



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEJELASAN PERAN TERHADAP EFEKTIVITAS
PELAKSANAAN TUGAS JABATAN ESELON DIMEDIASI
MOTIVASI KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN TANA TIDUNG**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

ROS EVINDI

NIM. 501575171

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2019

PENGARUH KEJELASAN PERAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS JABATAN ESELON DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANA TIDUNG

Ros Evindi

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aset penting di dalam organisasi pemerintahan, namun dalam prakteknya tidak mudah bagi pemerintah untuk menjadikan sumber daya sebagai aset yang bermanfaat. Persoalan efektivitas kerja merupakan hal yang sangat mendasar karena untuk meningkatkan kinerja organisasi memerlukan tingkat efektifitas kerja pegawai yang baik pula. Faktor kejelasan peran dan motivasi kerja diasumsikan mempunyai implikasi dalam efektifitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kabupaten Tana Tidung

Tujuan penelitian untuk mengetahui peran motivasi dalam memediasi pengaruh kejelasan peran terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang terdiri dari tiga variabel yaitu dependen, independen dan *intervening*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner sebanyak 35 orang pegawai sekaligus selaku sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan alat *path analysis*.

Hasil analisis data disimpulkan bahwa kejelasan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai ini mengindikasikan semakin jelas peran seseorang dalam pekerjaannya maka seseorang itu akan lebih termotivasi untuk menerima dan menyelesaikan pekerjaan dengan secepatnya. Kejelasan peran berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja ini mengindikasikan semakin tinggi jelas peran dalam pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerjanya. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Motivasi kerja memiliki dampak positif, artinya semakin besar dorongan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerjanya. Motivasi memberikan kontribusi terhadap efektifitas kerja pegawai. Pengaruh langsung antara kejelasan peran terhadap efektivitas kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung antara kejelasan peran melalui motivasi kerja sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung.

Kata Kunci: Kejelasan Peran, Motivasi Kerja, Efektivitas

**THE EFFECT OF ROLE EXPLANATION ON THE EFFECTIVENESS OF
THE IMPLEMENTATION OF ESELON POSITION DEDIATED WORK
MOTIVATION IN THE REGIONAL SECRETARIAT
OF TANA TIDUNG DISTRICT**

ROS EVINDI

Open University Graduate Program

ABSTRACT

Human resources are important assets in government organizations, but in practice it is not easy for governments to make resources useful assets. The issue of work effectiveness is very basic because to improve organizational performance requires a good level of work effectiveness of employees. The factors of role clarity and work motivation are assumed to have implications in the work effectiveness of the employees of the Regional Secretariat of the Regency of Tana Tidung Regency

The purpose of the study was to determine the role of motivation in mediating the effect of clarity of role on the effectiveness of the implementation of echelon office duties at the Tana Tidung Regency Regional Secretariat.

This research is a quantitative study consisting of three variables, namely dependent, independent and intervening. Data collection is done by distributing questionnaires as many as 35 employees as well as the research sample. Data analysis is done by path analysis tool.

The results of the data analysis concluded that the clarity of the role had a positive and significant effect on the employee's work motivation indicating that the clearer the role of a person in his job, someone would be more motivated to accept and complete the work as soon as possible. Clarity of the role has a significant effect on work effectiveness, indicating the higher the clear role in the job, the higher the level of effectiveness of the work. Work motivation has a significant effect on work effectiveness. Work motivation has a positive impact, meaning that the greater the motivation given to employees can increase its effectiveness. Motivation contributes to the effectiveness of employee work. The direct effect between role clarity on work effectiveness is greater than the indirect influence between role clarity through work motivation so that the direct effect is more dominant than indirect influence.

Keywords: Role Clarity, Work Motivation, Effectiveness

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kejelasan Peran Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Eselon Dimediasi Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Tarakon, 03 Desember 2018
Yang Menyatakan



Ros Evindi
NIM : 501575171

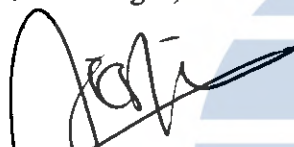
**PERSETUJUAN TAPM
PASCA UJIAN SIDANG**

Judul TAPM : Pengaruh Kejelasan Peran Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Eselon Dimediasi Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung.

Nama : Ros Evindi
NIM : 501575171
Program Studi : Magister Manajemen

Menyetujui,

Pembimbing II,



Dr. Etty Puji Lestari, SE., MSi
NIP. 197404162002122 001

Pembimbing I,



Dr. Ana Srikaningsih, SE., MM
NIDN. 1119016701

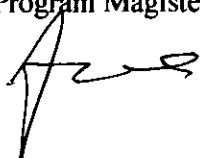
Penguji Ahli,



Dr. Anita Maharani
NIDN. 0314098102

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan
Mengelola Program Magister Manajemen,



Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D
NIP. 19700918 200501 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si
NIP. 19720824 200012 1 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Ros Evindi
NIM : 501575171
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kejelasan Peran Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Eselon Dimediasi Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Jumat / 30 Nopember 2018
W a k t u : 14.000-15.30 Wite.

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

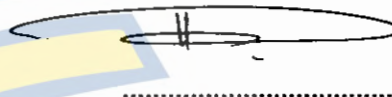
Ketua Komisi Penguji

Nama : Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D


.....

Penguji Ahli

Nama : Dr. Anita Maharani


.....

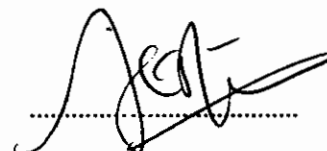
Pembimbing I

Nama : Dr. Ana Sriekaningsih, SE, M.M


.....

Pembimbing II

Nama : Etty Puji Lestari, SE, M.Si


.....

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa yang selalu memberikan karunia-Nya kepada seluruh makhluk-Nya dimana akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister ini yang dibuat sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta berjudul **“PENGARUH KEJELASAN PERAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS JABATAN ESELON DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANA TIDUNG”**.

Terlepas dari kekurangan dan keterbatasan penulis, atas ijin Tuhan Yang Maha Esa dan sebagai sebuah hasil proses, penulis dapat menyelesaikan TAPM ini walaupun disadari dalam penulisan dan merangkai kata menjadi naskah mengalami berbagai halangan dan rintangan. Namun penyelesaian TAPM ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak yang telah membantu, sehingga melalui kesempatan yang berbahagia ini penulis menghaturkan ucapan banyak terima kasih yang tak terhingga dan penuh rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

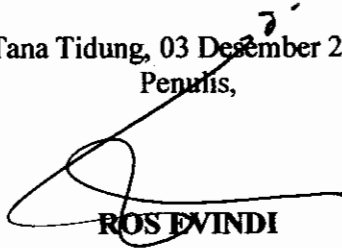
1. Rektor Universitas Terbuka (UT).
2. Dr. Ali Muktiyanto, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.

3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka (UT).
4. Bapak H. Undunsyah selaku Bupati Tana Tidung dan Bapak Markus selaku Wakil Bupati Tana Tidung yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas ijin belajar kepada penulis untuk melanjutkan Studi Strata Dua (2) Magister Manajemen.
5. Bapak dan Ibu dosen serta staf pengajar pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis siap mental menghadapi tantangan jaman secara keilmuan.
6. Amalia Kusuma Wardani, SE, M.Com, Ph.d, selaku Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan Pengelola Program Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.
7. Dr. Ana Srikaningsih, SE, MM, selaku Pembimbing I yang dengan penuh perhatian dan mengerahkan waktu serta upaya terbaik dalam memberikan bimbingan, arahan motivasi, dan dorongan.
8. Ety Puji Lestari, SE, MSi, selaku Pembimbing II yang telah mengarahkan secara teknis penulisan TAPM menurut pakem Universitas Terbuka serta memberikan fasilitas perkuliahan dan keperluan administrasi selama penulis mengikuti Program Magister Manajemen Bidang Minat Sumber daya manusia.
9. Dewan Penguji Ahli yang telah memberikan masukan dan arahan sehingga TAPM ini dapat diselesaikan dengan lebih sempurna.

10. Seluruh rekan-rekan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung atas pengertian, kebersamaan dan kerjasama yang baik dalam membantu penulisan tugas akhir dari penulis. Rekan-rekan peserta Program Pascasarjana Magister Manajemen baik yang secara langsung telah bertemu sapa sudah bersama-sama berkompetisi menggali ilmu di Universitas Terbuka. Penulis yakin, kita mesti menjadi bagian yang harus diperhitungkan keberadaannya dalam penentuan sebuah kebijakan. Tetaplah berusaha menjadi orang-orang terbaik, manusia pilihan yang bermanfaat untuk semua.
11. Kedua orang tua yang selalu mencintai dan menyayangiku selalu sampai dengan menjadi seperti sekarang ini.
12. Istri tercinta dan putra putriku tersayang, terima kasih telah menjadi motivator dalam hidupku ini.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih perlu penyempurnaan, sehingga diharapkan saran dan masukan positif dari para pembaca. Akhir kata penulis berhadap bahwa hasil penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Tana Tidung, 03 Desember 2018
Penulis,



ROS EVINDI

RIWAYAT HIDUP

- Nama** : Ros Evindi
NIM : 501575171
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Terbuka
Tempat/Tanggal Lahir : Bebatu / 10 Februari 1980
- Riwayat Pendidikan** : Lulus SDN 02 Bebatu Tahun 1993
Lulus SMPN 06 Tarakan 1996
Lulus SMU Mulawarman Tarakan Tahun 2000
Lulus S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tarakan Tahun 2007
- Riwayat Pekerjaan** : 1. Tahun 2008 s/d 2009 sebagai Staf Pengawas Kegiatan Lapangan Pada CV. Lidiya Karya Consultan
2. Tahun 2010 s/d sekarang, sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tana Tidung.



