

**PENGARUH HUMAN CAPITAL, SARANA DAN PRASARANA DAN
MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PADA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**RATNA AMIN
2018MM21913**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH HUMAN CAPITAL, SARANA DAN PRASARANA DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG

Oleh:

RATNA AMIN

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 04 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

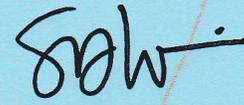
Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

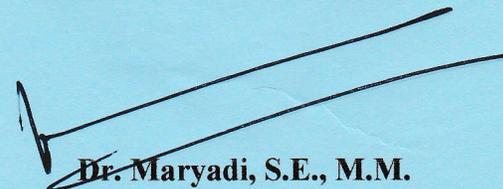

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

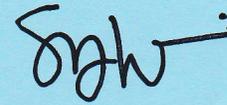

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

***PENGARUH HUMAN CAPITAL, SARANA DAN PRASARANA DAN
MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PADA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG***

Nama Mahasiswa : Ratna Amin
NIM : 2018MM21913
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Anggota : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

Tanggal Ujian : 04 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 263/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Juni 2020

Penulis,



RATNA AMIN

NIM: 2018MM21913

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Human Capital, Sarana dan Prasarana, dan Motivasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar. Sekaligus
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah

bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

Ratna Amin

ABSTRAK

Ratna Amin. 2021. Pengaruh Hukum Capital Sarana dan Prasarana, serta Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, dibimbing oleh Maryadi dan Silvia Sjarlis.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh human capital, sarana dan prasarana serta motivasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Data penelitian diperoleh melalui survey pada semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 80 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial Human Capital dan Sarana dan Prasarana tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Hanya Motivasi yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Human Capital, Sarana dan Prasarana dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Disarankan penulis mengharapkan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kerjanya, khususnya motivasi dalam bekerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat membuat efektivitas kerja para pegawai meningkat.

Kata kunci: *human capital, sarana dan prasarana, motivasi dan kineija pegawai*



ABSTRACT

Ratna Amin. 2021. *The Effect of Capital Facilities and Infrastructure Law as Motivation in Increasing Work Effectiveness at the Bantaeng District Education and Culture Office, supervised by Maryadi and Silvia Sjarlis.*

The purpose of this study is to determine the effect of human capital, facilities and infrastructure as well as motivation in increasing work effectiveness at the Bantaeng District Education and Culture Office partially or simultaneously.

This study was conducted at the Bantaeng Regency Education and Culture Office. The research data was obtained through a survey on all the Civil Servants (PNS) in the Education and Culture Office of Bantaeng Regency, totaling 80 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used simple linear regression and multiple linear regression with SPSS 26 software.

The results of this study conclude that partially Human Capital and Facilities and Infrastructure do not have a positive and significant effect on Work Effectiveness at the Education and Culture Office of Bantaeng Regency. Only motivation has a positive and significant effect on work effectiveness at the Bantaeng District Education and Culture Office. Simultaneously, it shows that the Human Capital, Facilities and Infrastructure and Motivation variables have a positive and significant effect on Work Effectiveness at the Education and Culture Office of Bantaeng Regency. It is suggested that the authors expect employees in the Education and Culture Office to maintain and increase their work effectiveness, especially motivation at work which is one of the factors that can increase the work effectiveness of employees.

Keywords: *human capital, facilities and infrastructure, motivation and employee performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Pustaka	11
2.2.1 Human Capital	11
2.2.1.1 Definisi Human Capital	11
2.2.1.2 Peranan Human Capital	13
2.2.1.3 Indikator Human Capital	14
2.2.2 Sarana dan Prasarana.....	15
2.2.2.1 Definisi Sarana dan Prasarana	15
2.2.2.2 Fungsi Sarana dan Prasarana	17

2.2.2.3 Indikator Sarana dan Prasarana	18
2.2.3 Motivasi	19
2.2.3.1 Definisi Motivasi	19
2.2.3.2 Teori Motivasi	20
2.2.3.3 Indikator Motivasi	21
2.2.4 Efektivitas Kerja	22
2.2.4.1 Definisi Efektivitas Kerja	22
2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja ..	23
2.2.4.3 Indikator Efektivitas Kerja	25
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1 Kearangka Konseptual	27
3.2 Hipotesis	29
3.3 Defenisi Operasional Variabel	29
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian.....	32
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	32
4.3 Populasi dan Sampel	32
4.3.1 Populasi	32
4.3.2 Sampel	33
4.4 Teknik Pengumpulan Data	33
4.4.1 Jenis dan Sumber Data	33
4.4.2 Teknik Pengumpulan Data	34
4.5 Skala Pengukuran	34
4.6 Uji Instrumen	35
4.7 Uji Asumsi Klasik	36
4.6 Uji Hipotesis	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian.....	40
5.1.1. Profil Objek Penelitian	40
5.1.2. Profil Responden	41

5.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
5.1.2.2 Responden Berdasarkan Usia.....	42
5.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	43
5.1.3. Analisis Deskriptif	44
5.1.3.1 Human Capital (X1).....	44
5.1.3.2 Sarana dan Prasarana (X2).....	45
5.1.3.3 Motivasi (X3)	46
5.1.3.4 Efektivitas Kerja.....	48
5.1.4. Uji Instrumen	49
5.1.4.1 Uji Validitas Instrumen.....	49
5.1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	51
5.1.5. Uji Asumsi Klasik	52
5.1.5.1 Uji Normalitas	52
5.1.5.2 Uji Linearitas	55
5.1.5.3 Uji Multikolinearitas	57
5.1.6. Uji Hipotesis	58
5.1.6.1 Analisis Regresi Berganda	58
5.1.6.2 Hasil Pengujian Hipotesis.....	59
5.2 Pembahasan	64
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1.Simpulan	70
6.2 Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN- LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	29
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 5.4	Deskriptif Item Pernyataan Variabel Human Capital	44
Tabel 5.5	Deskriptif Item Pernyataan Variabel Sarana dan Prasarana	46
Tabel 5.6	Deskriptif Item Pernyataan Variabel Motivasi	47
Tabel 5.7	Deskriptif Item Pernyataan Variabel Efektivitas Kerja	48
Tabel 5.8	Item-Total Statistics Variabel X1	50
Tabel 5.9	Item-Total Statistics Variabel X2	50
Tabel 5.10	Item-Total Statistics Variabel X3	51
Tabel 5.11	Item-Total Statistics Variabel Y	51
Tabel 5.12	Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 5.13	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	53
Tabel 5.14	ANOVA Table Efektivitas Kerja (Y) * Human Capital (X1)	56
Tabel 5.15	ANOVA Table Efektivitas Kerja (Y) * Sarana dan Prasarana (X2)	56
Tabel 5.16	ANOVA Table Efektivitas Kerja (Y) * Motivasi (X3)	57
Tabel 5.17	Coefficients Collinearity Statistics	58
Tabel 5.18	Coefficients	59
Tabel 5.19	ANOVA	61

Tabel 5.20 Coefficients

62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual..... 28

DAFTAR GRAFIK

Grafik 5.1	Histogram Nilai Residual	54
Grafik 5.2	P-P Plot Normalitas Nilai Residual.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keterangan Validasi Data dari NII	75
Lampiran 2	Kuisisioner	76
Lampiran 3	Tabulasi Data.....	80
Lampiran 4	Hasil Validasi Data	89
Lampiran 5	Output SPSS	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Globalisasi serta perubahan keadaan ekonomi menyebabkan tingginya kompetisi pada berbagai organisasi sehingga mengharuskan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasinya, terutama kinerja SDM-nya. Sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu usaha yang harus dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi menyadari bahwa usaha mengelolah sumber daya manusia tidak berhenti pada suatu anggapan orang merupakan aset penting, tetapi menterjemahkan keyakinan ini kedalam praktek dan prosedur manajemen sumber daya manusia sehari-hari.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan dan kebudayaan (Pergub No: 26 Tahun 2008). Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng mempunyai visi *“Pendidikan bermutu, berkarakter dan berkearifan lokal guna mendukung Bantaeng sebagai pusat pertumbuhan ekonomi dibagian Sulawesi Selatan”*. Visi ini bisa terwujud apabila Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng memiliki sumber daya manusia yang memiliki human capital yang optimal, sarana

dan prasarana yang bagus dan motivasi yang baik. Hal tersebut akan mewujudkan efektifitas kerja meningkat.

Efektivitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar pegawai yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektifitas kerja. Efektivitas kerja sendiri yaitu suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng seringkali terjadi pekerjaan yang seharusnya sudah selesai namun belum selesai pada waktu yang ditentukan, ini berarti efektifitas kerja masih kurang. Salah satu kegiatannya yaitu program unggulan Bapak Bupati Bantaeng. Program unggulan tersebut adalah membagikan baju seragam sekolah kepada siswa baru pada jenjang TK, SD dan SLTP. Kegiatan ini belum terakomodir ke semua siswa dikarenakan pendataan yang tidak benar. Pada awal pendataan terdata misal siswa sekolah A berjumlah 10 orang, pada saat baju hendak dibagikan ternyata siswanya berjumlah 20 orang. Terjadilah hanya 10 orang siswa yang menerima baju seragam. Hal inilah yang membuat kegiatan tersebut belum terlaksana dengan baik, atau dapat dikatakan belum selesai.

Konsep kontemporer saat ini yaitu konsep *resources* diubah menjadi *capital* untuk mendefinisikan ulang konsep sumber daya manusia, sehingga di perkenalkan istilah *human capital*. Istilah *human capital* telah banyak digunakan untuk menggantikan *human resources*. Nalbantian et al (2004) dalam Armstrong (2006) (dalam Hikmah Aulia Rosyada, 2017) mendefinisikan *Human capital* sebagai persediaan dari kumpulan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kreativitas dan

atribut pekerja lainnya dan berpendapat bahwa *human capital* juga mencakup memberi nilai pada setiap atribut ini serta menggunakan pengetahuan secara efektif untuk mengelola organisasi.

Menurut Schermerhon (Endri, 2010) dalam Hikmah Aulia Rosyada (2017) menyatakan *human capital* diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi, dan komitmennya. *Human capital* diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. *Human capital* penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari perbaikan atau pengembangan ketrampilan pekerja.

Pelatihan Kepemimpinan bertujuan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang memiliki pegawai sebanyak 80 orang, hanya 3 orang yang pernah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan dan Jenis Pelatihan Kepemimpinan yang telah diikuti adalah Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Banyak pegawai yang memenuhi syarat untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), namun belum ikut.

Masih kurangnya pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan menunjukkan masih kurangnya

human capital yang dimiliki pegawainya. Human capital pegawai yang kurang menyebabkan kurangnya efektivitas Kerja.

Selain Konsep human capital, sarana dan prasarana, dan motivasi juga merupakan masalah yang sangat menarik dan penting sejak terjadinya pergeseran dari ekonomi yang berbasis industri kearah ekonomi yang mengarah pada pengembangan ekonomi yang didasari pada sistem komunikasi, informasi, dan pengetahuan.

Pendapat menurut Yuwono : 2008, dalam QtaKita (2020) pengertian sarana adalah segala sesuatu hal yang dapat ataupun bisa digunakan sebagai peralatan/alat untuk mencapai suatu tujuan atau maksud yang telah ditetapkan. Pengertian prasarana adalah suatu perangkat yang dijadikan sebagai penunjang utama dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.

Kurang memadainya sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng terlihat dari kantor yang belum dilengkapi dengan Wifi. Sarana dan prasarana yang kurang memadai menyebabkan efektivitas kerja menjadi kurang.

Menurut Rivai (2011:837) dalam Sya'rani (2018) bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu..

Kantor yang belum dilengkapi wifi dapat menjadi salah satu faktor kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja sehingga efektivitas kerja tidak tercapai. Ketidak tercapainya efektivitas kerja tercermin dengan adanya beberapa kegiatan yang tidak dapat selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul :
“Pengaruh Human Capital, Sarana dan Prasarana, dan Motivasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah human capital, sarana dan prasarana, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng?.
2. Apakah human capital, sarana dan prasarana, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng?.
3. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng?.

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan permasalahan penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh human capital, sarana dan prasarana, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
2. Untuk menganalisis pengaruh human capital, sarana dan prasarana, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
3. Untuk menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman dalam bidang pendidikan dan kebudayaan, memberikan tambahan informasi kepada peneliti mengenai peningkatan efektivitas kerja dan juga sebagai prasyarat akademik untuk mendapatkan kelulusan gelar Magister Strata 2 (S2) di STIE Nobel Indonesia.

- b. Bagi Masyarakat

Peneliti berharap bahwa Penelitian ini akan menambah pengetahuan dan juga wawasan bagi masyarakat luas terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kemungkinan dapat digunakan untuk melakukan inovasi sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan kebudayaan yang diharapkan atau di inginkan .

b. Bagi Akademisi

Menambah wawasan akademisi khususnya mahasiswa/i program studi Manajemen Sumber Daya Manusia tentang seberapa besar pengaruh human capital, sarana dan prasarana, dan motivasi terhadap efektivitas kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Penelitian Welly Fedrian (2016), dengan judul penelitian : Pengaruh Insentif dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Aceh. Penelitian ini ditujukan untuk mengungkap dan menganalisis pengaruh Insentif dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Aceh. Welly Fedrian (2016) melakukan penelitian pada Bappeda Kabupaten Aceh dengan melibatkan 144 responden, menggunakan kuesioner. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, temuan penelitian menunjukkan terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap baik secara parsial dan simultan, yaitu pengaruh Insentif dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Aceh.
- 2 Penelitian Adnan Rajak et al (2018), dengan judul penelitian : Pengaruh *Human Capital* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Lingkungan Hidup Ternate. Adnan Rajak et al (2018) melakukan penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate dengan melibatkan 69 responden, menggunakan eksplanatori.

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik human capital maka semakin baik pula kinerja karyawan. (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan memberikan kepuasan terhadap kinerja. Dengan hasil secara simultan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

- 3 Penelitian Dian Swastari (2013), dengan judul penelitian Analisis Penerapan *Human Capital Management* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Telkomsel *Branch* Purwokerto. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis dan membandingkan antara penerapan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri yang meliputi kompetensi, kapabilitas individu, dan motivasi individu dengan kinerja karyawan di PT Telkomsel Cabang Purwokerto. Dian Swastari (2013) melakukan penelitian Pada PT. Telkomsel *Branch* Purwokerto dengan melibatkan 34 responden, menggunakan kuesioner. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kapabilitas individu dan motivasi individu semuanya mempengaruhi karyawan kinerja, baik secara individu maupun secara simultan, dan hal tersebut dapat dibuktikan dengan pendekatan empiris. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi individu. Pada akhirnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi untuk penelitian selanjutnya atau sebagai Informasi untuk nilai akademik baik Manajemen PT Telkomsel Cabang Purwokerto.

