ASN dengan Efektivitas Kerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padang.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Profesionalisme Aparatur secara bersama-sama dapat meningkatkan Efektivitas Kerja

di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

4.2 Saran dan Rekomendasi

- Berdasarkan penelitian ini Pemerintah harus memberi peluang lebih banyak jenis dan kapasitas atau kuantitasnya dalam penyelenggaraan Pelatihan bagi para ASN, memberi kesempatan mendapatkan beasiswa agar dapat menempuh pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi serta bagi para atasan atau pimpinan instansi unit kerja senantiasa melakukan pembinaan kepegawaian, keteladanan pimpinan dan adanya regulasi yang adil dan bijak agar kinerja ASN terus meningkat, termasuk memberikan peluang ditingkatkannya kompetensi tugas dan fungsinya guna meningkatkan Motivasi dan Profesionalismenya kaitannya dengan tersedianya kualitas SDM yang handal dan memadai di setiap instansi pemerintah dalam tugasnya melakukan pelayanan publik di era *Smart ASN* nanti.
- Kepada Balai Diklat untuk dapat melakukan *Training Need Analysis* dan Analisis Kebutuhan Diklat yang lebih objektif dan variatif tentang kebutuhan-kebutuhan diklat yang diperlukan bagi para Aparatur agar program-program diklat yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan strategis dalam upaya meningkatkan SDM Aparatur serta berupaya dalam meningkatkan kuantitas maupun kualitas penyelenggaraan diklat. Dan kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Padang sebagai *stakeholder* dalam pembinaan ASN diharap memiliki database kepegawaian yang objektif, transparan dan akuntabel sehingga dalam pengiriman aparatur untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak terjadi overlapping akan tetapi mengedepankan azas pemerataan kesempatan sehingga setiap Aparatur mendapatkan hak peningkatan kompetensi kepegawaian yang sama sesuai PP Nomor 11 Tahun 2017.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A.Kadir. (2003). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV. Indobis. Makassar.
- Arikunto., Suharsimi. (1999). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Armia Chairumam. (2002). *Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi: Dimensi Budaya Hofstede*
- Burhan Bungin. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cetakan ke 5. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Cahyo Bintarum. 2002. *Analisis Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Semarang*, Thesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Candra., Ika dan Asmadi Alsa. 1997. *Komitmen Pegawai Ditinjau Dari Kualitas Hubungan Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Pengembangan Karier*. Jurnal Psikologika Nomor 2, Tahun II Januari 1997, Fakultas Psikologi, UUI. Yogyakarta. 43-50.
- Departemen Agama RI. (2005). *Motivasi dan Etos Kerja Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS*. Jakarta: Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal.
- Ensiklopedi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis. 1993. Jakarta. LP3S.
- Gibson, (1988). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi kedua. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gering Supriyadi dan Tri Guno. (2006). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Hasibuan, H.Malayu S.P. (1999). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Resi Yudhaningsih. 2011. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 1, April 2011.
- Riant Nugroho Dwidjowijoto. (1998). *Indonesia 2020: Sebuah Sketsa tentang Visi dan Strategis dalam Kepemimpinan Manajemen Politik dan Ekonomi*. RBI Research. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta. 115.
- Thomas K. Crowl, Sally Kaminsky, David M. Podell. (1997). *Psychology Education Window on Teaching*. Brown & Benchmark Publisher. Madison.
- Undang-undang Nomor. 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Panji Anoraga, SE, MM. (2006). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Zuliyanti Sri. 2005. *Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Bagian Produksi PT. Tri Cahya Purnama*.
- Soeprihantono. 1996. Badan Kepegawaian Negara RI. 7.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 10 tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.