Tarakan, 03 Desember 2018

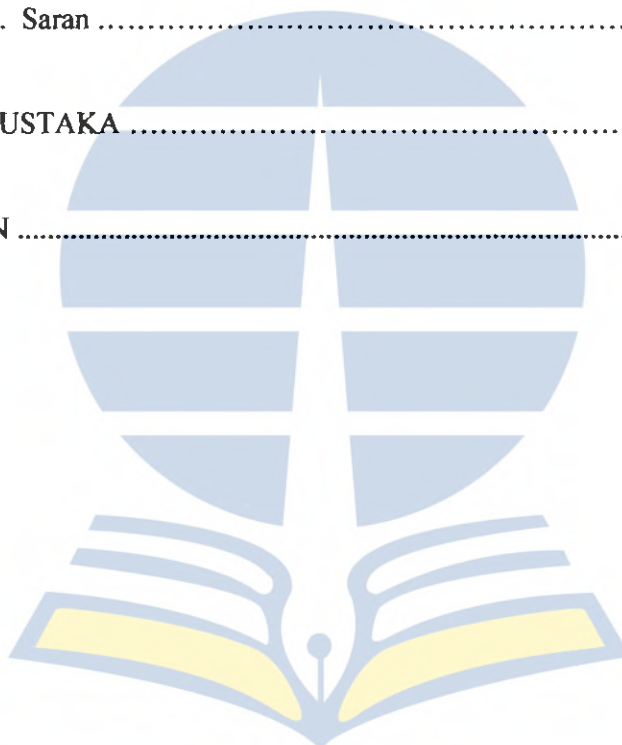
Peneliti

Ros Evindi
NIM. 501575171

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Yang Relevan	24
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian	30
B. Subyek Penelitian	30
C. Instrumen Penelitian dan Desain Kuisisioner	31
D. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
E. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	34
F. Uji Kualitas Data	35

G. Tehnik Analisa Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	
A. Gambaran Umum Kabupaten Tana Tidung	40
B. Deskripsi Variabel Penelitian	47
C. Analisis Data	52
D. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	75



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1.	Desain Kuesioner	32
Tabel 4.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	46
Tabel 4.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kejelasan Peran..	48
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi	49
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Tentang Variabel Efektivitas	51
Tabel 4.8.	Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.10.	Hasil Uji Heterokedastisitas	54
Tabel 4.11.	Hasil Validitas Kejelasan Peran	55
Tabel 4.12.	Hasil Validitas Motivasi	56
Tabel 4.13.	Hasil Validitas Efektivitas	56
Tabel 4.14.	Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.15.	Hasil Uji Regresi Jalur Persamaan Pertama Pengaruh Kejelasan Peran Terhadap Motivasi Kerja	59
Tabel 4.16.	Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Pertama	59
Tabel 4.17.	Hasil Uji Path Analysis Kejelasan Peran Terhadap Efektivitas Dimediasi Motivasi Kerja	60

Tabel 4.18.	Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Kedua	62
Tabel 4.19.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	65



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	28



DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	75
Lampiran 2.	Distribusi Frekuensi Item Pertanyaan	79
Lampiran 3.	Uji Asumsi Klasik	85
Lampiran 4.	Uji Validitas Kejelasan Peran	86
Lampiran 5.	Uji Reliabilitas	86
Lampiran 6.	Uji Validitas Motivasi	87
Lampiran 7.	Uji Reliabilitas Motivasi	88
Lampiran 8.	Uji Validitas Efektivitas	89
Lampiran 9.	Uji Reliabilitas	89
Lampiran 10.	Regresi Linier Sederhana	91
Lampiran 11.	Path Analysis	92
Lampiran 12.	Tabel Harga Kritik r Product Moment	93
Lampiran 13.	Tabel t Statistic	94
Lampiran 14.	Tabel f Statistic	95
Lampiran 14.	Tabulasi Kuesioner	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia penting bagi organisasi atau instansi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan unsur pendukung utama dalam kegiatan suatu organisasi atau kelembagaan, sehingga maju atau mundurnya organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut. Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam kegiatan organisasi, baik itu level yang paling tinggi sampai pada level terendah, walaupun berbeda tingkatan namun SDM memiliki peran yang sama penting bagi tujuan organisasi tersebut. Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus di perhatikan termasuk di dalamnya adalah softskil dan kinerja yang dimilikinya.

Sebuah organisasi pemerintahan, seorang pegawai merupakan pokok untuk pencapaian tujuan organisasi pemerintahan dalam membantu tugas pemerintahan. Pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi pemerintahan adalah seorang pegawai yang produktif dan cekatan dalam mengemban tugas pemerintahan karenanya, pegawai harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberadaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut, organisasi sangat tergantung pada karyawan dalam mengembangkan kemampuan dalam hal mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikap.

Sumber daya manusia adalah aset penting di dalam organisasi pemerintahan, namun dalam prakteknya tidak mudah bagi pemerintah untuk menjadikan sumber daya sebagai aset yang bermanfaat. Pada kenyataannya, masih banyak pemerintah yang menganggap bahwa sumber daya manusia atau pegawai adalah tenaga kerja yang berfungsi sebagai alat produksi semata, dan masih rendahnya penerapan sistem manajemen sumber daya di dalam pemerintah terkait kepegawaian.

Paradigma pembangunan dan pemerintahan seperti pemberian kewenangan yang lebih besar kepada daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri, mengandung pengertian mulai berubahnya manajemen pemerintahan dari asas sentralisasi dan terpusat menuju asas desentralisasi. Selain kelembagaan dari segi ketatalaksanaan, aspek sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan dapat dielaborasi dari segi sumber daya manusia, dimana fungsi organisasi adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal sebagai upaya mengantisipasi otonomi daerah. Namun demikian pemberlakuan otonomi yang serba cepat dan terkesan kurang persiapan, telah berdampak penyelenggaraan manajemen pemerintah daerah berjalan yang kecepatannya tidak sesuai dengan kondisi nyata.

Salah satu organisasi perangkat daerah yang ada di pemerintahan adalah Sekretariat Daerah Kabupaten, merupakan unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah kabupaten, yang dipimpin oleh sekretaris daerah. Sekretaris Daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan

tugas dan kewajiban, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada kepala daerah. Sekretariat Daerah bertugas membantu kepala daerah dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, administratif, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah. Sekretaris Daerah menyelenggarakan fungsi :

- a. pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah;
- b. pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah;
- c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah;
- d. pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi daerah; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

Pelaksanaan tugas-tugas Sekretariat Daerah yang demikian kompleks itu, sudah tentu memerlukan dukungan personil pegawai yang professional agar tercipta kinerja organisasi yang optimal dan memuaskan. Sehingga, dalam upaya meningkatkan kinerja organisasinya, Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung diperhadapkan pada berbagai kendala yang penulis bisa katakan adalah efektivitas kerja pegawai yang masih rendah.

Persoalan efektivitas kerja merupakan hal yang sangat mendasar karena untuk meningkatkan kinerja organisasi memerlukan tingkat efektifitas kerja pegawai yang baik pula. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas,kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin

besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Efektivitas kerja berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan perintah.

Sebagaimana disebutkan bahwa persoalan efektifitas kerja menjadi persoalan yang mengemuka di instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung. Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung sungguh sangat ironis, ini dapat di lihat pada apel pagi dan sore, tingkat kehadiran pada absen dan pada ruangan-ruangan bagian di Setda Kabupaten Tana Tidung. Kondisi yang normal hanya bisa di lihat pada hari Senin, di mana setiap hari Senin merupakan apel bersama seluruh SKPD lingkup Pemerintah Kabupaten Tana Tidung. Fenomena inilah yang menjadi titik berat penulis untuk menganalisis.

Penelitian ini mengkaji beberapa faktor yang menjadi upaya pengendalian efektifitas kerja di instansi Sekretariat daerah Kabupaten Tana Tidung, yakni kejelasan peran dan motivasi kerja. Faktor kejelasan peran dan motivasi kerja diasumsikan mempunyai implikasi dalam efektifitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kabupaten Tana Tidung.

Kejelasan peran merupakan salah satu faktor yang paling penting karena dengan pembagian kerja akan memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Peran-peran tersebut harus ditugaskan pada pegawai dengan cara menyelaraskan dengan tuntutan peran dan kecakapan individu. Para

pegawai yang memiliki peran tugas yang jelas akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efektif dalam pemanfaatan waktu yang ada.

Gejala yang terindikasi pada observasi dilapangan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kabupaten Tana Tidung terkait dengan kejelasan peran yakni: terjadi ketumpang tindihan pekerjaan dari unit kerja atau sub bagiannya. Pakaya (2015: 17) dalam penelitiannya telah menghasilkan bukti bahwa pengaruh kejelasan peran terhadap efektivitas kerja menunjukkan bahwa arah koefisien regresi kejelasan peran memiliki pengaruh negatif dengan korelasi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa tingkat kejelasan peran pada pegawai dirasakan berada dalam level rendah dimana pernyataan setuju atas semua indikator lebih banyak dikonfirmasi oleh pegawai sehingga hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum mengerti dan tidak mengetahui secara jelas perihal tupoksinya sebagai pegawai. Suwandi (2002) menyatakan hal yang sama bahwa kejelasan peran memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Sutrisno (2012) demikian halnya juga kejelasan peran ternyata sangat mempengaruhi efektivitas kerja, bahwa mereka memiliki perannya masing-masing yang berdampak khusus pada efektivitas kerja mereka dan organisasi secara umum.

Faktor lain yang berpengaruh rendahnya efektifitas kerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong semangat kerja baik bberadal dari dalam diri seseorang maupun yang berasal dari luar yang menggerakkan seseorang melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi baik pada organisasi atau

kantor pemerintah. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri. Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama.

Motivasi kerja seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya pemuasan kebutuhan pegawai, karena motivasi itu berkaitan dengan kebutuhan maka manusia dapat digolongkan dalam dua golongan yaitu: kebutuhan yang bersifat materiil dan non materiil. Kebutuhan materiil adalah kebutuhan yang dapat dinilai dengan uang, sedangkan yang termasuk kebutuhan non materiil adalah kebutuhan yang tidak dapat dinilai dengan uang, misalnya: pekerjaan yang aman dan ekonomis, rekan kerja yang kompak, kebutuhan untuk maju, pemimpin yang adil dan bijaksana, kondisi kerja aman dan lain sebagainya.

Poniman (2015: 11) untuk mencapai efektivitas kerja yang baik harus didukung oleh para pegawainya yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung efektivitas kerja akan berjalan lebih baik. Sedangkan apabila motivasi pegawai lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka kemungkinan besar efektivitas kerja pun tidak baik. Prawirohardjo (2012: 53) menyatakan variabel kejelasan peran berpengaruh positif akan tetapi variabel

tersebut tidak signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan Kepala Bagian.

Dalam kenyataannya masalah motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung masih jauh dari yang diharapkan, masih terdapat permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja seperti: adanya beberapa pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja dan untuk segera melakukan pekerjaan agar cepat terselesaikan. Masih adanya perdebatan dan perbedaan pendapat di antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap otoriter yang dimiliki setiap individu terutama yang sudah memiliki jabatan tinggi, kurangnya pegawai yang memiliki pendidikan dan pelatihan kerja tambahan. Oleh karena itu, Kepala Sekretariat Daerah Tana Tidung dapat menumbuhkan motivasi dengan tepat bagi setiap pegawai agar para pegawai dapat lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, sehingga memberikan hasil yang optimal dan dalam melaksanakan pekerjaan lebih produktif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan yang berjudul : **“PENGARUH KEJELASAN PERAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS JABATAN ESELON DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANAH TIDUNG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kejelasan peran berpengaruh terhadap motivasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung?
2. Apakah kejelasan peran berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung?
4. Apakah motivasi mampu memediasi pengaruh kejelasan peran terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh Kejelasan Peran terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kejelasan Peran secara langsung mengenai Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung

3. Menganalisis pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Esselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung?
4. Menganalisis Peran Motivasi dalam memediasi Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat positif bagi semua pihak yang bersangkutan, yaitu:

1. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada, khususnya dari segi kejelasan peran dan motivasi kerja.
2. Bagi para akademisi, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan dapat dipakai pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* : *mengatur*, manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. **Manajemen** berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Griffin (2006: 14) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Menurut Hasibuan (2009: 1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah

nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja. Beberapa artikel menurut Ahli, diantaranya:

“Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan” (Marihot, 2012: 2).

”Manajemen sumber daya merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, penginte-grasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai individu, organisasi dan masyarakat” (Rachmawati, 2008: 3).

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis” (Sadili, 2009: 22).

Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses dalam menentukan kebijakan dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam kegiatan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *human resource department*. Menurut A.F. Stoner dalam Notoatmodjo (2009: 84) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu (Notoatmodjo, 2009: 87):

2. Teori Kejelasan Peran

2.1. Pengertian Kejelasan Peran

Peran merupakan suatu istilah sehari-hari dan semua orang pasti sudah tahu makna dan fungsinya. Semisal, anak kecil berperan, wanita berperan, tentara berperan, pemerintah berperan. Intinya semua manusia berperan yakni bertingkah laku sesuai dengan yang diharapkan darinya oleh masyarakat, oleh norma-norma, oleh orang-orang lain, oleh keluarga dan lain-lain (Suwandi, 2002: 32).

Peran menurut seorang karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif jika mereka mengetahui secara pasti tentang peran yang akan dilakukan dalam organisasi tempat bekerja. Dengan uraian tugas yang jelas,

diharapkan setiap orang akan memahami dan menerima peran yang ditetapkan baginya, sehingga dapat dan mau melaksanakan tugas dengan baik.

2.2. Ciri-ciri Kejelasan Peran

Setiap orang di dalam sebuah organisasi memiliki perannya masing-masing, hal ini berkaitan dengan jabatan dan fungsinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap orang pastilah ikut berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Jika dikaitkan dengan ilmu sosial, peran dapat diartikan sebagai suatu cara yang dibawakan oleh seseorang ketika berada di dalam suatu struktur sosial. Manusia sebagai makhluk sosial tidak terlepas dari hubungannya dengan manusia lain dalam upaya memenuhi semua kebutuhannya dan pada akhirnya setiap orang memiliki perannya masing-masing.

Pandangan seseorang mengenai bagaimana seseorang seharusnya bertindak dalam suatu situasi disebut dengan persepsi peran. Berdasarkan penafsiran bagaimana seseorang meyakinkan, berperilaku, akan menunjukkan tipe-tipe tertentu perilaku itu. Persepsi Seseorang diperoleh dari semua rangsangan di sekitarnya, teman, buku, film, televisi. Harapan seseorang atas suatu peran didefinisikan sebagai bagaimana seharusnya seseorang bertindak dalam situasi tertentu. Bagaimana seseorang berperilaku sebagian besar ditentukan oleh peran yang didefinisikan dalam konteks tindakannya. Contoh: Peran seorang senator diharapkan memiliki kesopanan dan harga diri, sedangkan seorang pelatih sepak bola dipandang memiliki agresivitas, dinamis, dan menginspirasi para pemainnya.

Seorang pegawai akan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif jika mereka mengetahui secara pasti tentang peran yang akan dilakukan dalam organisasi tempat bekerja. Dengan uraian tugas yang jelas, diharapkan setiap orang akan memahami dan menerima peran yang ditetapkan baginya, sehingga dapat dan mau melaksanakan tugas dengan baik (Prawirohardjo, 2012: 49).

Menurut Budilaksono (2014: 9), seseorang dapat dikatakan berada dalam kejelasan peran apabila ia menunjukkan ciri-ciri antara lain sebagai berikut:

- a. Jelas benar apa tujuan peran yang diinginkannya
- b. Jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya
- c. Memahami dan mengerti tugas yang bebaskan padanya .

2.3. Masalah yang Berhubungan dengan Kejelasan Peran

Steer dalam Suseno (2002: 44) menggambarkan semakin jelas penerimaan peran seorang individu maka akan semakin besar pula energi dan kemampuan yang dikerahkan bagi kegiatan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Masih pandangan Steers bahwa kegiatan hidup organisasi sehari-hari, ada dua masalah yang berhubungan dengan peran yang dapat mempengaruhi usaha kerja, yaitu:

- a. **Kekaburan Peran (*Role ambiguity*)**

Kekaburan peran dalam susunan organisasi disebabkan oleh 3 faktor yaitu perubahan yang cepat dalam organisasi, meningkatnya kerumitan dalam organisasi, dan falsafah manajemen mengenai komunikasi (yaitu kebijakan dan tindakan yang mengakibatkan komunikasi yang buruk). Perubahan organisasi efek dari perubahan peraturan memicu perubahan penyusunan struktur organisasi jumlah pegawai dan hambatan serta rumitnya komunikasi

yang timbul. Kondisi ini jelas akan mempengaruhi peran para pegawainya jika tidak dilakukan penataan personil dengan tepat, apa lagi jumlah pegawai yang berpendidikan menengah ke bawah lebih banyak. Kekaburan peran ini lebih parah pada posisi-posisi pegawai yang tingkatnya lebih rendah. Jika kekaburan ini dibiarkan berlarut-larut akan mengakibatkan menurunnya disiplin, menurunnya kinerja pegawai dengan sendirinya secara otomatis akan mempengaruhi prestasi dan efektivitas kerja.

b. Konflik Peran

Konflik peran terjadi bilamana seseorang individu dihadapkan pada dua rangkaian tuntutan peran yang saling bertentangan. Konflik peran ini akan mempengaruhi secara langsung terhadap efektivitas organisasi bila ketentuan peran pekerja yang berhubungan dengan tujuan, bertentangan dengan tuntutan-tuntutan lainnya yang diminta dari pegawai. Kekaburan peran dan konflik sering terjadi akibat tidak adanya deskripsi yang jelas tentang pekerjaan, metode, prosedur, serta syarat-syarat yang ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mengatasi permasalahan tersebut di atas maka manajemen harus menemukan mekanisme yang dapat mengurangi atau bahkan meniadakan konflik maupun kekaburan peran seorang pegawai.

Salah satu caranya adalah melakukan pengintegrasian tujuan pribadi atau kelompok dengan tujuan organisasi, termasuk didalamnya perlu melakukan *job analysis* yang dapat menghasilkan *job discription* dan *job spesification* bagi pegawai. Bernadin dan Joyce dalam Gomes (2010: 91) menyebut bahwa analisa pekerjaan akan menghasilkan suatu daftar uraian pekerjaan, pernyataan tertulis mengenai kewajiban-kewajiban pekerja dan bisa

juga mencakup standar kualifikasi, yang memerinci pendidikan dan pengalaman minimal yang diperlukan bagi seseorang pekerja untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban dari kedudukannya secara memuaskan.

Deskripsi pekerjaan pada akhirnya akan menunjukkan peran seorang pegawai tentang apa yang menjadi tanggung jawabnya kewenangannya secara jelas. Sebagaimana disampaikan oleh Gibson (2010: 699) dalam memberikan peran kepada pegawai akan dilakukan dengan membuat *job analysis* yang merupakan uraian tentang bagaimana suatu pekerjaan itu berbeda dari pekerjaan yang lain dalam arti segi tuntutan, kegiatan dan keterampilan yang diperlukan. Sedangkan *job description* merupakan suatu pernyataan ringkas mengenai apa yang sebenarnya harus dilakukan oleh seorang pegawai pada pekerjaannya.

2.4. Indikator Kejelasan Peran

Indikator kejelasan peran menurut Suwandi (2002: 76) adalah:

a. Dimensi strukturalis

Dimensi yang menggambarkan karakteristik internal dari organisasi dan menciptakan suatu dasar untuk mengukur dan membandingkan organisasi.

b. Dimensi Interaksional

Dimensi yang menggambarkan seorang individu berperilaku dan membuat keputusan berdasarkan lingkungan individu tersebut. Kurang lebihnya, pembahasan dari interaksionisme mengacu pada apa yang mendasari perbuatan seseorang; Sebab, apa yang dilakukan seseorang tidak semata-mata merupakan respon dari stimuli yang didapatkan orang tersebut, melainkan

juga didasari oleh konteks lingkungan (bisa berupa identitas lawan bicara, hal yang terjadi di sekitar orang tersebut atau tempat orang tersebut berada).

3. Teori Motivasi Kerja

3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Membahas mengenai pengertian motivasi, peneliti akan mengemukakan pengertian motivasi terlebih dahulu. Motivasi merupakan kegiatan yang penting yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pimpinan karena pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pemahaman dan pengertian mengenai motivasi dapat peneliti jabarkan berdasarkan beberapa pendapat para ahli.

Menurut Robbins dan Coulter (2004: 153) pengertian motivasi sebagai kemauan yang ditunjukkan seorang individu untuk mengeluarkan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan, di mana kemauan tersebut turut dikondisikan (*conditioned*) oleh dapat atau tidak dapat terpenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang dia lakukan. Hasibuan (2009: 95) pengertian motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pendapat Jones dan George dalam Solihin (2009: 152) motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dan perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*), dari seseorang dan tingkat ketegaran (*level of persistence*) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan. Motivasi ada yang berasal dari dalam

(*intrinsic*) dan ada yang berasal dari luar (*extrinsic*). Para pimpinan berusaha memiliki tim dengan kinerja yang tinggi perlu memotivasi anggotanya untuk bekerja mencapai tujuan organisasi, mengurangi kemalasan dan membantu timnya mengatasi konflik secara efektif.

4. Teori Efektivitas

4.1. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Pembicaraan sekitar efektivitas kerja pegawai adalah sesuatu yang sangat menarik untuk dilakukan, dan pasti akan berkaitan dengan banyak faktor. Jika dikatakan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman teknik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para pegawai tersebut. Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa seseorang pegawai tidak akan melakukan tugasnya dengan baik dalam suasana kehampaan. Artinya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya tidak membatasi

keberadaannya dalam organisasi hanya pada penyelesaian tugas itu berdasarkan keterampilan dan diskripsi tugas yang sudah jelas.

Sudarmayanti (2013: 59) adalah: "Efektifitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektifitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama". Pengertian efektifitas kerja menurut Sutarto (2008: 95) adalah: "Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki". Menurut Handoko (2011: 7), "Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan". Siagian (2012: 152) "efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya".

Dapat disimpulkan bahwa efektifitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan efektifitas kerja pegawai berhasil dilakukan dengan baik atau tidak.

4.2. Alat Ukur Efektivitas Kerja

Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja tersebut maka penulis menggunakan teori menurut Steers (2007: 192) untuk mengukur efektifitas kerja pegawai yang meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri/prestasi kerja dan kepuasan kerja :

a. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Indikator-indikator penilaian kemampuan menyesuaikan diri pegawai yaitu:

- 1). Situasi: Situasi baik di dalam kantor maupun di luar yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya.
- 2). Komunikasi: komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 3). Kerjasama: saling bekerja sama antar pegawai dapat menjadikan pekerjaan semakin mudah. Dalam hal ini setiap pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan sesamanya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2009: 94). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjukkan pada pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.

Hal utama yang dituntut dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun badan pemerintahan tempat mereka bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, sebaliknya prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja pegawai.

Adapun indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1). Keterampilan, kemampuan, dan keahlian: dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mampu mengoperasikan komputer dengan baik dan menguasai salah satu bahasa asing.
 - 2). Kedisiplinan: Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
 - 3). Kepribadian: Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
 - 4). Tanggung jawab: Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.
- c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, pemerintahan dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi pemerintahan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya,

masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada. Adapun indikator-indikator penilaian kepuasan kerja pegawai:

- 1). Isi pekerjaan: Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- 2). Supervisi: Keadilan dalam kompetensi penugasan managerial oleh pimpinan.
- 3). Organisasi dan manajemen: Mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- 4). Kesempatan untuk maju: Dalam hal ini setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 5). Gaji dan finansial lainnya: gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4.3. Kriteria Efektivitas Kerja

Menurut Notoatmodjo (2009: 128) mengemukakan bahwa untuk mengetahui efektivitas dan keberhasilan kerja perlu adanya penilaian terhadap hasil kegiatan atau pekerjaan tersebut yakni kriteria manfaat dan kriteria biaya.