- 4 Penelitian Burhanuddin et al (2017), dengan judul penelitian : Pengukuran Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Di Sekolah Dasar. Penelitian ini ditujukan untuk mendiskripsikan kecenderungan tipe budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap efektivitas kepemimpinan di sekolah dasar. Burhanuddin et al (2017) melakukan penelitian pada lima kecamatan di Kota Malang dengan melibatkan 300 responden. Temuan penelitian menunjukkan sejumlah tipe budaya organisasi mewarnai organisasi sekolah meliputi tipe birokratis, supportif, inovatif, market, adhokrasi, dan klan. Kesemua tipe memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku dan efektivitas kepemimpinan sekolah meliputi usaha-usaha kepala sekolah dalam (1) pengembangan visi, misi, dan tujuan organisasi, (2) pengelolaan sumber daya manusia, (3) pelaksanaan fungsi sebagai manajer, (4) pelaksanaan peranan sebagai leader, (5) peningkatan professional guru, dan (6) pengembangan iklim organisasi sekolah.
- 5 Penelitian Dody Anand (2016), dengan judul penelitian : Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tanjung Balai). Penelitian ini ditujukan untuk untuk mengetahui pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap tingkat produktivitas pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tanjung Balai. Raudatul Hasanah (2019) melakukan penelitian pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tanjung Balai dengan melibatkan 41

responden, menggunakan kuisioner. Dengan analisis kuantitatif dengan menguji koefisien korelasi product moment dan koefisien determinan., temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat Sarana dan Prasarana di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tanjung Balai tinggi, dengan tingkat Efektivitas kerja pegawai yang mendapat penilaian tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Efektivitas Kerja Pegawai tinggi.

2.2. KAJIAN TEORI

2.2.1. Human Capital

2.2.1.1. Definisi Human Capital

Garis besar pengertian *human capital* atau modal manusia adalah kemampuan yang ada di dalam diri seseorang. Dapat dinyatakan dari yang terlihat maupun yang masih terpendam. Kemampuan seseorang yang terlihat dapat tercermin dari penyelesaian pekerjaan sehari-hari dengan penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan oleh seseorang di dalam organisasi, dengan kata lain yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan organisasi (Lantip Prasojo, 2018 : 35).

(Salim, Yao, & Chen, 2017) dalam Lantip Prasojo (2018) menyatakan:

“human capital through the lens of literacy, school enrolment, and average years of schooling. Although these indicators are intuitive and easy to obtain, they only capture information pertinent to formal education attainment and ignore “on-the-job training, experience, and learning-by-doing, usually they do not account for education equality and focus on academic education, overlooking vocational education.” Maksud dari pengertian Salim *et al.* di atas adalah *human capital* (modal manusia) didapat dari seseorang yang melek huruf melalui pendaftaran sekolah dan rata-rata tahun saat melakukan sekolah. Meskipun indikator tersebut intuitif dan mudah didapat, namun hanya menangkap informasi yang berkaitan dengan pencapaian pendidikan formal dan mengabaikan pelatihan, pengalaman kerja, dan pengalaman di tempat kerja. Biasanya organisasi tersebut tidak memperhitungkan kesetaraan pendidikan, tetapi fokus pada pendidikan akademik, dan melihat pada kejuruan.

(Samagaio & Rodrigues, 2016) dalam Lantip Prasojo (2018) menyatakan *“human capital as knowledge/skills as opposed to experience/education, and that specific human capital attributes (task-relatedness) affect organizational success more than generic human capital (low task-relatedness) does. In knowledge-based organizations such as reporting, human capital is an important source of innovation and strategic renewal.”* Artinya bahwa modal manusia sebagai pengetahuan/keterampilan yang bertentangan dengan pengalaman/pendidikan, dan atribut human capital yang spesifik (task-relatedness) mempengaruhi keberhasilan

organisasi lebih dari sekedar modal manusia generik (low task relatedness). Dalam organisasi yang berbasis pengetahuan seperti pembuatan laporan, modal manusia merupakan sumber penting inovasi dan pembaharuan strategis.

(Pasban & Nojedeh, 2016) dalam Lantip Prasajo (2018) menyatakan *“human capital is not considered as a simple input, since it plays a more complicated role in the process of producing goods or providing services. Human capital displays an intrinsic talent, which can both change or moderate itself and other inputs. This characteristic leads to the perpetual dynamism of economy.”* Artinya adalah modal manusia (*human capital*) tidak dianggap sebagai input sederhana, karena memainkan peran yang lebih rumit dalam proses memproduksi barang atau penyediaan jasa. *Human capital* menampilkan bakat intrinsik, yang dapat mengubah atau memoderatori dirinya sendiri dan masukan lainnya. Hal ini merupakan karakteristik yang mengarah pada dinamisme ekonomi secara abadi

Dari beberapa definisi tersebut penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa human capital merupakan segala sesuatu mengenai manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

2.2.1.2. Peranan Human Capital

(Lantip Prasajo, 2018) Peranan human capital dalam mencapai outcomes diharapkan dapat menentukan kesejahteraan hidup. Proses dalam

pembentukan human capital sangatlah menarik untuk dianalisis. Fitz-enz (2009:78-90) menyatakan pentingnya tiga aspek dalam mempersiapkan sumber daya manusia sebagai human capital, diantaranya:

- a) Memahami kebutuhan pelanggan (outcomer), dalam sector public, tentunya customer yang dimaksud adalah masyarakat;
- b) Menetapkan kompetensi dan berapa besar peranan sumber daya manusia dalam memainkan fungsinya dalam pelayanan kepada masyarakat tersebut;
- c) Mengembangkan rantai kapabilitas yang berkesinambungan dalam penyediaan sumber daya manusia baik dan aspek kualitas dan kuantitas untuk mendukung peranan yang telah ditentukan tersebut.

2.2.1.3. Indikator Human Capital

Human capital dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya (Schermerhon, 2005) dalam Hikmah Aulia Rosyada (2017).

1. Skills (keterampilan)

Skills adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Abilities merupakan keahlian umum yang dimiliki individu.

2. Inovasi

Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Sedangkan Menurut Stephen

Robbins (1996) Mendefinisikan “inovasi sebagai suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa”.

3. *Creativity*

Creativity merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok untuk memberi solusi baru atas berbagai permasalahan yang di alami. Kreatif atau kratifitas dapat memberikan pandangan berbeda dari yang sudah ada sehingga atas kemampuannya tersebut ia diperlukan setiap problema kehidupan.

4. *Life experience* (pengalaman hidup)

Pengalaman dalam hal pekerjaan adalah peroses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

5. Knowledge (pengetahuan).

Kemampuan perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai/karyawan.

2.2.2. Sarana dan Prasarana

2.2.2.1. Definisi Sarana dan Prasarana

Pengertian Sarana dan Prasarana Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI, dalam QtaKita (2020) Sarana adalah segala

sesuatu yang dapat dipakai atau dapat digunakan sebagai alat dalam mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama dari terselenggaranya suatu proses (usaha , pembangunan , proyek)

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatus Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2013 menyatakan Sarana adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan tugas dan fungsi pekerjaan. Prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan tugas dan fungsi pekerjaan

Pendapat Yuwono :2008, dalam QtaKita (2020). Pengertian Sarana adalah segala sesuatu hal yang dapat ataupun bisa digunakan sebagai peralatan/alat untuk mencapai suatu tujuan atau maksud yang telah ditetapkan. Pengertian Prasarana adalah suatu perangkat yang dijadikan sebagai penunjang utama dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.

Pengertian Sarana dan Prasarana Menurut PERMENDIKNAS (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional) No. 24 th 2007, dalam QtaKita (2020). Sarana adalah suatu perlengkapan pembelajaran yang dapat di pindah-pindahkan. Prasarana adalah suatu fasilitas dasar untuk menjalankan keseluruhan fungsi sekolah atau madrasah. Contoh sarana pendidikan : gedung , ruang kelas , meja , dll .

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Sarana adalah sebuah atau sesuatu yang berupa alat yang biasa digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan atau ditetapkan sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang biasa digunakan sebagai penunjang utama agar terselenggaranya suatu produksi . atau juga dapat dikatakan bahwasannya sarana itu adalah sesuatu yang dapat bergerak sedangkan prasarana sesuatu yang tidak dapat bergerak .

2.2.2.2. Fungsi Sarana dan Prasarana

Fungsi dari sarana dan prasarana dapat berbeda sesuai dengan ruang lingkup dan juga penggunaannya, misalkan saja sarana dan prasarana pendidikan berbeda dengan transportasi, wisata dan sebagainya. Tetapi mempunyai suatu tujuan yang sama yaitu tujuan untuk mencapai hasil yang di harapkan sesuai dengan rencana. Berikut adalah fungsi utama sarana dan prasarana, yaitu :

1. Dapat mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu menghemat waktu.
2. Serta meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa.
3. Hasil kerja lebih berkualitas serta terjamin.
4. Dapat lebih sederhana atau memudahkan dalam gerak para pengguna atau pelaku.
5. Membuat ketetapan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin.

6. Dapat menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
7. Dan menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan yang mempergunakannya.

2.2.2.3. Indikator Sarana dan Prasarana

Indikator sarana dan prasarana menurut Lina Listiana (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kecukupan, aksesibilitas dan mutu sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang mutakhir serta aksesibilitas yang cukup untuk menjamin pencapaian Hasil.
2. Kapasitas ruang kerja. Luas ruang kantor tidak boleh dijejali dan sesak oleh pegawai. Standar yang diperuntukkan bagi setiap pegawai paling tidak seluas 40 square feet, atau setara dengan ukuran 3,7 m² bagi setiap pegawai, memiliki AC yang berfungsi baik, memiliki penerangan yang cukup.
3. Ruang Rapat. Ruang rapat adalah ruangan yang memiliki kapasitas yang tepat, yang sesuai dengan perkiraan kapasitas peserta, dan memiliki furniture yang memadai seperti meja dan kursi meeting yang nyaman, furniture yang nyaman dan memadai memiliki peran yang cukup penting untuk menjaga suasana meeting tetap kondusif.
4. Sarana IT dan Sistem Informasi. 100% diakses dengan jaringan luas (WAN).

5. Kualitas ruang kerja pimpinan. Luas minimal 36 m², memiliki AC yang berfungsi baik, memiliki penerangan yang cukup, memiliki akses untuk penggunaan ICT yang lancar, dan memiliki kelengkapan sarana dengan kondisi selalu terawat.

2.2.3. Motivasi

2.2.3.1. Definisi Motivasi

Berendoom dan Stainer dalam Sedarmayanti (2000:45), (dalam Rasto, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Hasibuan (2003:95), (dalam Rasto ; 2016) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Vroom dalam Gibson (1991:185), (dalam Rasto ; 2016) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela. Sebagian perilaku dipandang sebagai kegiatan yang dapat dikendalikan orang secara sukarela, dan karena itu dimotivasi.

Mathis and Jackson (2000:89), (dalam Rasto ; 2016) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Wahjosumidjo (1984:50), (dalam Rasto ; 2016) mengemukakan motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut *intrinsic* dan *extrinsic*.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha maksimal.

2.2.3.2. Teori Motivasi

Teori “Tiga kebutuhan” dikemukakan oleh David McClellan dalam Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge (2019) yaitu:

- Kebutuhan akan berprestasi (*Needfor Achievement*)

Dorongan untuk mengungguli, melakukan pekerjaan yang melebihi standar yang ditentukan, bergulat untuk sukses. Sebagian orang memilih dorongan yang kuat sekali untuk berhasil, mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk memperoleh ganjaran, mereka memiliki hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih

efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya.

- **Kebutuhan akan kekuasaan (*Needfor Power*)**

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara seperti yang ia inginkan tanpa dipakasa. Kebutuhan akan kekuasaan adalah hasrat untuk memiliki pengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *n Powyang* tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan pada posisi yang kompetitif dan berorientasi status, cenderung lebih peduli akan prestise dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja yang efektif.

- **Kebutuhan akan berafiliasi (*Needfor Affiliation*)**

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain. Individu dengan *Affiliation* yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal-balik yang tinggi.

2.2.3.3. Indikator Motivasi Kerja

Teori Motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Moslow. Moslow membuat hipotesis bahwa didalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2019) :

1. Kebutuhan fisiologis.

Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.

2. Rasa aman.

Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.

3. Sosial.

Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.

4. Penghargaan.

Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian .

5. Aktualisasi diri.

Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi kita, dan pemenuhan diri.

2.2.4. Efektivitas Kerja

2.2.4.1. Definisi Efektivitas Kerja

Menurut Muchlisin Riadi (2020), Efektivitas kerja adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah ditetapkan.

Menurut Kurniawan (2005), dalam Muchlisin Riadi (2020) efektivitas kerja adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Menurut Mahmudi (2005), dalam Muchlisin Riadi (2020) efektivitas kerja adalah hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Menurut Rizky (2011), dalam Muchlisin Riadi (2020) efektivitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai.

Menurut Robbins (2003), dalam Muchlisin Riadi (2020) efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja diartikan tercapainya sasaran, tujuan atau hasil kegiatan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, efektivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut O'reilly (2003), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Waktu. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
2. Tugas. Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawannya.
3. Produktivitas. Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.
4. Motivasi. Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
5. Evaluasi Kerja. Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahannya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.
6. Pengawasan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas.

7. Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang sewaktu bekerja.
8. Perlengkapan dan Fasilitas. Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja.

2.2.4.3. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Kurniawan (2005) dalam Muchlisin Riadi (2020), indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut::

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditujukan supaya karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, merupakan penentuan cara, jalan atau upaya yang harus dilakukan dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti penentuan wawasan waktu, dampak dan pemusatan upaya.
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu

menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

4. Perencanaan yang matang, diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan dimasa yang akan datang.
5. Penyusunan program yang tepat, suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tetap sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja.
6. Tersedianya sarana dan prasarana, sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan efektif.
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, apabila suatu program tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.
8. Sistem pengawasan dan pengendalian, pengawasan ini diperlukan untuk mengatur dan mencegah kemungkinan-kemungkinan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai..

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

(Samagaio & Rodrigues, 2016) dalam Lantip Prasojo (2018) menyatakan bahwa modal manusia sebagai pengetahuan/keterampilan yang bertentangan dengan pengalaman/pendidikan, dan atribut human capital yang spesifik (task-relatedness) mempengaruhi keberhasilan organisasi lebih dari sekedar modal manusia generik (low task relatedness).