Kriteria manfaat memiliki indikator produktivitas dan kualitas. Indikator produktivitas terdiri dari peningkatan partisipasi kerja, penurunan absensi pegawai dan penurunan rotasi tenaga kerja. Indikator kualitas kerja terdiri dari peningkatan prestasi kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stres, penurunan jumlah kecelakaan kerja, dan penurunan jumlah pegawai yang sakit. Kriteria biaya ditetapkan secara lebih spesifik untuk setiap jenis kegiatan, terdiri dari biaya pelatihan, supervisi, pembelian peralatan penanganan, pemindahan sumber daya dan sebagainya.

B. Penelitian Yang Relevan

1. Prawirohardjo (2012)

Judul penelitian pengaruh peran, motivasi dan nilai-nilai budaya organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas karyawan di kantor pemerintahan daerah Kota Yogyakarta. Populasi penelitian adalah seluruh pejabat struktural tingkat eselon IV yang bertugas di Sekretariat Daerah Provinsi DIY berjumlah 56 pegawai. Seluruh populasi menjadi sampel penelitian dengan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel kejelasan peran berpengaruh positif akan tetapi variabel tersebut tidak signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan Kepala Bagian. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan Kepala Bagian. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *independent* motivasi kerja dan nilai budaya mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas

pelaksanaan pekerjaan kepala bagian baik secara parsial maupun secara simultan, namun variabel kejelasan peran yang tidak berpengaruh (signifikansi > 0.05).

2. Poniman (2015)

Judul penelitiannya adalah pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bintan. Dalam penelitian ini sampelnya terdiri dari 59 orang pegawai dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Analisa Korelasi Product Moment*. Berdasarkan dari data yang diolah dapat diketahui nilai hasil perhitungan r hitung mendapatkan angka 0,122. Hal ini menunjukkan nilai tersebut termasuk kedalam kategori tingkat pengaruh yang lemah berdasarkan nilai koefisien korelasi. Motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai bahwa tidak ada pengaruh antara variabel x dan variabel y . Untuk meningkatkan motivasi pegawai diharapkan kepada pimpinan untuk dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai dapat termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi, perlunya dorongan yang diberikan baik itu berupa masukan dan saran ataupun penghasilan tambahan atas pekerjaan ekstra yang dilakukan oleh pegawai dengan maksud agar pegawai dapat termotivasi untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

3. Pakaya (2015)

Judul penelitiannya analisis efektivitas kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Halmahera Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian *explanative*, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara

variable-variabel melalui pengujian hipotesis, populasi yang menjadi bahan penelitian ini adalah seluruh pegawai sekretariat yang ada di Pemerintah Kabupaten Halmahera Tengah, sampel yang digunakan adalah sebanyak 62 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara dan kuisisioner yaitu memanfaatkan data dari responden secara langsung dengan tujuan untuk memperoleh referensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kejelasan Peran berpengaruh negatif tidak signifikan, sementara variabel Pengawasan, dan Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil ada Sekretariat Daerah Halmahera Tengah.

4. Susianto(2009)

Penelitian pada PT. Ganesha Putera Perkasa Malang dengan topic yaitu Pengaruh Kejelasan Peran dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Karyawan. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PR. Ganesha Putera Perkasa Malang sejumlah 59 orang karyawan, tanpa membedakan status, pangkat/golongan/ruang, masa kerja, dan usia. Sedangkan responden secara keseluruhan yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data dengan bantuan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kejelasan peran, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas jabatan. Secara parsial kejelasan peran berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas jabatan. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas jabatan.

5. Suseno (2002)

Adapun judul penelitian yang dipilih adalah pengaruh kemampuan kerja, kejelasan peran dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Propinsi Jawa Tengah. Pengambilan sampel dilakukan dengan *cluster random sampling* sebanyak 48 responden. Pengujian dilakukan dengan teknik analisis *rank kendall*. Hasil analisis membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

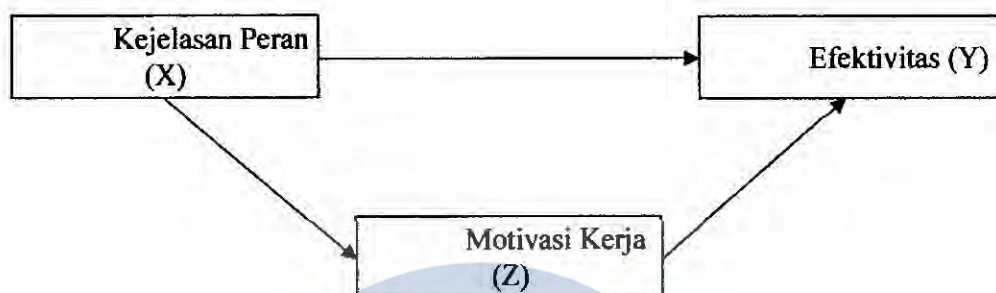
6. Mukherjee dan Malhotra (2006)

Penelitian dengan judul “Does Role Clarity Explain Employee-Perceived Service Quality”. Hasil penelitiannya menemukan bahwa kejelasan peran merupakan kebijakan yang tepat dalam menjekaskan persepsi karyawan terhadap kualitas pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun jumlah personil yang terbatas, namun apabila ada kejelasan peran maka karyawan akan selalu berusaha memberikan pelayanan yang lebih berkualitas dan lebih baik.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini akan membahas hubungan antar variabel yang digunakan atau dipakai pada penelitian tersebut. Hubungan antar variabel pada penelitian ini didasarkan oleh dari pelaksanaan kajian empiris dan kajian teoritis yang digunakan atau dipakai pada penelitian ini. Berdasarkan hasil dari beberapa teori yang sudah di sampaikan dan diuraikan maka dapat dibuat

suatu pendapat bahwa teori konseptual yang berfungsi sebagai alur berfikir dan dasar penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka konseptual yang digambarkan pada Gambar 2.1 menjelaskan bahwa kejelasan peran memiliki pengaruh secara langsung terhadap efektivitas dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Dan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

- H1: Kejelasan peran berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung
- H2: Kejelasan peran berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung
- H3: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung

H4: Kejelasan peran berpengaruh secara tidak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung melalui motivasi kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel *intervening*. Variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut adalah:

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kejelasan peran.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas.

3. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel antara yang menghubungkan antara variabel independen dan variabel dependent. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

B. Subyek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007:117). Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung yang berjumlah 35 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2010: 109). Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan populasi sesungguhnya yang akurat dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Sampel penelitian ini ditentukan dari seluruh jumlah populasi yang memangku jabatan eselon yakni 35 pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berdasarkan *sampling jenuh* adalah seluruh pegawai yang memangku jabatan eselon terdapat di Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung sebanyak 35 pegawai.

C. Instrumen Penelitian dan Desain Kuesioner

1. Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui variable yang akan diteliti maka digunakanlah alat ukur yang di sebut dengan Instrumen. pengukuran dilakukan berdasarkan besar variable yang akan diteliti. Pada dasarnya setiap alat ukur mempunyai skala oleh karena itu digunakanlah Skala Likert yang dilakukan dari jumlah bilangan 1 (satu) sampai dengan jumlah 5 (lima) yang berkaitan langsung kejelasan peran, sedangkan motivasi kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas eselon dapat menggunakan data kuantitatif dengan cara melakukan sesi pertanyaan dan penyebaran kuesioner pada objek penelitian.

Responden juga diminta untuk memilih setiap pernyataan, dengan kriteria sebagai berikut (Azwar, 2010: 99):

Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Sesuai (S) dengan skor 4

Netral (N) dengan skor 3

Tidak Setuju (TS) dengan skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

2. Desain Kuesioner

Tabel 3.1
Desain Kuesioner

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Kejelasan Peran (X)	Dimana adalah suatu keadaan pegawai yang mempunyai sebuah informasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta wewenang dalam menjalankan pekerjaannya	Dimensi Strukturalis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya paham dengan tugas yang memang di kerjakan 2. Saya paham akan tanggung jawab yang saya emban 3. Saya paham akan batas wewenang dan hak dalam melaksanakan pekerjaan
		Dimensi Interaksional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menerima tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki 2. Saya menerima tugas pekerjaan sesuai dengan pengalaman saya. 3. Saya siap menghadapi semua hambatan, masalah selama dalam menjalankan tugas

Motivasi kerja (Z)	Proses mendorong terhadap seseorang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sebagai desakan yang untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan	Kebutuhan fisik	1. Terpenuhinya kebutuhan dasar akan mendorong saya untuk bekerja lebih giat. 2. Saya bekerja untuk mendapatkan gaji secara adil dan layak
		Kebutuhan rasa aman	3. Kebutuhan akan rasa aman selama bekerja mendorong saya untuk bekerja lebih semangat 4. Tanpa dipenuhinya kebutuhan rasa aman, saya tetap bekerja.
		Kebutuhan sosial	5. Saya ingin mendapatkan kebebasan dalam menjalin pertemanan di kantor 6. Saya ingin mendapatkan perlakuan wajar dari semua orang rekan kerja

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
		Kebutuhan harga diri	7. Saya ingin hasil kerja yang saya capai dapat diapresiasi dengan baik 8. Saya ingin semua rekan kerja saling menghargai satu sama lain
		Kebutuhan aktualisasi diri	9. Saya ingin ada perhatian dari kantor pemberian kesempatan untuk mengembangkan bakat dan prakarsa saya
		Suwatno (2011: 177)	10. Saya ingin pimpinan memberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal
Efektivitas pelaksanaan tugas eselon (Y)	Semangat dan dorongan merupakan suatu usaha yang dilaksanakan untuk melakukan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan harapan yang telah di rencanakan	Volume pekerjaan	1. Banyaknya jumlah pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya 2. Sebanyak apapun pekerjaan saya, tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

		Akurasi hasil	3. Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
			4. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi
		Informasi tepat waktu	5. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
			6. Bagi saya ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan
		Peningkatan biaya	7. Pekerjaan yang selesai tepat pada waktunya akan menghemat anggaran pengeluaran.
			8. Panjangnya prosedur kerja, membuat peningkatan biaya kerja.

D. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung. Waktu dilaksanakan adalah sekitar bulan April – Juni 2018. Pemilihan lokasi penelitian ini dengan pertimbangan lokasi tersebut dimungkinkan adanya gejala yang timbul sesuai dengan tema penelitian, cukup tersedianya data yang dibutuhkan untuk penelitian serta adanya kesempatan untuk mendapatkan ijin penelitian dari kantor.

E. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa persepsi di mana diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kemudian diolah secara

statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung secara langsung dengan cara penyebaran kuesioner dan wawancara
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain dan telah diolah sebelumnya, data sekunder penelitian ini berupa gambaran umum mengenai objek penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung.

2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang langsung dijawab dalam bentuk pertanyaan tertutup yang diajukan kepada responden. Metode ini memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner, dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung pada responden dan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden.

F. Uji Kualitas Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi data yang

normal atau tidak. Uji yang dipakai adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria uji normalitas (Ghozali, 2009: 151):

- 1) Data dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$
- 2) Data dikatakan tidak normal jika nilai signifikansi $< 0,05$

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya korelasi linier antara satu atau lebih variabel bebas. Apabila nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 maka tidak terjadi multikolinier (Ghozali, 2009: 96).