Pendapat Yuwono :2008, dalam QtaKita (2020). Pengertian Sarana adalah segala sesuatu hal yang dapat ataupun bisa digunakan sebagai peralatan/alat untuk mencapai suatu tujuan atau maksud yang telah ditetapkan. Pengertian Prasarana adalah suatu perangkat yang dijadikan sebagai penunjang utama dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.

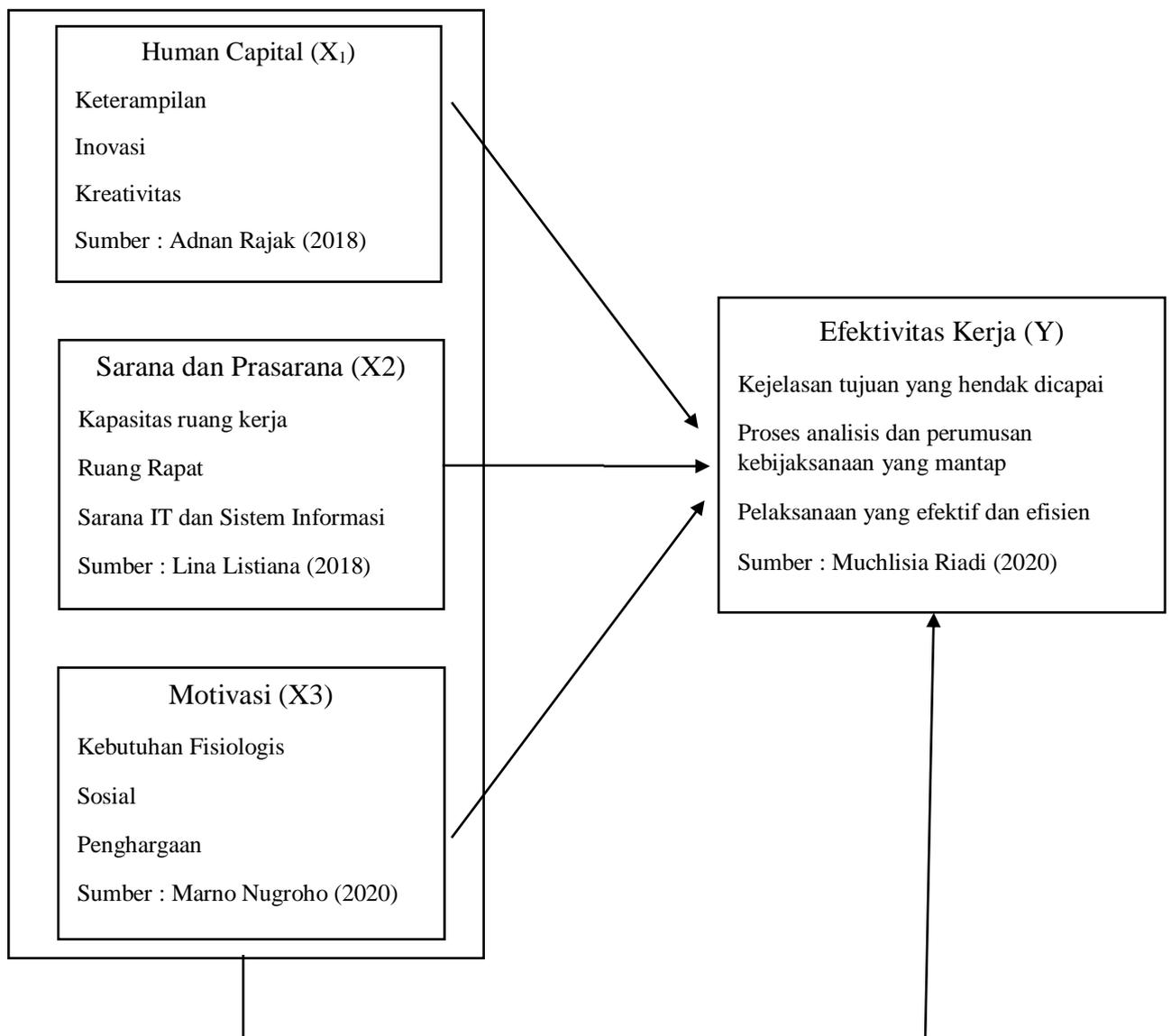
Hasibuan (2003:95), (dalam Rasto ; 2016) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Kurniawan (2005), dalam Muchlisin Riadi (2020) efektivitas kerja adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Efektivitas kerja dapat meningkat apabila seorang pegawai memiliki human capital yang baik, sarana dan prasarana yang memadai dan motivasi yang baik pula.

Dari uraian di atas, maka Kerangka konseptual pada penelitian Pengaruh Human Capital, Etos Kerja dan Motivasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual.



3.2. HIPOTESIS

Dari kerangka konseptual penelitian diatas, maka hipotesis sementara yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Human capital, sarana dan prasarana, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten.

H2 : Human Capital, sarana dan prasarana, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten.

H3 : Human Capital merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

3.3. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Tabel 3.1. Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Penjelasan Indikator
1.	Human Capital (X ₁)	(Samagaio & Rodrigues, 2016) dalam Lantip Prasajo (2018) menyatakan bahwa modal manusia sebagai pengetahuan/keterampilan yang bertentangan dengan pengalaman/pendidikan, dan atribut human capital yang spesifik (task-relatedness) mempengaruhi keberhasilan organisasi lebih dari	Keterampilan	Keterampilan adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik.
			Inovasi	Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya.

		sekedar modal manusia generik (low task relatedness).	Kreativitas	merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok untuk memberi solusi baru atas berbagai permasalahan yang di alami
2	Sarana dan Prasarana (X_2)	Pendapat Yuwono :2008, dalam QtaKita (2020). Pengertian Sarana adalah segala sesuatu hal yang dapat ataupun bisa digunakan sebagai peralatan/alat untuk mencapai suatu tujuan atau maksud yang telah ditetapkan. Pengertian Prasarana adalah suatu perangkat yang dijadikan sebagai penunjang utama dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara bersama	Kapasitas ruang kerja	Luas ruang kantor tidak boleh dijejali dan sesak oleh pegawai. Standar yang diperuntukkan bagi setiap pegawai paling tidak seluas 40 square feet, atau setara dengan ukuran 3,7 m ² bagi setiap pegawai, memiliki AC yang berfungsi baik, memiliki penerangan yang cukup
			Ruang Rapat	Ruang rapat adalah ruangan yang memiliki kapasitas yang tepat, yang sesuai dengan perkiraan kapasitas peserta, dan memiliki furniture yang memadai seperti meja dan kursi meeting yang nyaman, furniture yang nyaman dan memadai memiliki peran yang cukup penting untuk menjaga suasana meeting tetap kondusif
			Sarana IT dan Sistem Informasi.	100% diakses dengan jaringan luas (WAN)
3	Motivasi (X_3)	Hasibuan (2003:95), (dalam Rasto ; 2016) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan	Kebutuhan Fisiologis	Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya
			Sosial	Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
			Penghargaan	Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian
4.	Efektivitas Kerja (Y_2)	Menurut Kurniawan (2005), dalam Muchlisin Riadi (2020) efektivitas	Kejelasan tujuan yang	Hal ini ditujukan supaya karyawan atau pekerja

		<p>kerja adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya</p>	hendak dicapai	dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai
			Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap	berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional
			Pelaksanaan yang efektif dan efisien	Apabila suatu program tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian ini menurut metodenya adalah penelitian kuantitatif (hubungan kausal) yang merupakan penelitian hubungan sebab akibat dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Metode penelitian kuantitatif ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan analisis data bersifat kuantitatif (statistik) dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

4.2. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang terletak di Jl. Andi Mannappiang No. 72 Bantaeng dan penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2020 sampai dengan Januari 2021.

4.3. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta

penelitian (Ferdinand, 2014). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng dengan jumlah total 80 pegawai.

2. Sampel

Sample adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan seluruh pegawai atau populasi dengan jumlah sampel 80 responden.

4.4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Jenis dan Sumber Data

Menurut (Algifari, 2011) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner (Ferdinand, 2014). Pada Penelitian ini data primer diperoleh melalui penyebaran kuisisioner ke responden.

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada diluar responden (Sekaran, 2006). Kemudian data sekunder dalam penelitian ini:

- a. Melalui pustaka teori, yakni dari buku-buku yang ada kaitannya dengan variabel penelitian, dan masalah yang diteliti.
- b. Melalui pustaka hasil penemuan, yaitu dari skripsi, tesis, artikel jurnal, internet, publikasi pemerintah, koran, serta dokumentasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi pegawai tentang pengaruh human capital, kompetensi dan motivasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4.5. SKALA PENGUKURAN

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data

kuantitatif. Sebuah skala pengukuran merupakan seperangkat aturan untuk mengkuantifikasi sebuah variabel tertentu, atau pemberian skor angka padanya. Skala-skala pengukuran dapat mengkuantifikasikan data baik secara nominal, ordinal, interval, maupun rasio.

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 kategori yaitu sangat setuju, setuju, tidak pasti, tidak setuju, sangat tidak setuju dan dengan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju sampai dengan skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Skala likert pada umumnya digunakan untuk mengukur yang berkaitan dengan pribadi individu seperti sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu keadaan atau yang sering disebut sebagai variabel penelitian.

4.6. UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas Instrument (Test Of Validity)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, Ghazali, (2016)

Analisis ini dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur Hadi, (dalam Bawono, 2010).

Adapun Kriteria pengujian yang digunakan pada instrument yang dikatakan valid jika nilai Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 , maka kuisisioner sebagai alat pengukur dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen (Test Of Realibility)

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016).

Analisis ini dipakai untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relative konsisten atau tidak berbeda jika diukur ulang pada subyek yang sama, sehingga dapat diketahui konsistensi atau keterandalan alat ukur (kuisisioner) Hadi, (dalam Bawono, 2010).

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$, Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya (Bawono, 2010)

4.7. UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat masalah normalitas, multikolinieritas, dan heterodatisitas dalam model penelitian. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan setimator linier tidak bias dengan varian yang minimum (*best liniear 62 unbiased estimator*), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Untuk itu perlu dilakukan pengujian lebih lanjut, diantara:

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model

regresi yang baik adalah distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau paling tidak mendekati normal.

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas sebagai persyaratan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan untuk melihat linieritas hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai deviation from linearity Sig. lebih besar dari 0.05 maka sebarannya dinyatakan linier

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak. Uji Multikolinearitas dilakukan jika variabel bebas (independen) berjumlah lebih dari 1. Jika hanya terdiri dari 1 variabel independen (regresi linear

sederhana), maka uji Multikolinearitas tidak perlu dilakukan. Dalam uji multikolinearitas yang menggunakan bantuan SPSS, bisa melihat nilai *Tolerance* atau nilai *VIF*. Jika menggunakan *Tolerance*, maka nilainya mesti harus lebih besar dari 0.1, sedangkan jika Anda menggunakan *VIF*, maka nilainya mesti harus lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi korelasi yang sangat kuat antara setiap variabel bebas (*independen*).

4.8. UJI HIPOTESIS

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear (*linear Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependen* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independen* (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai – nilai variabel *dependen* berdasarkan nilai variabel *independen* yang diketahui (Ghozali, 2016).

Pengukuran pengaruh variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3), digunakan *analisis regresi linier berganda*, disebut linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus. Oleh karena variabel *independen* dalam penelitian ini mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Teknik analisis data menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 26.

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen (human capital, sarana dan prasarana, dan

motivasi) dengan variabel dependen efektivitas kerja). Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi:

$$Y = B X_1 + B X_2 + B X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y	=	Efektivitas kerjas
X ₁	=	Human Capital
X ₂	=	Sarana dan Prasarana
X ₃	=	Motivasi
e	=	eror

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : Human Capital (X1), Sarana dan Prasarana (X2), Motivasi (X3), terhadap variabel terkait yaitu Efektivitas Kerja (Y) dilakukan :

Uji T test

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri.

Uji F test

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *R Square* (R²)

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. HASIL PENELITIAN

5.1.1. Profil Objek Penelitian

Kabupaten Bantaeng melakukan proses pembangunan di segala bidang satu diantaranya adalah bidang pendidikan dan kebudayaan, terkoordinasi melalui Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang pendidikan (Pergub No: 26 Tahun 2008).

Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng adalah “ *Pendidikan bermutu, berkarakter dan berkearifan local guna mendukung Bantaeng sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di bagian Sulawesi Selatan.* ”

Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan pemerataan aksesibilitas pelayanan pendidikan yang bermutu menuju standar nasional pendidikan, termasuk pelayanan pembinaan kebudayaan.
- 2) Meningkatkan kualitas proses pendidikan, termasuk pengembangan pendidikan karakter untuk pembentukan kepribadian.

- 3) Menyiapkan sumber daya manusia yang profesional, mandiri, kreatif dan bertanggung jawab.
- 4) Pembinaan dan pelestarian kebudayaan untuk mendukung terbentuknya generasi yang berkarakter.

Tujuan pembangunan pendidikan Kabupaten Bantaeng sejalan dengan kebijakan pembangunan pendidikan nasional yang difokuskan pada penguatan layanan pembangunan yang sesuai dengan Visi Kementerian Pendidikan Nasional 2014 yakni *Terselenggaranya Layanan Prima Pendidikan Nasional Untuk Membentuk Insan Indonesia Cerdas dan Komprehensif*.

5.1.2. Profil Responden

Jumlah responden yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 80 pegawai. Responden merupakan seluruh pegawai yang terdapat dalam Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Deskripsi responden disajikan sebagai berikut :

5.1.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu pria dan wanita, dapat ditunjukkan pada tabel 5.1

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1.	Laki Laki	38	47,5
2	Perempuan	42	52.5
	Total	80	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, menunjukkan bahwa ada 80 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 38 (47,5%) responden laki – laki sedangkan perempuan sebanyak 42 (52,5%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini sebagai proporsi yang lebih besar dibanding jenis kelamin laki-laki.

5.1.2.2. Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi tiga kelompok interval usia yaitu usia 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun, dapat ditunjukkan pada tabel 5.2

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	31 – 40	38	47,5
2.	41 – 50	23	28.75
3.	51 - 60	19	23,75
	Total	80	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, menunjukkan bahwa ada 80 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 38 (47,5%) responden berusia antara 31 – 40

tahun, terdapat sebanyak 23 (28,75%) responden berusia antara 41 – 50 tahun dan terdapat sebanyak 19 (23,75%) responden berusia antara 51 – 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden pada usia antara 31 - 40 tahun yaitu usia yang masih dalam kategori usia yang masih produktif.