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan varian variabel dalam model yang tak sama (konstan). Metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah metode *Glejser*. Yaitu dengan cara meregresikan semua variabel independen dengan variabel dependen absolut residual dan dari hasil tersebut semua variabel harus memiliki nilai *p-value* yang lebih besar dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa model tidak memiliki masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2009: 129).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Langkah-langkah yang ditempuh peneliti selanjutnyadalam menjamin validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari kuesioner sebagai berikut :

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item - total correlations*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, n adalah jumlah sampel. Nilai korelasi diuji dengan taraf signifikan (α) 0,05 atau 5%. Menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dihitung dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel, jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Riyanto, 2017: 168).

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel/handal jika jawaban pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali dalam Riyanto, 2017: 172). Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan SPSS dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α). Untuk menguji reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *Alpha* (α). Kriteria uji reliabilitas instrument menggunakan *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,60 Nunnally (1967: dalam Riyanto, 2017: 172).

G. Teknik Analisis Data

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik pengaruh kejelasan peran terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon di mediasi motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung menggunakan analisis Path Analysis yang merupakan Regresi Linier Berganda dengan kata lain adalah memperkirakan antara hubungan Variabel yang sudah ditentukan. Dibawah ini merupakan bentuk dari Regresi tersebut:

$$Z = a + b_1X_1 + \varepsilon$$

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

Dimana :

a	= Konstanta Regresi
X	= Variabel Kejelasan Peran
Z	= Variabel Motivasi Kerja
Y	= Variabel Efektivitas
b1	= Koefisien Regresi Kejelasan Peran
b2	= Koefisien Regresi Motivasi Kerja
ε	= Error

Path Analysis akan menghasilkan Interpretasi antara lain:

- Bila terjadi Mediasi Penuh maka bentuk regresi berganda dan variable independen tidak akan signifikan pada variable dependen.
- Bila terjadi mediasi parsial maka bentuk regresi berganda variable independen jadi signifikan.
- Bila terdapat factor mediasi jika terbukti salah satu model regresi adalah tidak signifikan.

Pengujian Variabel Independen dengan bentuk Parsial untuk variable dependen dapat di kerjakan dengan Uji t. Apabila $t > \text{nilai } \alpha \text{ dikehendaki} / t \text{ negative} < \text{nilai } \alpha \text{ yang dikehendaki negative}$, jadi semua variable independen. Pengujian ini adalah sebagai bahan untuk mengetahui jumlah variable independen baik seluruhnya maupun sebagian data yang miliki atau berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen yaitu menggunakan distribusi F. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai Probabilitas / nilai α yang dikehendaki.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009: 45). Menurut Kuncoro (2004: 101) koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variabel yang terikat, dengan formulasi: $R^2 = \frac{(\hat{Y} - Y)}{\sum(\bar{Y} - Y)^2}$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Kabupaten Tana Tidung

1. Sejarah

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2007, berisi tentang Pembentukan Kabupaten Tana Tidung di Provinsi Kalimantan Utara. Kabupaten Tana Tidung merupakan kabupaten termuda di Provinsi Kalimantan Utara, terdiri dari 5 Kecamatan dan 32 Desa. Kabupaten ini di sahkan oleh Presiden RI pada tanggal 10 Juli 2007. Kabupaten Tana Tidung resmi menjadi Kabupaten ke-10 atau Daerah Otonom ke -14 di Provinsi Kalimantan Timur, dengan dilantiknya Pejabat Bupati Tana Tidung pada tanggal 18 Desember 2007.

Ibukota Kabupaten Tana Tidung berkedudukan di Tideng Pale Kecamatan Sesayap. Total Luas Kabupaten mencapai 4.828,58 km² dengan sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Nunukan, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Bulungan, Kota Tarakan dan Laut Sulawesi, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Bulungan, serta sebelah barat berbatasan dengan kabupaten Malinau. Secara Geografis Kabupaten Tana Tidung terletak membujur pada posisi 116° 42' 50'' – 117° 49' 50'' Bujur Timur dan 3° 12' 02'' - 3° 46' 41'' Lintang Utara.

1.1. Visi dan Misi

Visi Pembangunan Kabupaten Tana Tidung 2016-2021

Meningkatkan Pembangunan Kabupaten Tana Tidung Melalui Harmo-nisasi Dalam Pendayagunaan Petensi Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Alam, Ekonomi Prorakyat, Budaya Lokal dan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Menuju Kesejahteraan Masyarakat Berkelanjutan

Visi ini diwujudkan melalui 9 (sembilan) Misi Pembangunan yaitu:

- a. **Meningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing;**
- b. **Meningkatkan Pengelolaan Sumber Daya Alam Melalui Peningkatan Nilai Tambah dan Berwawasan Lingkungan;**
- c. **Mengembangkan Perekonomian Daerah yang Berorientasi Kepada Kepentingan Rakyat;**
- d. **Menjadikan Budaya Lokal Sebagai Pondasi Pemanfaatan Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Serta Konservasi Nilai-Nilai Luhur Budaya Lokal;**
- e. **Meningkatkan Kualitas dan Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Serta Infrastruktur Berbasis Iptek;**
- f. **Mengembangkan Kapasitas, Daya Inovasi Dan Kreatifitas;**
- g. **Mengembangkan Kabupaten Tana Tidung Sebagai Pusat Keunggulan Dan Daya Saing Di Provinsi Kalimantan Utara;**
- h. **Memberikan Pelayanan Publik Yang Cepat, Mudah, Murah, Adil Dan Transparan;**
- i. **Mengembangkan Agroindustri Pertanian.**

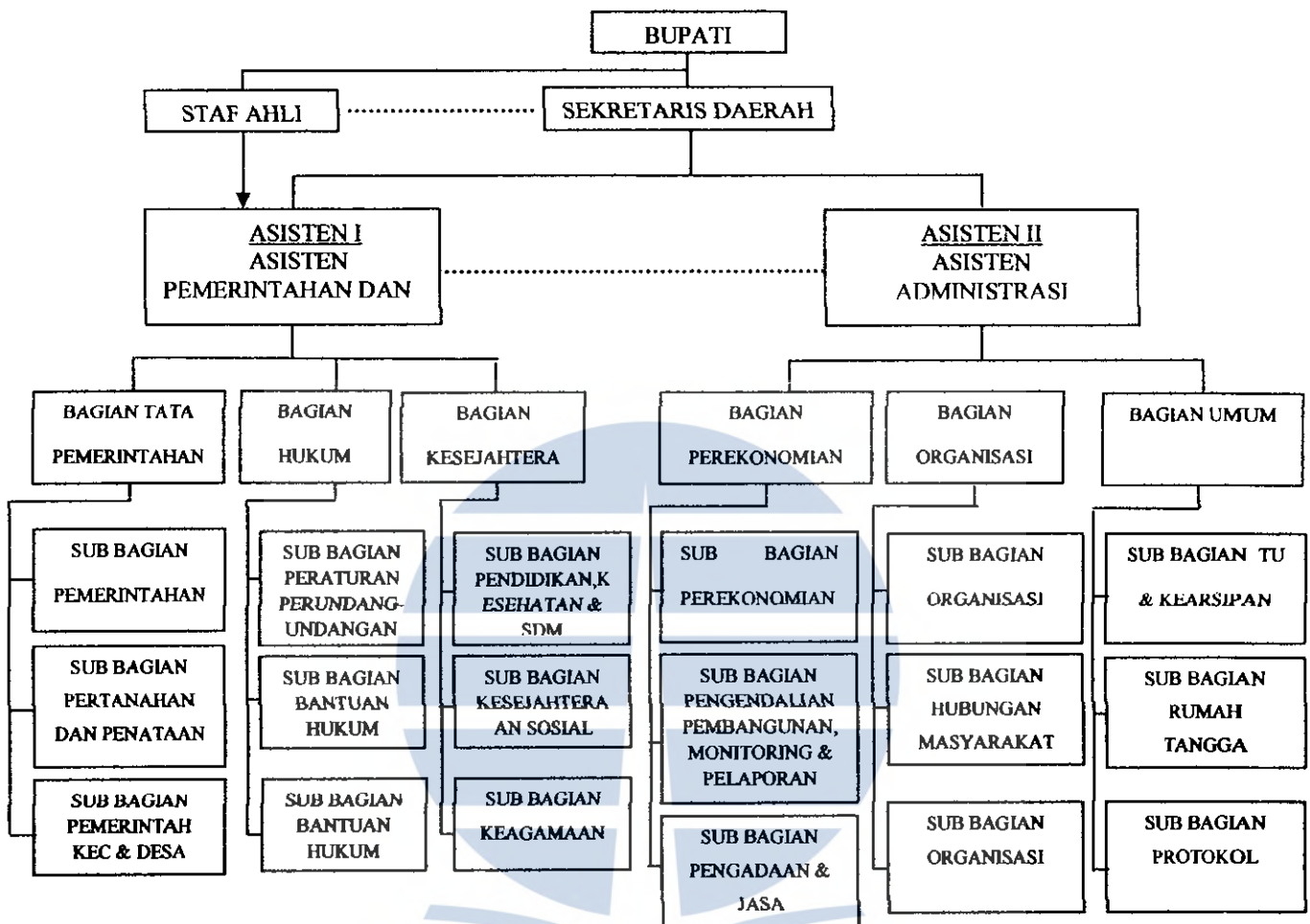
1.2. Sekretariat Daerah

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tana Tidung No 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tana Tidung Pasal 18 merumuskan Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab kepada Bupati yang bertugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Sekretariat daerah dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- a. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah
- c. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah
- d. Pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi daerah
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

1.3. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung

Dibawah ini adalah bentuk bagan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung adalah terdiri dari beberapa Bagian dan Subbagian masing-masing yang di pimpin oleh masing-masing kepala bagian selain Sekretaris dan Asisten yaitu terdiri dari :



Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung terdiri

dari atas :

- a. Sekretaris Daerah
- b. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat membawahkan :
 1. Bagian Tata Pemerintahan, membawahkan :
 - a) Sub Bagian Pemerintahan Umum ;
 - b) Sub Bagian Pertanahan dan Penataan Wilayah ; dan
 - c) Sub Bagian Pemerintahan Kecamatan dan Desa

2. **Bagian Hukum, membawahkan :**
 - a) **Sub Bagian Peraturan Perundang – Undangan ;**
 - b) **Sub Bagian Bantuan Hukum dan HAM ; dan**
 - c) **Sub Bagian Dokumentasi Hukum**
 3. **Bagian Kesejahteraan Rakyat, membawahkan :**
 - a) **Sub Bagian Pendidikan, Kesehatan dan SDM ;**
 - b) **Sub Bagian Kesejahteraan Sosial, dan**
 - c) **Sub Bagian Keagamaan**
- c. **Asisten Administrasi Pembangunan dan Umum, membawahkan :**
1. **Bagian Perekonomian dan Pembangunan, membawahkan :**
 - a) **Sub Bagian Perekonomian ;**
 - b) **Sub Bagian Pengendalian Pembangunan, Monitoring dan Pelaporan ; dan**
 - c) **Sub Bagian Pengadaan dan Jasa**
 2. **Bagian Organisasi dan Humas, membawahkan :**
 - a) **Sub Bagian Organisasi ;**
 - b) **Sub Bagian Hubungan Masyarakat ; dan**
 - c) **Sub Bagian Perpustakaan dan Kepegawaian**
 3. **Bagian Umum, membawahkan :**
 - a) **Sub Bagian Tata Usaha dan Kearsipan ;**
 - b) **Sub Bagian Rumah Tangga ; dan**
 - c) **Sub Bagian Protokol**

2. Gambaran Umum Responden

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Kabupaten Tana Tidung Kalimantan Utara yang berjumlah 35 orang. Disajikan berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, usia dan tingkat pendidikan.