5.1.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan menjadi enam kelompok yaitu S3 (Doktor), S2 (Pasca Sarjana), S1 (Sarjana), Diploma/Sarjana Muda, SLTA/Sederajat dan SLTP/Sederajat, dapat ditunjukkan pada tabel 5.3

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	S3 (Doktor)	1	1,25
2.	S2 (Pasca Sarjana)	8	10
3.	S1 (Sarjana)	53	66,25
4.	Diploma/Sarjana Muda	3	3,75
5.	SLTA/Sederajat	14	17,5
6.	SLTP/Sederajat	1	1,25
	Total	80	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, menunjukkan bahwa ada 80 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 1 (1,25%) responden berpendidikan S3 (Doktor), terdapat sebanyak 8 (10%) responden berpendidikan S2 (Pasca Sarjana), terdapat sebanyak 53 (66,25%) responden berpendidikan S1 (Sarjana), terdapat sebanyak 3 (3,75%) responden berpendidikan Diploma/Sarjana Muda, terdapat sebanyak 14 (17,5%) responden berpendidikan SLTA/Sederajat dan terdapat sebanyak 1 (1,25%) responden berpendidikan SLTP/Sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Bantaeng mayoritas responden merupakan lulusan S1 (Sarjana).

5.1.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil tanggapan dari 80 orang responden tentang variabel-variabel penelitian, berikut akan diuraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik.

5.1.3.1. Human Capital (X₁)

Variabel human capital terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dan berikut ini merupakan hasil jawaban responden pada variabel human capital dalam tabel 5.4 di bawah ini:

Tabel 5.4
Deskriptif Item Pernyataan Variabel Human Capital

Indikator	Skor					Jumlah
	1	2	3	4	5	
X1.1	0	5	11	38	26	80
	0,00%	6,25%	13,75%	47,50%	32,50%	100%
X1.2	2	1	15	34	28	80
	2,50%	1,25%	18,75%	42,50%	35,0%	100%
X1.3	0	0	10	38	32	80
	0,00%	0,00%	12,50%	47,50%	40,00%	100%
X1.4	0	4	22	38	16	80
	0,00%	5,00%	27,50%	47,50%	20,00%	100%
X1.5	0	5	20	33	22	80
	0,00%	6,25%	25,00%	41,25	27,50%	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan table diatas dapat dideskripsikan bahwa pernyataan-pernyataan dari variabel human capital (X_1) sebagian besar responden memilih skor ≥ 3 . Pernyataan ke-1 terdiri atas 6,25% menyatakan tidak setuju; 13,75% menyatakan kurang setuju; 47,50% menyatakan setuju dan 32,50% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-2 terdiri atas 2,50% menyatakan sangat tidak setuju; 1,25% menyatakan tidak setuju; 18,75% menyatakan kurang setuju; 42,50% menyatakan setuju dan 35,00% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-3 terdiri atas 12,50% menyatakan kurang setuju; 47,50% menyatakan setuju dan 40,00% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-4 terdiri atas 5,00% menyatakan tidak setuju; 27,50% menyatakan kurang setuju; 47,50% menyatakan setuju dan 20,00% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-5 terdiri atas 6,25% menyatakan tidak setuju; 25,00% menyatakan kurang setuju; 41,25% menyatakan setuju dan 27,50% menyatakan sangat setuju.

5.1.3.2. Sarana dan Prasarana (X_2)

Variabel sarana dan prasarana terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dan berikut ini merupakan hasil jawaban responden pada variabel sarana dan prasarana dalam tabel 5.5 di bawah ini:

Tabel 5.5
Deskriptif Item Pernyataan Variabel Sarana dan Prasarana

Indikator	Skor					Jumlah
	1	2	3	4	5	
X2.1	4	4	22	27	23	80
	5,00%	5,00%	27,50%	33,75%	28,75%	100%
X2.2	0	3	27	32	18	80
	0,00%	3,75%	33,75%	40,00%	22,50%	100%

Indikator	Skor					Jumlah
	1	2	3	4	5	
X2.3	0	0	24	33	23	80
	0,00%	0,00%	30,00%	42,25%	28,25%	100%
X2.4	4	1	25	37	13	80
	5,00%	1,25%	31,25%	46,25%	16,25%	100%
X2.5	0	2	20	44	14	80
	0,00%	2,50%	25,00%	55,00%	17,50%	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan table diatas dapat dideskripsikan bahwa pernyataan-pernyataan dari variabel sarana dan prasarana (X_2) sebagian besar responden memilih skor ≥ 3 . Pernyataan ke-1 terdiri atas 5,00% menyatakan sangat tidak setuju; 5,00% menyatakan tidak setuju; 27,50% menyatakan kurang setuju; 33,75% menyatakan setuju dan 28,75% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-2 terdiri atas 3,75% menyatakan tidak setuju; 33,75% menyatakan kurang setuju; 40,00% menyatakan setuju dan 22,50% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-3 terdiri atas 30,00% menyatakan kurang setuju; 41,25% menyatakan setuju dan 28,25% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-4 terdiri atas 5,00% menyatakan sangat tidak setuju; 1,25% menyatakan tidak setuju; 31,25% menyatakan kurang setuju; 46,25% menyatakan setuju dan 16,25% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-5 terdiri atas 2,50% menyatakan tidak setuju; 25,00% menyatakan kurang setuju; 55,00% menyatakan setuju dan 17,50% menyatakan sangat setuju.

5.1.3.3. Motivasi (X_3)

Variabel motivasi terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dan berikut ini merupakan hasil jawaban responden pada variabel motivasi dalam tabel 5.6 di

bawah ini:

Tabel 5.6
Deskriptif Item Pernyataan Variabel Motivasi

Indikator	Skor					Jumlah
	1	2	3	4	5	
X3.1	2	4	17	37	20	80
	2,50%	5,00%	21,25%	46,25%	25,00%	100%
X3.2	0	6	20	35	19	80
	0,00%	7,50%	25,00%	43,75%	23,75%	100%
X3.3	0	1	17	37	25	80
	0,00%	1,25%	21,25%	46,25%	31,25%	100%
X3.4	2	1	18	41	18	80
	2,50%	1,25%	22,50%	51,25%	22,50%	100%
X3.5	0	3	12	46	19	80
	0,00%	3,75%	15,00%	57,50%	23,75%	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan table diatas dapat dideskripsikan bahwa pernyataan-pernyataan dari variabel motivasi (X_3) sebagian besar responden memilih skor ≥ 3 . Pernyataan ke-1 terdiri atas 2,50% menyatakan sangat tidak setuju; 5,00% menyatakan tidak setuju; 21,25% menyatakan kurang setuju; 46,25% menyatakan setuju dan 25,00% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-2 terdiri atas 7,50% menyatakan tidak setuju; 25,00% menyatakan kurang setuju; 47,75% menyatakan setuju dan 23,75% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-3 terdiri atas 1,25% menyatakan tidak setuju; 21,25% menyatakan kurang setuju; 46,25% menyatakan setuju dan 31,25% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-4 terdiri atas 2,50% menyatakan sangat tidak setuju; 1,25% menyatakan tidak setuju; 22,50% menyatakan kurang setuju; 51,25% menyatakan setuju dan 22,50% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-

5 terdiri atas 3,75% menyatakan tidak setuju; 15,00% menyatakan kurang setuju; 57,50% menyatakan setuju dan 23,75 % menyatakan sangat setuju.

5.1.3.4. Efektivitas Kerja (Y)

Variabel efektivitas kerja terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dan berikut ini merupakan hasil jawaban responden pada variabel efektivitas kerja dalam tabel 5.7 di bawah ini:

Tabel 5.7
Deskriptif Item Pernyataan Variabel Efektivitas Kerja

Indikator	Skor					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Y1	0	3	17	42	18	80
	0,00%	3,75%	21,25%	52,50%	22,50%	100%
Y2	0	2	15	41	22	80
	0,00%	2,50%	18,75%	51,25%	27,50%	100%
Y3	0	1	19	35	25	80
	0,00%	1,25%	23,25%	43,75%	31,25%	100%
Y.4	1	1	21	44	13	80
	1,25%	1,25%	26,25%	55,00%	16,25%	100%
Y5	0	4	23	41	12	80
	0,00%	5,00%	28,25%	51,25%	15,00%	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan table diatas dapat dideskripsikan bahwa pernyataan-pernyataan dari variabel efektivitas kerja (Y) sebagian besar responden memilih skor ≥ 3 . Pernyataan ke-1 terdiri atas 3,75% menyatakan tidak setuju; 21,25% menyatakan kurang setuju; 52,50% menyatakan setuju dan 22,50% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-2 terdiri atas 2,50% menyatakan tidak setuju; 18,75% menyatakan

kurang setuju; 51,25% menyatakan setuju dan 27,50% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-3 terdiri atas 1,25% menyatakan tidak setuju; 23,75% menyatakan kurang setuju; 43,75% menyatakan setuju dan 31,25% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-4 terdiri atas 1,25% menyatakan sangat tidak setuju; 1,25% menyatakan tidak setuju; 26,25% menyatakan kurang setuju; 55,00% menyatakan setuju dan 16,25% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-5 terdiri atas 5,00% menyatakan tidak setuju; 28,75% menyatakan kurang setuju; 51,25% menyatakan setuju dan 15,00% menyatakan sangat setuju.

5.1.4. Uji Instrument

5.1.4.1. Uji Validitas Instrument

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Adapun Kriteria pengujian yang digunakan pada instrument adalah jika nilai Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 , maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid.

1. Variabel Human Capital (X_1)

Tabel 5.8
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16,06	7,173	,389	,831
X1.2	16,06	5,705	,724	,726
X1.3	15,85	7,091	,587	,776
X1.4	16,30	6,263	,677	,744
X1.5	16,23	6,151	,625	,760

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada Tabel 5.8 menunjukkan bahwa semua item pada variabel human capital adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

2. Variabel Sarana dan Prasarana (X₂)

Tabel 5.9
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15,35	7,749	,604	,873
X2.2	15,30	8,263	,758	,823
X2.3	15,13	8,896	,667	,846
X2.4	15,44	7,996	,694	,839
X2.5	15,24	8,614	,813	,818

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa semua item pada variabel sarana dan prasarana adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

3. Variabel Motivasi (X₃)

Tabel 5.10
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15,83	6,475	,701	,795
X3.2	15,85	6,863	,666	,804
X3.3	15,61	7,405	,657	,808
X3.4	15,79	7,056	,646	,810
X3.5	15,68	7,792	,574	,828

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada Tabel 5.10 menunjukkan bahwa semua item pada variabel motivasi adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

4. Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Tabel 5.11
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	15,69	6,167	,600	,830
Y2	15,59	5,790	,741	,792
Y3	15,58	5,893	,675	,809
Y4	15,79	5,815	,733	,794
Y5	15,86	6,399	,531	,847

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada Tabel 5.11 menunjukkan bahwa semua item pada variabel efektivitas kerja adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

5.1.4.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$, Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya

Tabel 5.12
Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alfa Croambach's	Keterangan
1	Human Capital (X1)	0.807	Realibel
2	Sarana dan Prasarana (X2)	0.867	Realibel
3	Motivasi (X3)	0.842	Realibel
4	Efektivitas Kerja (Y)	0.846	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 5.12 dapat dijelaskan keempat variabel yang diatas terbukti handal (reliable) dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan model regresi tidak mengandung masalah.

5.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan Apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 5.13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,23346414
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,091
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c

a. Test distribution is Normal.

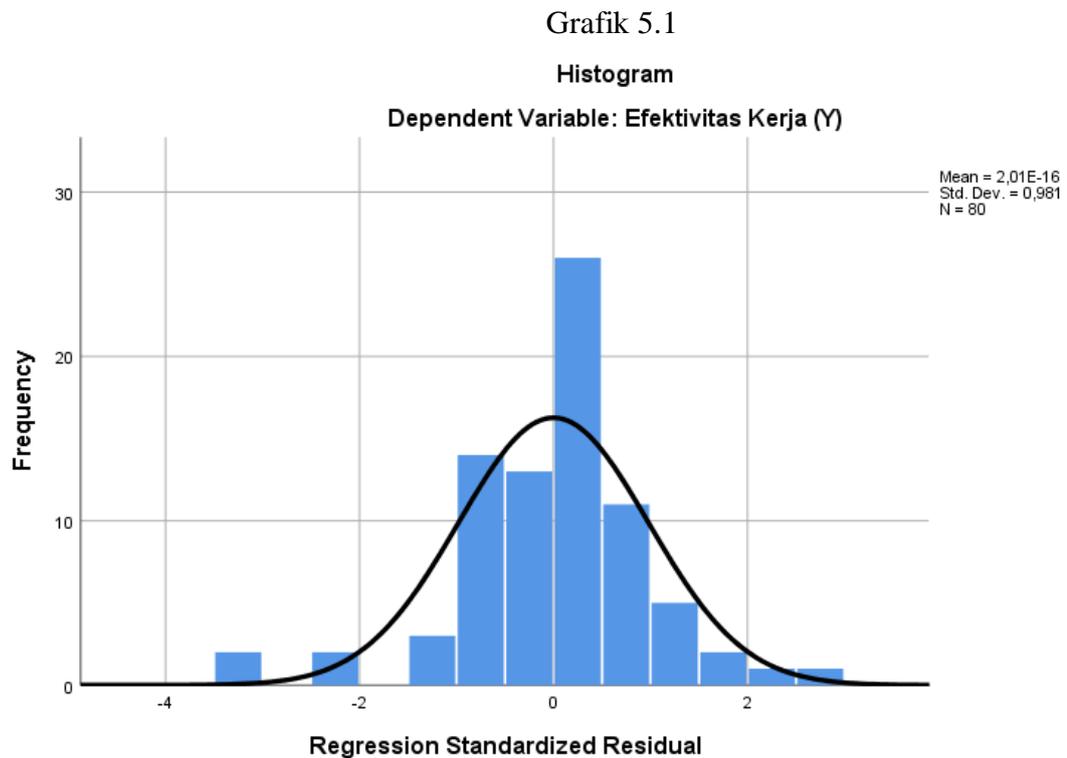
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 5.13 diatas menjelaskan bahwa model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis memberikan bukti bahwa data berdistribusi normal, untuk melihat bahwa data tersebut berdistribusi normal terletak pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar (0.083) memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal dan data tersebut dapat digunakan ketahap pengujian selanjutnya.

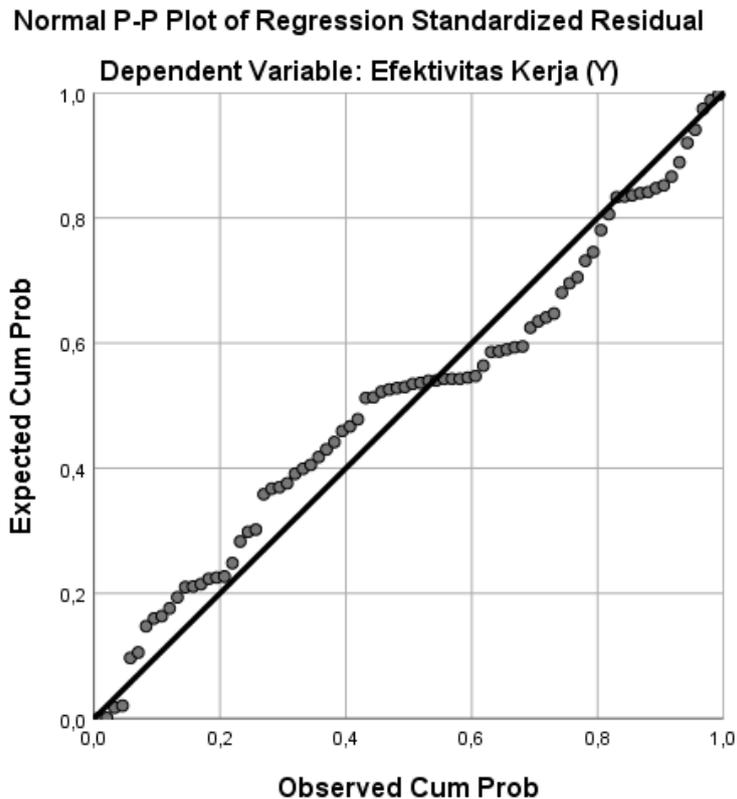
Hasil pengujian normalitas lainnya dapat di lihat pada grafik 5.1 di bawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada grafik di atas ini terlihat ada kurva yang berbentuk menyerupai lonceng, ini menunjukkan dari nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan output dibawah, terlihat bahwa titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Grafik 5.2



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

5.1.5.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksud untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika nilai deviation from linearity Sig. > 0,05 maka ada hubungan linear secara signifikan anatar variabel X dengan variabel Y. Jika nilai deviation from linearity Sig.< 0,05 maka tidak ada hubungan linear secara signifikan anatar avariabel X dengan variabel Y. Berikut uji linearitas penelitian ini :

Tabel 5.14
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Efektivitas Kerja (Y) * Human Capital (X1)	Between Groups	(Combined)	139,878	12	11,656	1,359	,208
		Linearity	11,036	1	11,036	1,286	,261
		Deviation from Linearity	128,841	11	11,713	1,365	,210
	Within Groups		574,872	67	8,580		
	Total		714,750	79			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table diatas menunjukkan hasil uji linearitas pada output tabel 5.14 Anova Table diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity sebesar 0,210. Artinya terdapat hubungan linear antara variable Efektivitas Kerja (Y) dengan Human Capital (X1) karena nilai sig 0,210 > 0,05.

Tabel 5.15
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Efektivitas Kerja (Y) * Sarana dan Prasarana (X2)	Between Groups	(Combined)	99,113	12	8,259	,899	,552
		Linearity	,013	1	,013	,001	,970
		Deviation from Linearity	99,100	11	9,009	,980	,473
	Within Groups		615,637	67	9,189		
	Total		714,750	79			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table diatas menunjukkan hasil uji linearitas pada output tabel 5.15 Anova Table diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity sebesar 0,473. Artinya terdapat hubungan linear antara variable Efektivitas Kerja (Y) dengan Sarana dan Prasarana (X2) karena nilai sig 0,473 > 0,05.

Tabel 5.16
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Efektivitas Kerja (Y) * Motivasi (X3)	Between Groups	(Combined)	395,850	13	30,450	6,302	,000
		Linearity	319,468	1	319,468	66,118	,000
		Deviation from Linearity	76,382	12	6,365	1,317	,230
	Within Groups		318,900	66	4,832		
	Total		714,750	79			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table diatas menunjukkan hasil uji linearitas pada output tabel 5.16 Anova Table diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity sebesar 0,230. Artinya terdapat hubungan linear antara variable Efektivitas Kerja (Y) dengan Motivasi (X3) karena nilai sig 0,230 > 0,05.

5.1.5.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00 (sepuluh) artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji, sedangkan jika nilai Tolerance < 0,10 dan VIF > 10,00 (sepuluh) maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Tabel 5.17
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7,778	2,435		3,195	,002		
	Human Capital (X1)	-,038	,085	-,039	-,442	,660	,935	1,070
	Sarana dan Prasarana (X2)	,017	,073	,020	,232	,817	,990	1,010
	Motivasi (X3)	,624	,081	,678	7,725	,000	,941	1,063

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 5.17 menunjukkan untuk masing-masing variabel yaitu Human Capital mempunyai nilai tolerance $0,935 > 0,10$; Nilai tolerance Sarana dan Prasarana sebesar $0,990 > 0,10$ dan nilai tolerance Motivasi $0,941 > 0,10$. Sedangkan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Human Capital $1,070 < 10,0$; nilai *Value Influence Factor* (VIF) Sarana dan Prasarana $1,010 < 10,0$ dan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Motivasi $1,063 < 10,0$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

5.1.6. Uji Hipotesis

5.1.6.1 Analisa Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.18
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,778	2,435		3,195	,002
	Human Capital (X1)	-,038	,085	-,039	-,442	,660
	Sarana dan Prasarana (X2)	,017	,073	,020	,232	,817
	Motivasi (X3)	,624	,081	,678	7,725	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel Coefficients 5.18 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 7,778 - 0,038X_1 + 0,017X_2 + 0,624X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat di Interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 3.883 menunjukkan bahwa jika variabel Human Capital (X1), Sarana dan Prasarana (X2) dan Motivasi (X3) sama dengan nol, maka Efektivitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 3.883.
- 2) Nilai koefisien regresi -0,038 menunjukkan bahwa jika Human Capital (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,038 (3,8%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi 0,017 menunjukkan bahwa jika variabel Sarana dan Prasarana (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,017 (1,7%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi 0,624 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,624 (62,4%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

5.1.6.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah masih praduga karena masih harus dibuktikan

kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut :

a. Uji F (*Simultan*)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5.19
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320,669	3	106,890	20,614	,000 ^b
	Residual	394,081	76	5,185		
	Total	714,750	79			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Sarana dan Prasarana (X2), Human Capital (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.19 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($20,614 > 2,720$) dan nilai sig $0,00 < 0,05$.

Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan

ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Human Capital, Sarana dan Prasarana, dan Motivasi terhadap efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df_1 dan df_2 sehingga berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai (*degree of freedom*) $df_1=3$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = (n-3-1) = 80-3-1$ diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2.72.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini untuk menguji apakah variabel bebas Human Capital, Sarana dan Prasarana dan Motivasi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *t-tabel* pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t :

- a) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.20
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,778	2,435		3,195	,002
	Human Capital (X1)	-,038	,085	-,039	-,442	,660
	Sarana dan Prasarana (X2)	,017	,073	,020	,232	,817
	Motivasi (X3)	,624	,081	,678	7,725	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.20, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- 1) Pengaruh Human Capital (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -0,442 dengan signifikan sebesar 0,660, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($-0,442 < 1,992$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0,660 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (H_1) di tolak dan (H_0) diterima.
- 2) Pengaruh Sarana dan Prasarana (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,232 dengan signifikan sebesar 0,817, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0,232 < 1,992$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0,817$

> 0.05), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Sarana dan Prasarana berpengaruh positif dan signifikan Efektivitas Kerja (H_2) ditolak dan (H_0) diterima.

- 3) Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,725 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7,725 > 1,992$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (H_3) di terima dan (H_0) ditolak.

c. Uji Koefisien Beta

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Variabel motivasi mencapai nilai b sebesar 0,624 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel human capital yang hanya mencapai nilai b sebesar -0,038 dan variabel sarana dan prasarana yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,017.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menjelaskan pengaruh variabel independen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R-Square (R^2), Nilai R^2 sebaiknya berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika

R² bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R² bernilai kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 5.21
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,427	2,277

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Sarana dan Prasarana (X2), Human Capital (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 5.21 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R² sebesar 0.449 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Human Capital (X1), Sarana dan Prasarana (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.449 atau 44.9% variansi Efektivitas Kerja dipengaruhi oleh Human Capital (X1), Sarana dan Prasarana (X2) dan Motivasi (X3) sedangkan sisanya sebesar 55.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

5.2 PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dimana variabel bebasnya adalah Human Capital sebagai (X1), Sarana dan Prasarana Sebagai (X2), dan Motivasi sebagai (X3), sedangkan untuk variabel terikatnya adalah Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa Human Capital (X1), Sarana dan Prasarana (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Namun secara parsial hanya motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

1. Pengaruh Human Capital Terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel Human Capital berkoeffisien positif dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-0,442 < 1,992)$ dan signifikansi $0,660 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa human capital tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik human capital pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng maka akan mengurangi tingkat efektivitas kerja pegawainya. Ini menandakan masih banyak pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya, bahkan ada pekerjaan yang selesai tepat waktu namun tidak sesuai harapan. Padahal human capitalnya dapat dikatakan sudah memadai.

Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Ramanda (2015) dengan judul “ Pengaruh Human Capital, Relational Capital dan Organizational Capital terhadap Kinerja

Pegawai (Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat) yang menyimpulkan bahwa *Human capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKP Sumbar. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa *human capital* yang dimiliki tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai BKP Sumbar.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Adnan Rajak et al (2018), dengan judul penelitian : Pengaruh *Human Capital* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Lingkungan Hidup Ternate. Adnan Rajak et al (2018) melakukan penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate dengan melibatkan 69 responden, menggunakan eksplanatori. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik human capital maka semakin baik pula kinerja karyawan. (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan memberikan kepuasan terhadap kinerja. Dengan hasil secara simultan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Garis besar pengertian *human capital* atau modal manusia adalah kemampuan yang ada di dalam diri seseorang. Dapat dinyatakan dari yang

terlihat maupun yang masih terpendam. Kemampuan seseorang yang terlihat dapat tercermin dari penyelesaian pekerjaan sehari-hari dengan penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan oleh seseorang di dalam organisasi, dengan kata lain yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan organisasi (Lantip Prasajo, 2018 : 35).

(Pasban & Nojedeh, 2016) dalam Lantip Prasajo (2018) menyatakan “*human capital is not considered as a simple input, since it plays a more complicated role in the process of producing goods or providing services. Human capital displays an intrinsic talent, which can both change or moderate itself and other inputs. This characteristic leads to the perpetual dynamism of economy.*” Artinya adalah modal manusia (*human capital*) tidak dianggap sebagai input sederhana, karena memainkan peran yang lebih rumit dalam proses memproduksi barang atau penyediaan jasa. *Human capital* menampilkan bakat intrinsik, yang dapat mengubah atau memoderatori dirinya sendiri dan masukan lainnya. Hal ini merupakan karakteristik yang mengarah pada dinamisme ekonomi secara abadi

2. Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel sarana dan prasarana berkoefisien positif thitung < ttabel sebesar ($0,232 < 1,992$) dan nilai sig sebesar $0,817 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana tidak

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sarana dan prasarana kantor yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng tidak mempengaruhi tingkat efektivitas kerja pegawainya. Ini menandakan meskipun sarana dan prasarana pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng memadai namun tidak dapat dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai sehingga tidak dapat meningkatkan efektivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azza Arena (2016), dengan judul “Pengaruh prasarana terhadap efektivitas Pembelajaran praktik acuan perancah mahasiswa D3 semester III Politeknik Negeri Pontianak”, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa “Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kondisi cuaca dan kenyamanan lokasi tempat praktik acuan perancah”. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan informasi dan masukan bagi para dosen serta pimpinan Politeknik Negeri Pontianak, serta civitas akademika dan semua pihak agar dapat memperhatikan prasarana pembelajaran yang ekonomis dan efisien secara efektif guna mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai atau direncanakan sebelumnya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dody Anand (2016), dengan judul penelitian : Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik

Kota Tanjung Balai). Penelitian ini ditujukan untuk untuk mengetahui pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap tingkat produktivitas pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tanjung Balai. Dody Anand (2016) melakukan penelitian pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tanjung Balai dengan melibatkan 41 responden, menggunakan kuisisioner. Dengan analisis kuantitatif dengan menguji koefisien korelasi product moment dan koefisien determinan., temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat Sarana dan Prasarana di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tanjung Balai tinggi, dengan tingkat Efektivitas kerja pegawai yang mendapat penilaian tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Efektivitas Kerja Pegawai tinggi.

Pendapat Yuwono :2008, dalam QtaKita (2020). Pengertian Sarana adalah segala sesuatu hal yang dapat ataupun bisa digunakan sebagai peralatan/alat untuk mencapai suatu tujuan atau maksud yang telah ditetapkan. Pengertian Prasarana adalah suatu perangkat yang dijadikan sebagai penunjang utama dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara bersama.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatus Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2013 menyatakan Sarana adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan tugas dan fungsi pekerjaan. Prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung

berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan tugas dan fungsi pekerjaan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi berkoefisien positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $(7,725 > 1,992)$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng akan meningkatkan tingkat efektivitas kerja pegawainya. Ini menandakan apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng maka dapat meningkatkan efektivitas kerjanya, sehingga pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya dan hasilnya sesuai yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dede Surahman (2017) yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Efektivitas Pelaksanaan Program Kerja yang menunjukkan hasil dari pengujian penelitian tersebut bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan efektivitas pelaksanaan program kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan

oleh Sasono (2018) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti bermaksud untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Dari hasil yang didapat, peneliti mengambil kesimpulan yang sesuai dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Adapun kesimpulan yang dapat disampaikan yakni: 1) Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, 2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, 3) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, 4) Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berendoom dan Stainer dalam Sedarmayanti (2000:45), (dalam Rasto, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Vroom dalam Gibson (1991:185), (dalam Rasto ; 2016) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela. Sebagian perilaku dipandang sebagai kegiatan yang dapat dikendalikan orang secara sukarela, dan karena itu dimotivasi.

4. Pengaruh Human Capital, Sarana dan Prasarana dan Motivasi secara simultan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji F menunjukkan koefisien positif $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(20,614 > 2,720)$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Human Capital, Sarana dan Prasarana dan Motivasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Secara simultan, ketiga variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan dapat memberikan efektivitas kerja yang baik. Dengan efektivitas kerja yang baik diharapkan semua pekerjaan dapat diselesaikan pada waktunya dan memberi hasil kerja sesuai yang diharapkan.