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	21	60,00 %
2	Perempuan	14	40,00 %
	Total	35	100,00 %

Tabel 3.2 menunjukkan sebgaiian besar pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon dari 40 responden adalah laki-laki sejumlah 21 orang atau 60 % dan 14 orang atau 40 % adalah pegawai perempuan.

Sedangkan status pernikahan responden penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu menikah dan tidak/pernah menikah. Jumlah dan presentase dari masing-masing kelompok adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Satus Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Menikah	33	94,29 %
2.	Tidak/Pernah Menikah	2	5,71 %
Total		35	100,00 %

Tabel 3.3 menunjukkan hampir seluruh pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon dari 40 responden adalah sudah menikah yaitu 33 orang atau 94,29 % dan berstatus tidak/pernah menikah sebanyak 2 orang dengan presentase 5,71 %.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase (%)
	< 35 tahun	2	5,71 %
	35 - 45 tahun	23	65,71 %
	> 45 tahun	10	28,57 %
Total		35	100,00 %

Dari Tabel 3.4 dapat diketahui dari 35 responden kebanyakan responden penelitian ini berusia antara 35 - 45 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 65,71 %, usia responden lebih dari 45 tahun sebanyak 10 orang atau 28,57 %. Dan ada 2 orang pegawai atau 5,71 % pegawai dengan usia kurang dari 35 tahun Artinya responden penelitian didominasi oleh pegawai yang memiliki usia dewasa antara 35 – 45 tahun.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
	SMA/SMK	2	5,71 %
	Diploma	9	25,71 %
	S1	22	62,86 %
	S2	2	5,71 %
	Total	35	100,00 %

Dari Tabel 3.5 tersebut dapat diketahui bahwa kebanyakan responden penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 22 orang atau 62,86%. Artinya pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung yang menjadi responden penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki tergolong tinggi.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Tanggapan Responden tentang Variabel Kejelasan Peran

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui distribusi jawaban responden untuk variabel kejelasan peran, sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden tentang Variabel Kejelasan Peran

No	Pertanyaan	Pilihan					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya paham dengan tugas yang harus dikerjakan	-	-	-	14 40%	21 60%	4,60
2	Saya paham akan tanggung jawab yang saya emban	-	-	2 5,7%	12 34,3%	21 60%	4,54
3	Saya paham akan batas wewenang dan hak dalam pekerjaan	-	-	-	19 54,3%	16 45,7%	4,45
4	Saya menerima tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	-	-	3 8,6%	11 31,4%	21 60%	4,51
5	Saya menerima tugas pekerjaan sesuai dengan pengalaman saya.	-	-	2 5,7%	16 45,7%	17 48,6%	4,42
6	Saya siap menghadapi semua hambatan, masalah selama dalam menjalankan tugas	-	-	-	19 54,3%	16 45,7%	4,45

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung sebagai responden mengenai pertanyaan-pertanyaan kejelasan peran menunjukkan bahwa dari 6 pertanyaan, skor yang paling rendah sebesar 22 dan skor tertinggi 30, mean secara keseluruhan = 27. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan 1 yaitu 4,60 hal ini menjelaskan responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon paham dengan tugas yang harus dikerjakan. Dari ke enam item pertanyaan tentang kejelasan peran memiliki nilai rata-rata 4 sama halnya dengan menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung sudah paham dengan tugas dan tanggung jawabnya, paham akan

batas wewenang dan haknya dalam pekerjaan. Demikian halnya dalam hal menghadapi hambatan, masalah dalam menjalankan tugas.

2. Tanggapan Responden tentang Variabel Motivasi

Tabel 4.6
Tanggapan Responden tentang Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Pilihan					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Terpenuhinya kebutuhan dasar akan mendorong saya untuk bekerja lebih giat	-	-	-	14 40%	21 60%	4,60
2	Saya bekerja untuk mendapatkan gaji secara adil dan layak	-	-	1 2,9%	13 37,1%	21 60%	4,57
3	Kebutuhan akan rasa aman selama bekerja mendorong saya untuk bekerja lebih semangat	-	-	2 5,7%	9 25,7%	24 68,6%	4,62
4	Tanpa dipenuhinya kebutuhan rasa aman, saya tetap bekerja	-	-	1 2,9%	15 42,9%	19 54,3%	4,51
5	Saya ingin mendapatkan kebebasan dalam menjalin pertemanan di kantor	-	-	-	11 31,4%	24 68,6%	4,68
6	Saya ingin mendapatkan perlakuan wajar dari semua seorang rekan kerja	-	-	-	9 25,7%	26 74,3%	4,74
7	Saya ingin hasil kerjanya dapat diapresiasi dengan baik	-	-	-	12 34,3%	23 65,7%	4,65
8	Saya ingin semua rekan kerja saling menghargai satu sama lain	-	-	1 2,9%	10 28,6%	24 68,6%	4,65
9	Saya ingin ada perhatian dari kantor pemberian kesempatan untuk mengembangkan bakat dan prakarsa saya	-	-	3 8,6%	12 34,3%	20 57,1%	4,48
10	Saya ingin pimpinan memberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal	-	-	2 5,7%	19 54,3%	14 40%	4,34

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung sebagai responden mengenai pertanyaan-pertanyaan motivasi menunjukkan bahwa dari 10 pertanyaan, skor

yang paling rendah sebesar 39 dan skor tertinggi 50, mean secara keseluruhan = 45,8. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan 6 yaitu 4,74 hal ini menjelaskan responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon mendapatkan perlakuan wajar dari semua rekan kerja. Dari ke sepuluh item pertanyaan tentang motivasi memiliki nilai rata-rata lebih dari 4 sama halnya dengan menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung merasa dengan pemenuhan kebutuhan dasar akan mendorongnya untuk bekerja lebih giat. Para pegawai memotivasi diri bahwa dengan bekerja akan mendapatkan gaji secara adil dan layak, selain gaji juga rasa aman selama bekerja, mendapatkan kebebasan dalam menjalin pertemanan di kantor, hasil kerja yang dicapai mendapatkan apresiasi, mendapatkan perhatian dan diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat dan prakarsa. Pimpinan memberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal.



3. Tanggapan Responden tentang Variabel Efektivitas

Tabel 4.7
Tanggapan Responden tentang Variabel Efektivitas

No	Pertanyaan	Pilihan					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Banyaknya jumlah pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya	-	-	-	14 40%	21 60%	4,54
2	Sebanyak apapun pekerjaan saya, tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	-	-	1 2,9%	13 37,1%	21 60%	4,62
3	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	2 5,7%	9 25,7%	24 68,6%	4,51
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	-	-	1 2,9%	15 42,9%	19 54,3%	4,48
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	-	11 31,4%	24 68,6%	4,68
6	Bagi saya ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	9 25,7%	26 74,3%	4,57
7	Pekerjaan yang selesai tepat pada waktunya akan menghemat anggaran pengeluaran.	-	-	-	12 34,3%	23 65,7%	4,65
8	Panjangnya prosedur kerja, membuat peningkatan biaya kerja.	-	-	1 2,9%	10 28,6%	24 68,6%	4,62

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung sebagai responden mengenai pertanyaan-pertanyaan efektivitas menunjukkan bahwa dari 8 pertanyaan, skor

yang paling rendah sebesar 32 dan skor tertinggi 40, mean secara keseluruhan = 36,71. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pertanyaan 5 yaitu 4,68 hal ini menjelaskan responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari ke delapan item pertanyaan tentang efektivitas kerja pegawai pelaksanaan tugas jawaban eselon memiliki nilai rata-rata lebih dari 4 sama halnya dengan menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung menyatakan mereka menerima pekerjaan dan mengerjakannya sesuai kemampuan berapapun banyaknya. Sebanyak apapun pekerjaan yang harus dikerjakan tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Responden menyatakan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, tepat waktu dengan menghemat anggaran pengeluaran.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah regresi penelitian, baik variabel dependen dan variabel lainnya mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Pada sebuah model regresi yang baik adalah memiliki data yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,752
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,624

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov Test diketahui bahwa signifikasinya 0,624 berarti menunjukkan keadaan yang tidak signifikan. Hal ini berarti H_0 diterima, yang artinya bahwa data residual berdistribusi normal dengan signifikansi di atas 0,05 .

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu cara untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Ketentuannya adalah apabila nilai *tolerance* variabel kejelasan peran dan motivasi kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dapat dikatakan terjadi multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai *tolerance* variabel kejelasan peran dan motivasi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinierity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kejelasan peran	0,513	1,949	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi	0,513	1,949	Tidak ada multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas diatas diketahui besarnya VIF variabel kejelasan peran dan motivasi lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana seluruh faktor gangguan tidak memiliki varian yang sama. Heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yang meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig	Keterangan
Kejelasan peran	-1,221	0,231	Lolos Heterokedastisitas
Motivasi	-0,640	0,527	Lolos Heterokedastisitas

Diketahui signifikansi lebih dari 0,05 %, sehingga variabel kejelasan peran dan motivasi tidak ada yang signifikan, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat dikatakan model regresi telah lolos uji heteroskedastisitas.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Dalam penelitian ini,

dilakukan uji validitas terhadap kuesioner dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat mengukur objek yang diteliti. Teknik yang digunakan adalah *Correlation Product Moment* dengan taraf signifikansi yang dipilih 0,05 dan $r_{\text{tabel}} = 0,334$ dengan $n = 35$.

1). Variabel Kejelasan Peran (X)

Dari hasil uji validitas Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa korelasi dari 6 item pernyataan mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (signifikansi pada level 0,05) untuk $n = 35$ merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabel kejelasan peran, semuanya item valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Validitas Kejelasan Peran (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X ₁	0,643	0,334	Valid
X ₂	0,717	0,334	Valid
X ₃	0,843	0,334	Valid
X ₄	0,755	0,334	Valid
X ₅	0,740	0,334	Valid
X ₆	0,702	0,334	Valid

2). Variabel Motivasi

Hasil uji validitas diketahui korelasi dari 10 item pernyataan mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (signifikansi pada level 0,05), $n = 35$ merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabel motivasi, sehingga seluruh item pernyataan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.12
Hasil Validitas Motivasi (Z)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X ₁	0,632	0,334	Valid
X ₂	0,650	0,334	Valid
X ₄	0,663	0,334	Valid
X ₄	0,685	0,334	Valid
X ₅	0,621	0,334	Valid
X ₆	0,700	0,334	Valid
X ₇	0,741	0,334	Valid
X ₈	0,662	0,334	Valid
X ₉	0,683	0,334	Valid
X ₁₀	0,628	0,334	Valid

3). Variabel Efektivitas (Y)

Tabel 4.13
Hasil Validitas Efektivitas (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
y ₁	0,664	0,334	Valid
y ₂	0,715	0,334	Valid
y ₃	0,729	0,334	Valid
y ₄	0,688	0,334	Valid
y ₅	0,779	0,334	Valid
y ₆	0,691	0,334	Valid
y ₇	0,776	0,334	Valid
y ₈	0,635	0,334	Valid

Dari hasil uji validitas berikut dapat diketahui bahwa korelasi dari 8 item pernyataan mempunyai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (signifikansi pada level 0,05) untuk $n = 35$ merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabel

efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung, semuanya item valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah koefisien *Cronbach's Alpha*. Umumnya, koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 menandakan reliabilitas yang buruk. Reliabilitas yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kejelasan peran (X)	0,824	0,60	Reliabel
Motivasi (Z)	0,857	0,60	Reliabel
Efektivitas (Y)	0,856	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Kejelasan peran menunjukkan 0,824 berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 82,4% apabila pengukuran diulang. Hasil uji reliabilitas kuesioner motivasi menunjukkan nilai 0,857 hal ini berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 85,7 % apabila pengukuran diulang. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung menunjukkan nilai

0,856 berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 85,6 % apabila pengukuran diulang.