5. Pengaruh Variabel yang Dominan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel human capital berkoefisien positif dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-0,442 < 1,992)$ dan signifikansi $0,660 > 0,05$; variabel sarana dan prasarana berkoefisien positif $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $(0,232 < 1,992)$ dan nilai sig sebesar $0,817 > 0,05$ dan variabel motivasi berkoefisien positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $(7,725 > 1,992)$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dari data hasil olahan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi yang berpengaruh dominan

terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan nilai kontribusi yang paling besar terhadap efektivitas kerja yang artinya semakin tinggi motivasi pegawai semakin meningkatkan pula efektivitas kerja

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial Human Capital dan Sarana dan Prasarana tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hanya Motivasi yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel Human Capital, Sarana dan Prasarana dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) dari ketiga variable independen yaitu motivasi.

6.2. SARAN

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penulis mengharapkan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kerjanya. Khususnya motivasi dalam bekerja yang merupakan salah satu factor yang dapat membuat efektivitas kerja para pegawai meningkat.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya jumlah variabel dapat ditambah ataupun dikombinasikan dengan variabel yang lain, baik di dalam maupun di luar variabel penelitian penulis. Dengan semakin beragam ataupun terkombinasinya variabel yang digunakan diharapkan akan lebih menyempurnakan penelitian ini.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya jumlah sampel juga diperbanyak, agar penelitiannya lebih akurat dan lebih sempurna. Bagi para peneliti selanjutnya, semoga penelitian saya bisa menjadi bahan rujukan, acuan maupun referensi dalam penelitian saudara sehingga menjadi penelitian yang baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2011). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFPE.
- Adnan Rajak, et al. 2018. *Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate*. Jurnal Manajemen Sinergi Volume 5 Nomor 2. <https://ejournal.unkhair.ac.id>
- Azqiara. 2020. *Pengertian Sarana dan Prasarana, 7 fungsi serta contohnya*. Artikel ID Pengetahuan.com
- Benjamin Bukit, et al. 2017. *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Bivisyani Questibrilia. 2020. *Mengenal Definisi Dari Etos Kerja*. Jojonomic.
- Burhanuddin et al (2017). *Pengukuran Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Di Sekolah Dasar*. <http://journal2.um.ac.id>
- Deni Ariska. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arumbai Kasembadan Banyumas*. Purwokerto : Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Dian Permatasari, 2019. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)*. Jurnal Magisma Volume 7 Nomor 1.
- Dian Swastari (2013). *Analisis Penerapan Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Telkomsel Branch Purwekorto*. <http://eprints.dinus.ac.id>
- Diyah Fitriyani et al. 2019. *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Volume 8 Nomor 1.
- Dosen Pendidikan 2, 2020. *Sarana dan Prasarana adalah*. Artikel Dosen Pendidikan.
- Dody Anand (2016). *Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tanjung Bala)*. <http://repositori.usu.ac.id>

- Edy Cahyana. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwokerto Kabupaten Wonogiri*. Ponorogo : Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Fadli, 2017. *Analisis Regresi Linear Berganda*. Dawai Simfoni.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : BP Universitas. Diponegoro.
- Fedrian Welly (2016). *Pengaruh Insentif dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Aceh*. <http://repository.ut.ac.id>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardani, et al. 2020. *Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group
- John A. Pearce II. (2018). *Manajemen Strategis (Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Lantip Diat Prasojjo. 2018. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Uny Press.
- Marbawi Adamy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Unimal Press
- Marno Nugroho et al, 2020. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 11 No. 1.
- Mohklas. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan komunikasi sebagai variabel Moderating*. Jurnal Fokus Ekonomi Volume 10 Nomor 2.
- Muchlisin Riadi, 2020. *Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor Yang Mempengaruhi)*. Artikel Kajian Pustaka .com.
- QtaKita, 2020. *Definisi/Pengertian Sarana dan Prasarana Menurut Para Ahli*. Artikel Administrator Muda Indonesia.
- Rasto, 2016. *Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli*. Artikel Universitas Pendidikan Indonesia
- Rosyada Hikmah Aulia, 2017, *Human Capital*. Artikel Writing For The World.

- Sahid Raharjo. 2019. *Cara Melakukan Analisis Regresi Multiplas (Berganda) Dengan SPSS*. Artikel SPSS Indonesia, Olah Data Statistik Dengan SPSS.
- Saban Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sentot Imam Wahjono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen P Robbins et al, 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta
- Sya'rani Abdul Wahab, 2018. *Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan*. Jurnal Kindal Volume 14 Nomor 1.

Lampiran 1



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
NOBEL INDONESIA INSTITUTE
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.045/DBK/S.KET/NII/I/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : RATNA AMIN

NIM : 2018MM21913

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 085299710437

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 26 Januari 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

Lampiran 2

KUESIONER/ANGKET

PENGARUH HUMAN CAPITAL, SARANA DAN PRASARANA, DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANTAENG

Saya Mahasiswa Magister STIE NOBEL Makassar. Saat ini sedang menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Human Capital, Kompetensi dan Motivasi dalam meningkatkan efektivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng”. Demi melengkapi kesempurnaan Tesis saya, tentunya bantuan dari berbagai pihak sangat membantu termasuk kesediaan bapak/ibu mengisi angket ini sekarang, ini adalah bagian penting penelitian saya dalam dunia pendidikan. Yang tentunya akan sangat berguna untuk saya pribadi, orang lain, serta Nusa dan Bangsa.

Terima kasih saya haturkan atas kesediaan bapak/ibu membantu mengisi angket ini. Saya mempersilahkan untuk tidak menuliskan nama demi menjamin kerahasiaan identitas bapak/ibu. Bapak/ibu cukup mengisi yang kami sajikan di bawah ini:

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. pendidikan Terakhir :
3. Usia : Tahun

Petunjuk pengisian :

1. Mohon diisi oleh bapak/ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berikan tanda silang (√) pada kolom yang terdian dan di pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan - pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, di usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Di bawah ini saya mencantumkan ketentuan pengisian angket.

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Bapak /Ibu bisa memilih salah satu jawaban dengan mencontreng (√) jawaban yang dianggap paling sesuai

A. HUMAN CAPITAL (X₁)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki kreativitas dalam melakukan pekerjaan					
2.	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya memiliki kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah					
4.	Saya memiliki kemampuan dalam berinovasi dan responsive terhadap perubahan lingkungan					
5.	Saya selalu menemukan cara lain dalam menyelesaikan pekerjaan					

B. SARANA DAN PRASARANA (X₂)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki tempat dengan ukuran kira kira 40 square feet, atau setara dengan ukuran 3,7 m ² .					
2.	Ruangan Saya memiliki AC yang berfungsi baik, memiliki penerangan yang cukup					

3.	Ruang Rapat di Kantor Saya berkapasitas yang tepat, dan memiliki furniture seperti meja dan kursi meeting yang nyaman.					
4.	Dikantor sudah dilengkapi Sarana IT berupa wifi yang memadai					
5.	Sistem Informasi di kantor 100% diakses dengan jaringan luas (WAN)					

C. MOTIVASI (X₃)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya harus istirahat pada saat jam istirahat sudah tiba.					
2.	Saya menjalin hubungan sosial dengan semua rekan kerja					
3.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja					
4.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
5.	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					

D. EFEKTIVITAS KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
2.	Hasil pekerjaan saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja					
3.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
4.	Pekerjaan saya harus selesai tepat pada waktunya					

5.	Saya bekerja dengan teliti untuk mengurangi kesalahan sehingga tidak terjadi pemborosan.					
----	--	--	--	--	--	--

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kerja sama yang Saudara berikan.

Lampiran 3

Resp	Item Pertanyaan					Jml X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	3	4	4	3	3	17
2	4	4	4	4	4	20
3	4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	4	20
5	2	4	4	2	2	14
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	3	2	3	3	3	14
10	4	4	5	4	3	20
11	4	4	5	4	3	20
12	4	5	5	4	4	22
13	3	4	5	3	3	18
14	4	3	4	3	3	17
15	5	5	5	4	4	23
16	4	4	4	4	3	19
17	5	3	3	3	4	18
18	3	5	4	4	5	21
19	4	4	3	4	3	18
20	5	4	5	3	2	19
21	2	4	5	5	5	21
22	4	5	5	5	5	24
23	4	1	4	2	2	13
24	2	3	3	3	3	14
25	5	4	4	5	4	22
26	4	4	5	4	3	20
27	4	5	5	4	4	22
28	3	4	5	3	3	18
29	4	3	4	3	3	17
30	5	5	5	4	4	23
31	4	4	4	4	3	19
32	5	3	3	3	4	18
33	3	5	4	4	5	21
34	4	4	3	4	3	18
35	5	4	5	3	2	19
36	2	4	5	5	5	21
37	4	5	5	5	5	24
38	4	1	4	2	2	13

Resp	Item Pertanyaan					Jml X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
39	2	3	3	3	3	14
40	5	4	4	5	4	22
41	3	4	4	3	4	18
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	5	5	5	24
44	4	4	4	4	4	20
45	5	5	4	2	5	21
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	4	3	3	3	3	16
50	5	5	5	4	4	23
51	5	5	5	4	4	23
52	4	5	5	4	4	22
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	3	4	19
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	4	4	4	20
57	4	3	4	4	4	19
58	3	4	4	3	4	18
59	4	3	4	4	4	19
60	5	3	4	3	5	20
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	4	5	24
63	4	4	4	4	3	19
64	3	3	3	3	3	15
65	5	5	4	4	5	23
66	5	5	5	4	4	23
67	4	5	5	4	4	22
68	5	5	5	5	5	25
69	4	4	4	3	4	19
70	5	5	5	5	5	25
71	4	4	4	4	4	20
72	4	3	4	4	4	19
73	3	4	4	3	4	18
74	4	3	4	4	4	19
75	5	3	4	3	5	20
76	5	5	5	5	5	25
77	5	5	5	4	5	24

Resp	Item Pertanyaan					Jml X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
78	4	4	4	4	3	19
79	3	3	3	3	3	15
80	5	5	4	4	5	23

Resp	Item Pertanyaan					Jml X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	5	24
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	3	3	3	15
7	5	4	5	3	4	21
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	1	2	3	1	2	9
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	5	4	5	5	5	24
15	4	4	4	4	4	20
16	3	3	3	3	3	15
17	5	4	5	3	4	21
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	3	15
20	1	2	3	1	2	9
21	4	4	4	4	4	20
22	3	3	4	3	3	16
23	3	4	4	4	4	19
24	2	3	3	3	4	15
25	1	3	5	5	4	18
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	5	25
28	5	4	4	4	5	22
29	3	3	4	4	4	18
30	4	3	4	3	4	18
31	2	3	5	2	5	17

Resp	Item Pertanyaan					Jml X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
32	3	3	5	4	3	18
33	4	4	4	4	4	20
34	4	5	5	5	5	24
35	3	5	5	4	5	22
36	4	4	4	4	4	20
37	3	3	4	3	3	16
38	3	4	4	4	4	19
39	2	3	3	3	4	15
40	1	3	5	5	4	18
41	5	5	5	4	4	23
42	4	5	5	4	4	22
43	5	5	4	4	4	22
44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	4	4	20
46	4	3	3	3	3	16
47	5	4	3	4	4	20
48	3	3	3	3	3	15
49	3	3	3	3	3	15
50	3	3	3	1	3	13
51	5	5	5	4	4	23
52	4	5	5	4	4	22
53	5	5	4	4	4	22
54	5	5	5	5	5	25
55	4	4	4	4	4	20
56	4	3	3	3	3	16
57	5	4	3	4	4	20
58	3	3	3	3	3	15
59	3	3	3	3	3	15
60	3	3	3	1	3	13
61	4	4	4	3	4	19
62	3	3	3	3	3	15
63	4	4	4	4	4	20
64	5	4	5	4	4	22
65	5	5	4	3	4	21
66	4	4	4	4	4	20
67	5	5	5	5	5	25
68	4	5	4	4	4	21
69	3	4	3	4	3	17
70	4	4	3	4	4	19

Resp	Item Pertanyaan					Jml X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
71	5	2	4	5	4	20
72	4	3	4	5	4	20
73	4	4	4	4	5	21
74	2	5	5	4	4	20
75	5	4	4	4	5	22
76	4	4	4	3	4	19
77	3	3	3	3	3	15
78	4	4	4	4	4	20
79	5	4	5	4	4	22
80	5	5	4	3	4	21

Resp	Item Pertanyaan					Jml X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	2	2	4	3	4	15
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	3	3	4	3	4	17
5	4	2	2	4	4	16
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	2	2	3	4	3	14
10	4	2	5	5	5	21
11	4	2	5	5	5	21
12	4	4	4	3	4	19
13	3	3	4	3	5	18
14	3	3	4	4	4	18
15	5	5	5	4	5	24
16	4	4	4	4	4	20
17	3	3	5	4	4	19
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	3	3	4	18
20	2	4	5	2	5	18
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	5	5	5	24
25	4	4	4	4	4	20

Resp	Item Pertanyaan					Jml X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
26	3	3	3	3	3	15
27	5	4	5	3	4	21
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	1	2	3	1	2	9
31	4	4	4	4	4	20
32	3	3	4	3	3	16
33	3	4	4	4	4	19
34	2	3	3	3	4	15
35	1	3	5	5	4	18
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	5	5	25
38	5	4	4	4	5	22
39	3	3	4	4	4	18
40	4	3	4	3	4	18
41	3	4	3	4	4	18
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	5	5	4	23
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	5	4	5	22
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	4	3	4	4	3	18
50	4	5	5	5	2	21
51	4	5	5	5	2	21
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	4	4	4	20
57	3	3	4	4	4	18
58	4	4	4	5	4	21
59	4	3	3	4	4	18
60	5	4	4	4	5	22
61	5	5	5	4	4	23
62	4	5	5	4	4	22
63	5	5	4	4	4	22
64	5	5	5	5	5	25

Resp	Item Pertanyaan					Jml X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
65	4	4	4	4	4	20
66	4	3	3	3	3	16
67	5	4	3	4	4	20
68	3	3	3	3	3	15
69	3	3	3	3	3	15
70	3	3	3	1	3	13
71	4	4	4	3	4	19
72	3	3	3	3	3	15
73	4	4	4	4	4	20
74	5	4	5	4	4	22
75	5	5	4	3	4	21
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	5	5	25
78	4	5	4	4	4	21
79	3	4	3	4	3	17
80	4	4	3	4	4	19

Resp	Item Pertanyaan					Jml Y
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	
1	3	4	3	4	4	18
2	4	4	4	4	4	20
3	4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	5	22
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	4	3	4	4	3	18
10	4	5	5	5	2	21
11	4	5	5	5	2	21
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20
17	3	3	4	4	4	18
18	4	4	4	5	4	21
19	4	3	3	4	4	18