3. Uji Hipotesis

Path analysis merupakan pengembangan statistik regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat. *Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel eksogen menuju variabel endogen yang terkait.

a. Regresi Linier Sederhana

Persamaan pertama tentang pengaruh kejelasan peran terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon dimediasi motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung, adapun hasil yang diperoleh dari penelitian dan setelah melalui tahapan proses pengolahan data diperoleh hasilnya, yang kemudian dapat dimplementasikan dalam bentuk analisis sebagai berikut :

Tabel 4.15
 Hasil Uji Regresi Jalur Persamaan Pertama
 Pengaruh Kejelasan Peran Terhadap Motivasi kerja

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig
	Coefficients	Coefficients		
	B	Beta		
Konstanta (a)	18,629		3,809	0,001
Kejelasan peran	1,010	0,698	5,596	0,000

Dengan demikian persamaan regresinya berdasarkan *standardized coefficients*:

$$Z = 18,629 + 0,698 X$$

(0,000)**

Keterangan : ** menggunakan taraf signifikansi 5 %

Koefisien regresi variabel kejelasan peran (β) sebesar 0,698 (positif) artinya apabila kejelasan peran ditingkatkan satu satuan, maka motivasi kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung akan meningkat. Berdasarkan perolehan uji t diketahui nilai $t_{hitung} = 5,596$ dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya kejelasan peran berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung.

Tabel 4.16
 Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Pertama

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,698	0,487	0,471	2,614

Dependent Variable : Motivasi Kerja

Tabel IV.16 diperoleh nilai Adj R Square (R^2) = 0,471 berarti variabilitas variabel motivasi kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat

Daerah Kabupaten Tana Tidung dijelaskan oleh variabel kejelasan peran sebesar 47,1 %, sedangkan sisanya 32,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Besarnya nilai koefisien residu variabel motivasi kerja yaitu perubahan besarnya pengaruh variabel lain diluar model yang tidak ikut diamati:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,471} = 0,727$$

b. Path Analysis

Persamaan kedua tentang pengaruh kejelasan peran terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon dimediasi motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung, adapun hasil yang diperoleh dari penelitian dan setelah melalui tahapan proses pengolahan data diperoleh hasilnya, yang kemudian dapat diimplementasikan dalam bentuk analisis sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Path Analysis
Kejelasan Peran Terhadap Efektivitas Dimediasi Motivasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,971	4,679		4,054	0,000
	Kejelasan peran	0,657	0,173	0,552	3,807	0,001
2	(Constant)	11,905	5,234		2,274	0,030
	Kejelasan peran	0,274	0,225	0,231	1,221	0,231
	Motivasi kerja	0,379	0,155	0,461	2,443	0,020

Varabel dependen: Efektivitas

Dengan demikian persamaan regresinya berdasarkan *standardized coefficients* sebagai berikut :

$$Y = 18,971 + 0,552 X$$

(0,001)**

Keterangan : ** menggunakan taraf signifikansi 5 %

Koefisien regresi Model 1 variabel kejelasan peran (β) sebesar 0,552 (positif) artinya apabila kejelasan peran ditingkatkan satu satuan, maka efektivitas kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung akan meningkat. Berdasarkan perolehan uji t diketahui nilai $t_{hitung} = 3,807$ dengan signifikansi 0,001 sangat rendah dari nilai 0,05 ini menunjukkan kejelasan peran sangat signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung.

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi. Sesuai dengan tabel 4.17 model II merupakan hasil uji dengan penambahan variabel *intervening*.

$$Y = 11,905 + 0,231 X + 0,461 Z + e$$

(0,231) (0,020)**

Keterangan : ** menggunakan taraf signifikansi 5 %

Berdasarkan Model II menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,461 dengan t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,443 nilai signifikansi sebesar 0,020 dan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung.

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Kedua

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
I. 0,552	0,305	0,284	2,501
II. 0,644	0,414	0,378	2,332

Dependent Variable : kinerja

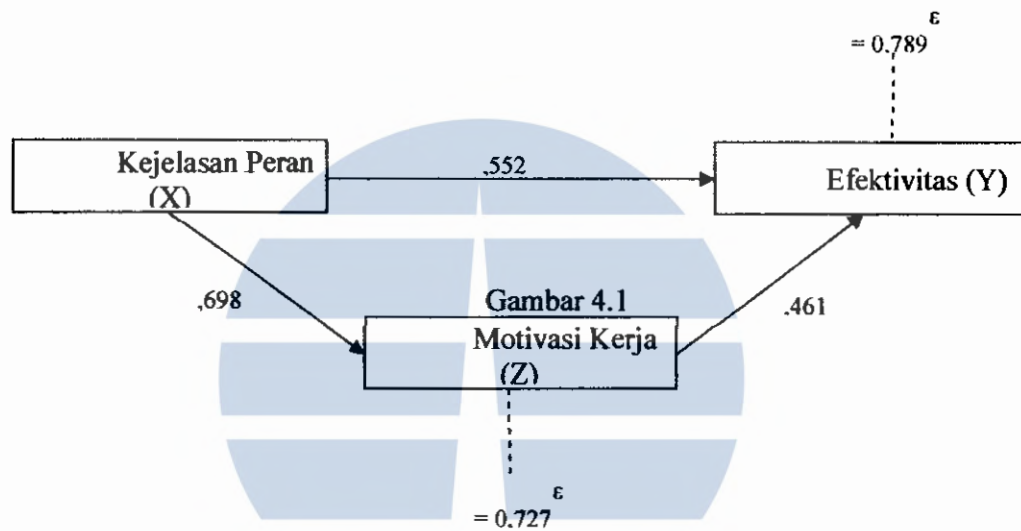
Model II diketahui nilai *Adj R Square* (R^2) = 0,378 berarti variabilitas variabel efektivitas kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung dijelaskan oleh variabel kejelasan peran dan motivasi kerja sebesar 37,8 %, sedangkan sisanya 62,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Besarnya nilai koefisien residu yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel efektivitas kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung adalah:

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,378} = 0,789$$

maka diketahui nilai koefisien determinasi (R^2):

$$\begin{aligned} R^2 &= 1 - (e_1 \times e_2) \\ &= 1 - ((0,727)^2 \times (0,789)^2) \\ &= 1 - (0,529 \times 0,623) \\ &= 1 - 0,330 \\ &= 0,670 \text{ atau } 67 \% \end{aligned}$$

Uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan dari hasil sebesar 0,670 atau 67% yang berarti variabilitas variabel efektivitas kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung dapat dijelaskan oleh variabel kejelasan peran dan motivasi kerja sebesar 67 %, sedangkan sisanya 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



Pengaruh Secara Tidak Langsung

Tabel 4.19
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Arah Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Model 1 Kejelasan Peran → Efektivitas	0,552	
Model 2 Kejelasan Peran → Motivasi kerja →Efektivitas		0,698 x 0,461= 0,322

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda persamaan pertama dan kedua menunjukkan pengaruh kejelasan peran terhadap efektivitas kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung dimediasi motivasi kerja diperoleh hasil dari perkalian pengaruh yaitu 0,322. Pengaruh langsung antara kejelasan peran terhadap efektivitas kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung dengan koefisien sebesar 0,552 lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung antara kejelasan peran melalui motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,332 sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kejelasan Peran Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Pelaksanaan Tugas Jabatan Esselon Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung dengan dibuktikan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan semakin jelas peran seseorang dalam pekerjaannya maka seseorang itu akan lebih termotivasi untuk menerima dan menyelesaikan pekerjaan dengan secepatnya. Setiap orang di dalam pekerjaan memiliki perannya masing-masing, hal ini berkaitan dengan jabatan dan fungsinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap orang pastilah ikut berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Masing-masing pegawai memiliki peran yang berbeda-beda, karena posisi dan jabatan yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian dan data empiris yang ada dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan: “Kejelasan peran berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung”, terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Purba (2016).

2. Pengaruh Kejelasan Peran Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan peran berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung, dengan dibuktikan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi jelas peran dalam pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerjanya. Dalam upaya penyelenggaraan kegiatan pemerintah yang efektif, diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya. Dalam hal ini aparatur pemerintah merupakan motor penggerak pembangunan. Mereka adalah perencana, pelaksana dan sekaligus diharapkan menjadi motivator atau pendorong semangat keikutsertaan masyarakat dalam gerak usaha memperbaiki seluruh aspek tata kehidupannya. Sebagai pendorong pembaharuan dan pembangunan masyarakat, dituntut perilaku keteladanan antara lain berupa sikap kreatif, inovatif, bertanggung jawab yang akan terukur melalui efektivitas kerja mereka dalam melaksanakan tugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung.

Berdasarkan hasil penelitian dan data empiris yang ada dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan: “Kejelasan peran berpengaruh langsung

terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung”, terbukti kebenarannya. Sesuai dengan hasil penelitian Prawirohardjo (2012) hasil penelitian menunjukkan variabel kejelasan peran berpengaruh positif akan tetapi variabel tersebut tidak signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan Kepala Bagian. Hal ini sejalan dengan sinyalemen peneliti bahwa masih sering tampak adanya “tumpang tindih” tugas pokok dan fungsi yang dibebankan kepada pejabat yang bersangkutan. Pengamatan di lapangan masih menunjukkan bahwa bagianbagian tertentu dalam suatu bagian organisasi sekretariat daerah, tampak memiliki volume pekerjaan yang cukup besar, sementara tugas pekerjaan secara baik. Dalam hal ini, sikap sendiko dawuh atau menunggu perintah dari atasan, takut ambil risiko, rendahnya inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan masih sering terjadi. Dengan demikian, analisis peneliti atas fakta ini adalah kurang meratanya pembagian beban kerja di instansi tersebut. Susianto(2009) hasil penelitian menunjukkan secara parsial kejelasan peran berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas jabatan. Mukherjee dan Malhotra (2006) hasil penelitiannya menemukan bahwa kejelasan peran merupakan kebijakan yang tepat dalam menjekaskan persepsi pegawai terhadap kualitas pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun jumlah personil yang terbatas, namun apabila ada kejelasan peran maka pegawai akan selalu berusaha memberikan pelayanan yang lebih berkualitas dan lebih baik.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung, dengan dibuktikan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja memiliki dampak positif, artinya semakin besar dorongan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerjanya. Motivasi memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai. Ini berarti efektivitas pegawai lebih positif ketika ada motivasi kuat yang dilakukan oleh pimpinan. Sehingga diperlukan suatu adanya proses pemahaman factor-faktor motivasi yang efektif untuk dapat meningkatkan efektivitas pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan data empiris yang ada dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan: "Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung", terbukti kebenarannya. Penelitian ini didukung oleh Prawirohardjo (2012) hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan Kepala Bagian. Poniman (2015), motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai bahwa tidak ada pengaruh antara variabel x dan variabel y. Untuk meningkatkan motivasi pegawai diharapkan kepada pimpinan untuk dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai dapat termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi, perlunya dorongan yang diberikan baik itu berupa masukan dan saran ataupun

penghasilan tambahan atas pekerjaan ekstra yang dilakukan oleh pegawai dengan maksud agar pegawai dapat termotivasi untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan hasil yang diharapkan. Susianto (2009), hasil penelitian menunjukkan secara simultan kejelasan peran, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas jabatan.