Resp	Item Pertanyaan					Jml Y
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	
20	5	4	4	4	5	22
21	5	5	5	4	4	23
22	4	5	5	4	4	22
23	5	5	4	4	4	22
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	4	20
26	4	3	3	3	3	16
27	5	4	3	4	4	20
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	1	3	13
31	4	4	4	3	4	19
32	3	3	3	3	3	15
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	5	4	4	22
35	5	5	4	3	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	5	5	25
38	4	5	4	4	4	21
39	3	4	3	4	3	17
40	4	4	3	4	4	19
41	3	4	4	3	3	17
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	5	5	4	23
44	4	4	4	4	4	20
45	2	4	4	2	2	14
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	3	2	3	3	3	14
50	4	4	5	4	3	20
51	4	4	5	4	3	20
52	4	5	5	4	4	22
53	3	4	5	3	3	18
54	4	3	4	3	3	17
55	5	5	5	4	4	23
56	4	4	4	4	3	19
57	5	3	3	3	4	18
58	3	5	4	4	5	21

Resp	Item Pertanyaan					Jml Y
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	
59	4	4	3	4	3	18
60	5	4	5	3	2	19
61	4	4	5	4	5	22
62	4	4	5	4	4	21
63	4	5	4	4	4	21
64	3	5	5	4	5	22
65	4	4	4	4	4	20
66	3	3	3	3	3	15
67	4	4	3	3	3	17
68	3	3	3	3	3	15
69	3	3	3	3	3	15
70	3	2	2	3	3	13
71	4	4	4	4	4	20
72	4	3	3	3	3	16
73	5	4	4	4	4	21
74	2	3	3	3	3	14
75	5	4	5	5	3	22
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	5	5	25
78	4	5	4	4	4	21
79	3	4	4	3	4	18
80	2	4	4	3	4	17

Lampiran 4

- UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.219$)

1. VALIDITAS HUMAN CAPITAL

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.06	7.173	.389	.831
X1.2	16.06	5.705	.724	.726
X1.3	15.85	7.091	.587	.776
X1.4	16.30	6.263	.677	.744
X1.5	16.23	6.151	.625	.760

2. VALIDITAS SARANA & PRASARANA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.35	7.749	.604	.873
X2.2	15.30	8.263	.758	.823
X2.3	15.13	8.896	.667	.846
X2.4	15.44	7.996	.694	.839
X2.5	15.24	8.614	.813	.818

3. VALIDITAS MOTIVASI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.83	6.475	.701	.795
X3.2	15.85	6.863	.666	.804
X3.3	15.61	7.405	.657	.808
X3.4	15.79	7.056	.646	.810
X3.5	15.68	7.792	.574	.828

4. VALIDITAS EFEKTIVITAS KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	15.69	6.167	.600	.830
Y2	15.59	5.790	.741	.792
Y3	15.58	5.893	.675	.809
Y4	15.79	5.815	.733	.794
Y5	15.86	6.399	.531	.847

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS HUMAN CAPITAL**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.807 > 0.50$

2. RELIABILITAS SARANA & PRASARANA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.867 > 0.50$

3. RELIABILITAS MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.842 > 0.50$

4. RELIABILITAS EFEKTIVITAS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.846 > 0.50

- UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1.	Laki Laki	38	47,5
2	Perempuan	42	52.5
	Total	80	100

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	31 – 40	38	47,5
2.	41 – 50	23	28.75
3.	51 - 60	19	23,75
	Total	80	100

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	S3 (Doktor)	1	1,25
2.	S2 (Pasca Sarjana)	8	10
3.	S1 (Sarjana)	53	66,25
4.	Diploma/Sarjana Muda	3	3,75
5.	SLTA/Sederajat	14	17,5
6.	SLTP/Sederajat	1	1,25
	Total	80	100

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Variabel Human capital

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.3	6.3	6.3
	3	11	13.8	13.8	20.0
	4	38	47.5	47.5	67.5
	5	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.5	2.5	2.5
	2	1	1.3	1.3	3.8
	3	15	18.8	18.8	22.5
	4	34	42.5	42.5	65.0
	5	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12.5	12.5	12.5
	4	38	47.5	47.5	60.0
	5	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.0	5.0	5.0
	3	22	27.5	27.5	32.5
	4	38	47.5	47.5	80.0
	5	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.3	6.3	6.3
	3	20	25.0	25.0	31.3
	4	33	41.3	41.3	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Variabel Sarana & prasarana

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.0	5.0	5.0
	2	4	5.0	5.0	10.0
	3	22	27.5	27.5	37.5
	4	27	33.8	33.8	71.3
	5	23	28.8	28.8	100.0
	Total		80	100.0	100.0

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.8	3.8	3.8
	3	27	33.8	33.8	37.5
	4	32	40.0	40.0	77.5
	5	18	22.5	22.5	100.0
	Total		80	100.0	100.0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	30.0	30.0	30.0
	4	33	41.3	41.3	71.3
	5	23	28.8	28.8	100.0
	Total		80	100.0	100.0

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.0	5.0	5.0
	2	1	1.3	1.3	6.3
	3	25	31.3	31.3	37.5
	4	37	46.3	46.3	83.8
	5	13	16.3	16.3	100.0
	Total		80	100.0	100.0

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	20	25.0	25.0	27.5
	4	44	55.0	55.0	82.5
	5	14	17.5	17.5	100.0
	Total		80	100.0	100.0

Variabel Motivasi

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.5	2.5	2.5
	2	4	5.0	5.0	7.5
	3	17	21.3	21.3	28.8
	4	37	46.3	46.3	75.0
	5	20	25.0	25.0	100.0
	Total		80	100.0	100.0

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.5	7.5	7.5
	3	20	25.0	25.0	32.5
	4	35	43.8	43.8	76.3
	5	19	23.8	23.8	100.0
	Total		80	100.0	100.0

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	17	21.3	21.3	22.5
	4	37	46.3	46.3	68.8
	5	25	31.3	31.3	100.0
	Total		80	100.0	100.0

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.5	2.5	2.5
	2	1	1.3	1.3	3.8
	3	18	22.5	22.5	26.3
	4	41	51.3	51.3	77.5
	5	18	22.5	22.5	100.0
	Total		80	100.0	100.0

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.8	3.8	3.8
	3	12	15.0	15.0	18.8
	4	46	57.5	57.5	76.3
	5	19	23.8	23.8	100.0
	Total		80	100.0	100.0

Variabel Efektivitas kerja

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.8	3.8	3.8
	3	17	21.3	21.3	25.0
	4	42	52.5	52.5	77.5
	5	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	15	18.8	18.8	21.3
	4	41	51.3	51.3	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	19	23.8	23.8	25.0
	4	35	43.8	43.8	68.8
	5	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	1	1.3	1.3	2.5
	3	21	26.3	26.3	28.8
	4	44	55.0	55.0	83.8
	5	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y5

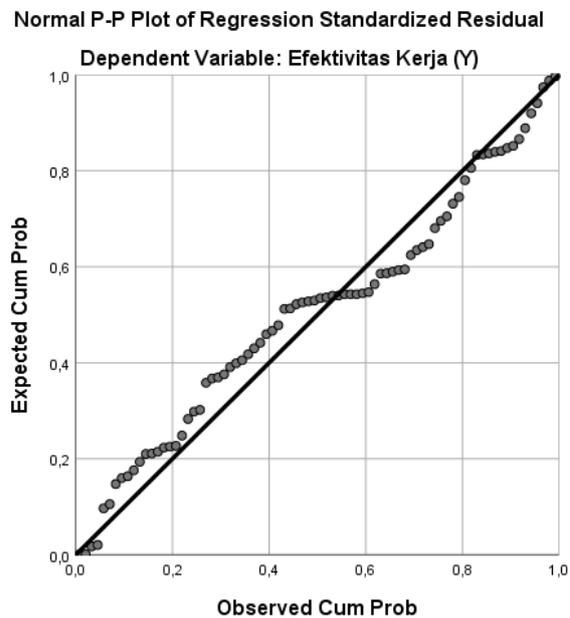
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.0	5.0	5.0
	3	23	28.8	28.8	33.8
	4	41	51.3	51.3	85.0
	5	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

- UJI ASUMSI KLASIK
 1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.23346414
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.091
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c

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



2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

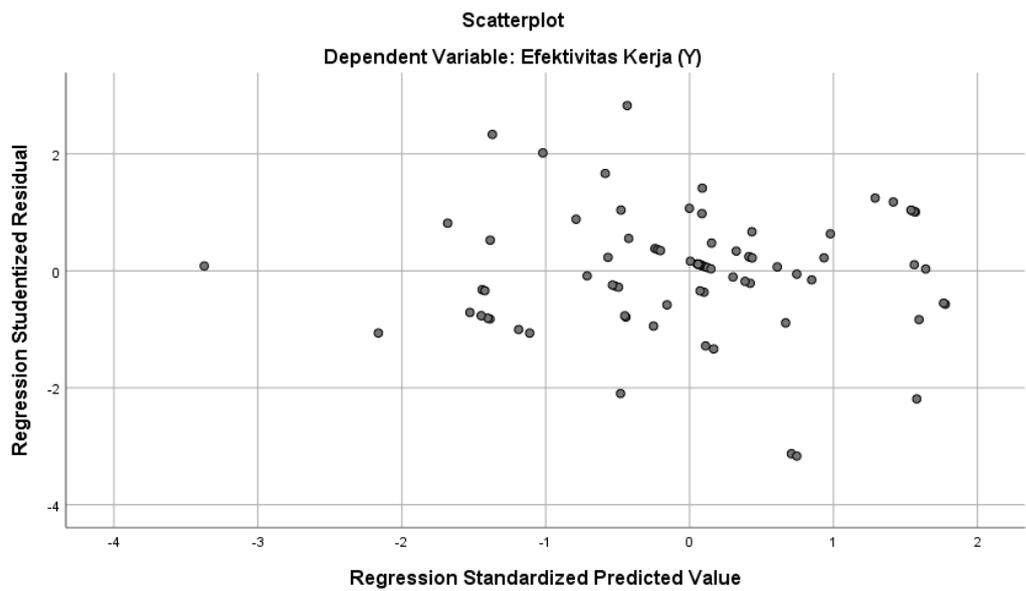
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.778	2.435		3.195	.002	
	Human Capital (X1)	-.038	.085	-.039	-.442	.660	.985
	Sarana dan Prasarana (X2)	.017	.073	.020	.232	.817	.990
	Motivasi (X3)	.624	.081	.678	7.725	.000	.941

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL =**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.778	2.435		3.195	.002		
	Human Capital (X1)	-.038	.085	-.039	-.442	.660	.935	1.070
	Sarana dan Prasarana (X2)	.017	.073	.020	.232	.817	.990	1.010
	Motivasi (X3)	.624	.081	.678	7.725	.000	.941	1.063

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

2. **UJI F → F TABEL =**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.669	3	106.890	20.614	.000 ^b
	Residual	394.081	76	5.185		
	Total	714.750	79			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Sarana dan Prasarana (X2), Human Capital (X1)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Human capital, Sarana & prasarana, Motivasi → Efektivitas kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X3), Sarana dan Prasarana (X2), Human Capital (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.427	2.277

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Sarana dan Prasarana (X2), Human Capital (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

LAMPIRAN 5

OUTPUT SPSS VERSI 26

I. ANALISIS DESKRIPTIF

a. Variabel Human Capital

Frequencies

Notes

Output Created		25-JAN-2021 21:41:02
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisRatna Amin - Copy\Data Ratna1OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,06	4,06	4,28	3,83	3,90
Minimum		2	1	3	2	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		325	325	342	306	312

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6,3	6,3	6,3
	3	11	13,8	13,8	20,0
	4	38	47,5	47,5	67,5
	5	26	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,5	2,5	2,5
	2	1	1,3	1,3	3,8
	3	15	18,8	18,8	22,5
	4	34	42,5	42,5	65,0
	5	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12,5	12,5	12,5
	4	38	47,5	47,5	60,0
	5	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5,0	5,0	5,0
	3	22	27,5	27,5	32,5

	4	38	47,5	47,5	80,0
	5	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6,3	6,3	6,3
	3	20	25,0	25,0	31,3
	4	33	41,3	41,3	72,5
	5	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

b. Variabel Sarana dan Prasarana

Frequencies

Notes

Output Created		25-JAN-2021 21:41:17
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisRatna Amin - Copy\Data Ratna1OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,76	3,81	3,99	3,68	3,88
Minimum		1	2	3	1	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		301	305	319	294	310

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,0	5,0	5,0
	2	4	5,0	5,0	10,0
	3	22	27,5	27,5	37,5
	4	27	33,8	33,8	71,3
	5	23	28,8	28,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3,8	3,8	3,8
	3	27	33,8	33,8	37,5
	4	32	40,0	40,0	77,5
	5	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	30,0	30,0	30,0
	4	33	41,3	41,3	71,3
	5	23	28,8	28,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,0	5,0	5,0
	2	1	1,3	1,3	6,3
	3	25	31,3	31,3	37,5
	4	37	46,3	46,3	83,8
	5	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,5	2,5	2,5
	3	20	25,0	25,0	27,5
	4	44	55,0	55,0	82,5
	5	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

c. Variabel Motivasi

Frequencies

Notes

Output Created	25-JAN-2021 21:41:37
Comments	

Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisRatna Amin - Copy\Data Ratna1OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,86	3,84	4,08	3,90	4,01
Minimum		1	2	2	1	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		309	307	326	312	321

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,5	2,5	2,5
	2	4	5,0	5,0	7,5
	3	17	21,3	21,3	28,8
	4	37	46,3	46,3	75,0

	5	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7,5	7,5	7,5
	3	20	25,0	25,0	32,5
	4	35	43,8	43,8	76,3
	5	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	17	21,3	21,3	22,5
	4	37	46,3	46,3	68,8
	5	25	31,3	31,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,5	2,5	2,5
	2	1	1,3	1,3	3,8
	3	18	22,5	22,5	26,3
	4	41	51,3	51,3	77,5
	5	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3,8	3,8	3,8
	3	12	15,0	15,0	18,8
	4	46	57,5	57,5	76,3
	5	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

d. Variabel Efektivitas Kerja

Frequencies

Notes		
Output Created		25-JAN-2021 21:41:55
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisRatna Amin - Copy\DataRatna1OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,94	4,04	4,05	3,84	3,76
Minimum		2	2	2	1	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		315	323	324	307	301

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3,8	3,8	3,8
	3	17	21,3	21,3	25,0
	4	42	52,5	52,5	77,5
	5	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,5	2,5	2,5
	3	15	18,8	18,8	21,3
	4	41	51,3	51,3	72,5
	5	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	19	23,8	23,8	25,0
	4	35	43,8	43,8	68,8
	5	25	31,3	31,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,5
	3	21	26,3	26,3	28,8
	4	44	55,0	55,0	83,8
	5	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5,0	5,0	5,0
	3	23	28,8	28,8	33,8
	4	41	51,3	51,3	85,0
	5	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

II. UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas Instrumen

Variabel Human Capital

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16,06	7,173	,389	,831
X1.2	16,06	5,705	,724	,726
X1.3	15,85	7,091	,587	,776
X1.4	16,30	6,263	,677	,744
X1.5	16,23	6,151	,625	,760

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,13	9,655	3,107	5

Variabel Sarana dan Prasarana

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15,35	7,749	,604	,873
X2.2	15,30	8,263	,758	,823
X2.3	15,13	8,896	,667	,846

X2.4	15,44	7,996	,694	,839
X2.5	15,24	8,614	,813	,818

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,11	12,557	3,544	5

Variabel Motivasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15,83	6,475	,701	,795
X3.2	15,85	6,863	,666	,804
X3.3	15,61	7,405	,657	,808
X3.4	15,79	7,056	,646	,810
X3.5	15,68	7,792	,574	,828

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,69	10,699	3,271	5

Variabel Efektivitas Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	15,69	6,167	,600	,830
Y2	15,59	5,790	,741	,792
Y3	15,58	5,893	,675	,809
Y4	15,79	5,815	,733	,794
Y5	15,86	6,399	,531	,847

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
------	----------	----------------	------------

19,63	9,047	3,008	5
-------	-------	-------	---

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Human Capital

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	5

Variabel Sarana dan Prasarana

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	5

Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	5

Variabel Efektivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	5

III. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

NPar Tests

Notes

Output Created	25-JAN-2021 21:44:08
Comments	

Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisRatna Amin - Copy\DataRatna2OK.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 X3 Y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	224694

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Human Capital (X1)	Sarana dan Prasarana (X2)	Motivasi (X3)	Efektivitas Kerja (Y)
N		80	80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20,13	19,11	19,69	19,63
	Std. Deviation	3,107	3,544	3,271	3,008
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,174	,138	,175
	Positive	,116	,102	,112	,077
	Negative	-,097	-,174	-,138	-,175
Test Statistic		,116	,174	,138	,175
Asymp. Sig. (2-tailed)		,010 ^c	,000 ^c	,001 ^c	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

NPar Tests

Notes

Output Created		25-JAN-2021 21:49:10
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisRatna Amin - Copy\DataRatna2OK.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
Number of Cases Allowed ^a		393216

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

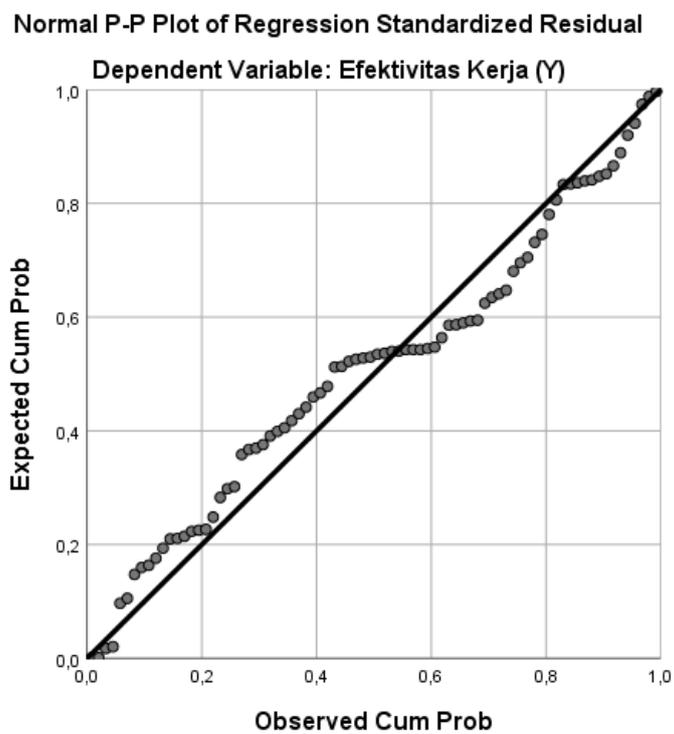
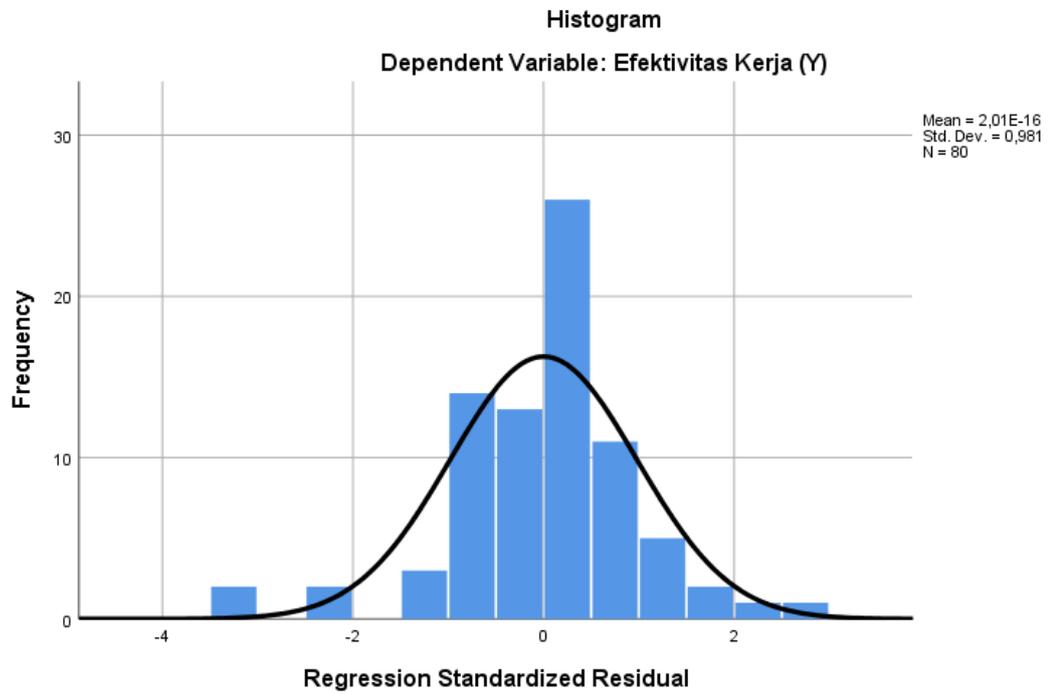
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,23346414
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,091
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c

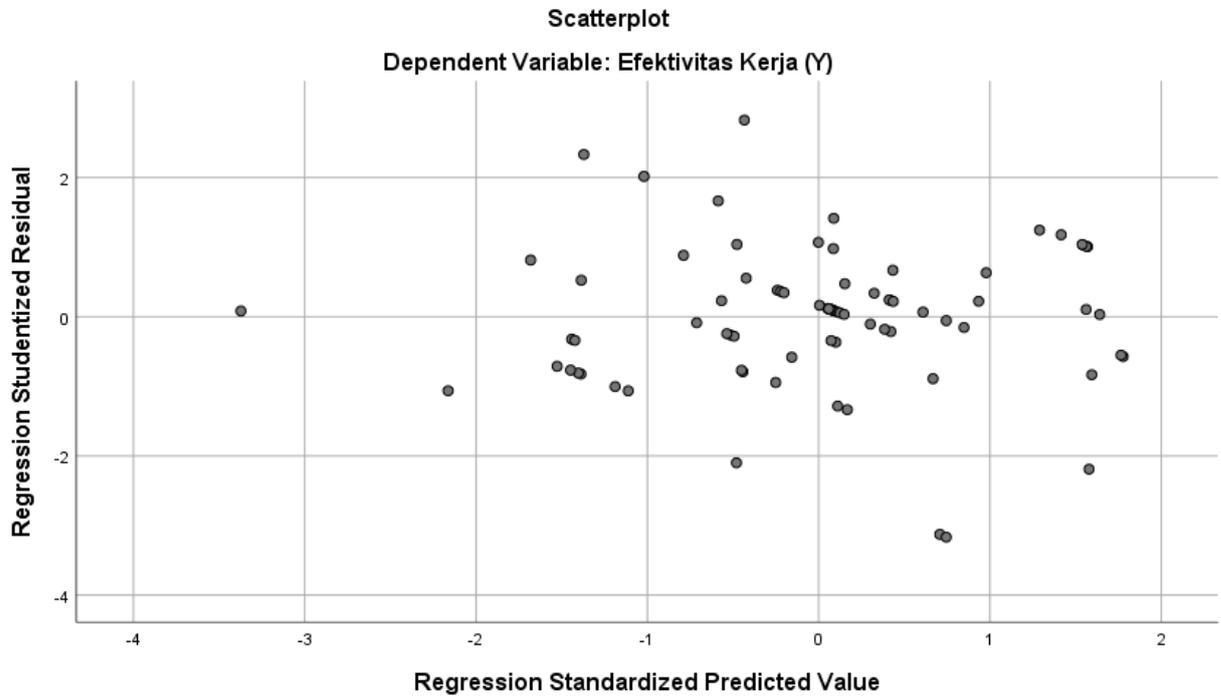
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Charts





b. Uji Linearitas

Means

Notes

Output Created		25-JAN-2021 21:50:14
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisRatna Amin - Copy\DataRatna2OK.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80

Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X1 X2 X3 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Efektivitas Kerja (Y) * Human Capital (X1)	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%
Efektivitas Kerja (Y) * Sarana dan Prasarana (X2)	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%
Efektivitas Kerja (Y) * Motivasi (X3)	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

Efektivitas Kerja (Y) * Human Capital (X1)

Report

Efektivitas Kerja (Y)			
Human Capital (X1)	Mean	N	Std. Deviation
13	21,50	2	,707
14	20,50	4	3,697
15	20,00	2	2,828
16	14,00	1	.
17	17,67	3	2,517
18	19,11	9	3,371
19	18,50	12	2,611
20	19,87	15	1,302
21	19,60	5	3,362
22	19,67	6	1,633
23	19,13	8	3,980
24	23,20	5	1,789
25	20,13	8	4,486
Total	19,63	80	3,008

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Efektivitas Kerja (Y) * Human Capital (X1)	Between Groups	(Combined)	139,878	12	11,656	1,359	,208
		Linearity	11,036	1	11,036	1,286	,261
		Deviation from Linearity	128,841	11	11,713	1,365	,210
	Within Groups		574,872	67	8,580		
	Total		714,750	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Efektivitas Kerja (Y) * Human Capital (X1)	,124	,015	,442	,196

Efektivitas Kerja (Y) * Sarana dan Prasarana (X2)

Report

Efektivitas Kerja (Y)			
Sarana dan Prasarana (X2)	Mean	N	Std. Deviation
9	21,50	2	,707
13	19,50	2	,707
15	19,86	14	2,905
16	21,50	4	2,646
17	17,00	2	2,828
18	16,40	5	2,966
19	19,60	5	3,782
20	19,60	20	3,315
21	19,33	6	3,502
22	20,11	9	2,619
23	18,50	2	2,121
24	20,67	3	1,155
25	20,33	6	3,204
Total	19,63	80	3,008

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Efektivitas Kerja (Y) * Sarana dan Prasarana (X2)	Between Groups	(Combined)	99,113	12	8,259	,899	,552
		Linearity	,013	1	,013	,001	,970
		Deviation from Linearity	99,100	11	9,009	,980	,473
	Within Groups		615,637	67	9,189		
	Total		714,750	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Efektivitas Kerja (Y) * Sarana dan Prasarana (X2)	-,004	,000	,372	,139

Efektivitas Kerja (Y) * Motivasi (X3)

Report

Efektivitas Kerja (Y)			
Motivasi (X3)	Mean	N	Std. Deviation
9	13,00	1	.
13	13,00	1	.
14	18,00	1	.
15	16,50	8	2,449
16	17,33	3	4,041
17	19,00	2	1,414
18	19,00	11	2,933
19	19,00	5	1,414
20	20,00	20	1,414
21	20,75	8	,707
22	18,33	6	3,445
23	22,50	2	,707
24	25,00	2	,000
25	22,90	10	2,283
Total	19,63	80	3,008

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Efektivitas Kerja (Y) * Motivasi (X3)	Between Groups	(Combined)	395,850	13	30,450	6,302	,000
		Linearity	319,468	1	319,468	66,118	,000
		Deviation from Linearity	76,382	12	6,365	1,317	,230
	Within Groups		318,900	66	4,832		
	Total		714,750	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Efektivitas Kerja (Y) * Motivasi (X3)	,669	,447	,744	,554

c. Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,778	2,435		3,195	,002		
	Human Capital (X1)	-,038	,085	-,039	-,442	,660	,935	1,070
	Sarana dan Prasarana (X2)	,017	,073	,020	,232	,817	,990	1,010
	Motivasi (X3)	,624	,081	,678	7,725	,000	,941	1,063

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

IV. Uji Hipotesis**Regression****Notes**

Output Created	25-JAN-2021 21:51:17
Comments	

Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisRatna Amin - Copy\DataRatna2OK.sav
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED). </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,37
	Elapsed Time	00:00:00,36
	Memory Required	1956 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	224 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X3), Sarana dan Prasarana (X2), Human Capital (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,427	2,277

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Sarana dan Prasarana (X2), Human Capital (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320,669	3	106,890	20,614	,000 ^b
	Residual	394,081	76	5,185		
	Total	714,750	79			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Sarana dan Prasarana (X2), Human Capital (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,778	2,435		3,195	,002
	Human Capital (X1)	-,038	,085	-,039	-,442	,660
	Sarana dan Prasarana (X2)	,017	,073	,020	,232	,817
	Motivasi (X3)	,624	,081	,678	7,725	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,83	23,21	19,62	2,015	80
Std. Predicted Value	-3,373	1,777	,000	1,000	80
Standard Error of Predicted Value	,265	,995	,485	,155	80
Adjusted Predicted Value	12,79	23,41	19,62	2,020	80
Residual	-7,125	6,248	,000	2,233	80
Std. Residual	-3,129	2,744	,000	,981	80

Stud. Residual	-3,167	2,826	,001	1,007	80
Deleted Residual	-7,300	6,627	,006	2,354	80
Stud. Deleted Residual	-3,377	2,967	-,002	1,035	80
Mahal. Distance	,081	14,092	2,962	2,650	80
Cook's Distance	,000	,121	,014	,025	80
Centered Leverage Value	,001	,178	,037	,034	80

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)