4. Pengaruh Kejelasan Peran Secara Tidak Langsung Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung Melalui Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan peran berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung, dengan bukti perolehan nilai signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat diindikasikan bahwa semakin jelas peran seseorang dalam pekerjaan maka semakin besar efektif pula pengerjaannya. Demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung antara kejelasan peran terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung antara kejelasan peran melalui motivasi kerja sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung.

Menurut Baron dan Kenny dalam Ryan dan Sagas (2009) dalam mediasi penuh, variabel pemediasi akan tetap signifikan, sementara prediktor tidak akan lagi menjadi signifikan dalam memprediksi hasilnya. Jika prediktor tetap signifikan disertai dengan pemediasinya, hubungan tersebut dapat digambarkan

sebagai mediasi parsial. Mediasi parsial terjadi jika pengaruh variabel bebas pada variabel terikat setelah dimediasi lebih kecil daripada sebelum dimediasi dan tetap signifikan. Berdasarkan pendapat di atas, dengan demikian motivasi kerja dalam penelitian sepenuhnya memediasi secara parsial pengaruh kejelasan peran terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung. Dengan demikian hipotesis ke empat yang menyatakan “Kejelasan peran berpengaruh secara tidak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung melalui motivasi kerja.”, tidak terbukti kebenarannya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terbukti kejelasan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung dengan dibuktikan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan semakin jelas peran seseorang dalam pekerjaannya maka seseorang itu akan lebih termotivasi untuk menerima dan menyelesaikan pekerjaan dengan secepatnya dan hipotesis pertama terbukti kebenarannya.
2. Kejelasan peran berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung, dengan dibuktikan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi jelas peran dalam pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian dan data empiris yang ada dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti kebenarannya.
3. Terbukti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung, dengan dibuktikan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja memiliki dampak positif, artinya semakin besar dorongan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerjanya. Motivasi

memberikan kontribusi terhadap efektifitas kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

4. Pengaruh langsung antara kejelasan peran terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung antara kejelasan peran melalui motivasi kerja sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang dikemukakan di atas, peneliti dapat memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

1. Untuk meningkatkan kejelasan peran dalam Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung, perlu dilakukan penataan pejabat yang memiliki potensi, kompetensi yang teruji, sehingga pemerintah Kabupaten Tana Tidung perlu melakukan reposisi atau penataan pada pengisian jabatan dan penyesuaian tugas pokok dan fungsi dalam struktur organisasi yang ada.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja perlu diberikan porsi kepada para pejabat untuk lebih partisipatif dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang mempengaruhi tugas pokok dan fungsi mereka. Misalnya mengikutsertakan dalam rapat, memberikan kebebasan untuk mengemukakan pendapat serta menerima usulan-usulan dari orang lain..
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsyah, Zulkifli, 2008, *Manajemen Sistem Informasi*, Edisi 2, Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Awaloedin, Djamin. 1984, *Reformasi Aparatur/Administrasi Negara RI*, Jakarta: YTKI
- Azwar, S. 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A., 2000. *Human Resources Managment: An Experiential Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Gibson, James, L, John. M, Invancevich dan James H. Donnely Jr., 2010, *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan oleh Djoerban Wahid, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Greenberg, J. Dan Baron, R. 1989. *Behavior in Organizations (Understanding and Managing the Human Side of Work)*. Dallad: Business Publication inc.
- Griffin, W. Ricky, 2006, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, SP Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawijaya, I Adam, 2003, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Kuncoro, Mudrajat. 2004. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Kurniawan, A. 2005, *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Marihot, Hariandja. 2012, *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.

- Mullins, Laurier J. 2005. *Management and Organizational Behavior*. Prentice Hall: Edinburg Gate Harlow.
- Mukherjee dan Malhotra, 2006, "Does Role Clarity Explain Employee-Perceived Service Quality", *International Journal of Service Industry Management*, Vol 17 No 5, pp. 444-473
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pakaya, 2015, "Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Halmahera Tengah", *Publikasi Ilmiah*, Program Pascasarjana Universitas Khairun Ternate. Pp 1-26.
- Poniman, 2015, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bintan". *Naskah Publikasi*, FISIP Universitas Maritim Raja Haji Tanjungpinang. Pp 1-19.
- Pratina, Anna. 2013, *Role Ambiguity And Role Conflict Sebagai Anteseden Dari Job Insecurity Pada Contingent Worker*, Yogyakarta : STIM YKPN.
- Prawidohardjo. 2012. "Pengaruh Kejelasan Peran, Motivasi Kerja dan Nilai-nilai Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pelaksanaan Tugas Pegawai Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta". *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol 3 No 1. Pp 47-56.
- Purba, N. Lavinsa, 2016, "Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*", *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UNDIP, pp 1-11.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Robbin, Stephen and Coulter Mary. 2004. *Management*. International Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Sadili Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saraswati, R. dan Sirait, F. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

- Siagian, P Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Solihin, Ismail, 2009, *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Steers, Richard M, 2007, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suseno, 2002, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Kejelasan Peran Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Propinsi Jawa Tengah", *Tesis*, tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Susianto, 2009, "Pengaruh Kejelasan Peran Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Karyawan PT. Ganesha Putera Perkasa Malang", *e-jrm (Jurnal Ilmiah Riset Manajemen)*, Fakultas Ekonomi UNISMA.
- Sutarto, 2008, *Dasar-Dasar Organisasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutisno, E. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. 2012, "Kejelasan peran Serta Penerapannya dalam Menunjang Efektivitas Kerja Teknisi/Laboran di Lingkungan Politeknik Negeri Pontianak". *Junal ESOS*, Vol 8 No 3. Pp 164-175.
- Suwandi. 2004. "Pengaruh Kejelasan Peran dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pelaksanaan Tugas Jabatan Kepala Sub Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah Profinsi Jawa Timur". *Tesis*. Tidak dipublikasikan. Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Thoha, Mifah, 2013, *Perilaku Organisasi Konsep dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Press.
- Umar Nimran, 2005, *Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*, Surabaya: CV. Citra Media.
- Yukl, Gary. 2012, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Keenam, Jakarta: Indeks.

Yth Bapak/Ibu/Sdr Pegawai
Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung
di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian Tesis Program Pascasarjana Universitas Terbuka, perkenankan saya bermaksud untuk menyusun Tesis dengan judul:

“PENGARUH KEJELASAN PERAN TERHADAP EFEKTIVITAS
PELAKSANAAN TUGAS JABATAN ESELON DIMEDIASI MOTIVASI
KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANAH TIDUNG”.

Peneliti menyadari sepenuhnya, kehadiran kuesioner ini sedikit banyak akan mengganggu aktivitas Bapak/Ibu/Sdr yang sangat padat. Namun demikian dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya Bapak/Ibu/Sdr dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya.

Kerahasiaan mengenai identitas, data dan jawaban kuesioner ini akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Akhirnya saya mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr yang telah berkenaan meluangkan waktu untuk mengisi daftar pernyataan ini.

Hormat saya,



ROSVENDI

Petunjuk :

Berilah jawaban atas pertanyaan yang diajukan dengan menulis huruf kapital atau membubuhkan tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama responden :(boleh dikosongkan)

2. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

3. Status

Menikah

Tidak/pernah menikah

4. Usia

Kurang dari 35 tahun

Antara 35-45 tahun

Lebih dari 45 tahun

5. Pendidikan Terakhir

SMP

Diploma

S2

SMA/SMK

S1

S3

II. PETUNJUK

a. Anda dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang paling anda anggap tepat dalam merespon pertanyaan atau pernyataan yang diberikan.

b. Berilah tanda cek (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi usaha anda.

c. Keterangan jawaban

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Kejelasan Peran

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya paham dengan tugas yang harus dikerjakan					
2	Saya paham akan tanggung jawab yang saya emban					
3	Saya paham akan batas wewenang dan hak dalam pekerjaan					
4	Saya menerima tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki					
5	Saya menerima tugas pekerjaan sesuai dengan pengalaman saya.					
6	Saya siap menghadapi semua hambatan, masalah selama dalam menjalankan tugas					

Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Terpenuhinya kebutuhan dasar akan mendorong saya untuk bekerja lebih giat					
2	Saya bekerja untuk mendapatkan gaji secara adil dan layak					
3	Kebutuhan akan rasa aman selama bekerja mendorong saya untuk bekerja lebih semangat					
4	Tanpa dipenuhinya kebutuhan rasa aman, saya tetap bekerja					
5	Saya ingin mendapatkan kebebasan dalam menjalin pertemanan di kantor					
6	Saya ingin mendapatkan perlakuan wajar dari semua seorang rekan kerja					
7	Saya ingin hasil kerja yang saya capai dapat diapresiasi dengan baik					
8	Saya ingin semua rekan kerja saling menghargai satu sama lain					
9	Saya ingin ada perhatian dari kantor pemberian kesempatan untuk mengembangkan bakat dan prakarsa saya					
10	Saya ingin pimpinan memberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal					

Variabel Efektivitas

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Banyaknya jumlah pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya					
2	Sebanyak apapun pekerjaan saya, tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
3	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Bagi saya ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Pekerjaan yang selesai tepat pada waktunya akan menghemat anggaran pengeluaran.					
8	Panjangnya prosedur kerja, membuat peningkatan biaya kerja.					

Selesai dan Terima kasih Atas Partisipasi Anda!



DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM PERTANYAAN

	Kejelasan Peran	Motivasi	Efektivas	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
N Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	27.00	45.88	36.71	4.60	4.54	4.45	4.51	4.42	4.45
Std. Deviation	2.48	3.59	2.95	.49	.61	.50	.65	.60	.50
Minimum	22.00	39.00	32.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00
Maximum	30.00	50.00	40.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	945.00	1606.00	1285.00	161.00	159.00	156.00	158.00	155.00	156.00

	Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5	Z_6	Z_7	Z_8	Z_9
N Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.60	4.57	4.62	4.51	4.68	4.74	4.65	4.65	4.48
Std. Deviation	.49	.55	.59	.56	.47	.44	.48	.53	.65
Minimum	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	161.00	160.00	162.00	158.00	164.00	166.00	163.00	163.00	157.00

	Z_10	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8
N Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.34	4.54	4.62	4.51	4.48	4.68	4.57	4.65	4.62
Std. Deviation	.59	.56	.54	.50	.56	.47	.55	.48	.49
Minimum	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	152.00	159.00	162.00	158.00	157.00	164.00	160.00	163.00	162.00

X_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	14	40.0	40.0	40.0
SS	21	60.0	60.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5.7	5.7	5.7
S	12	34.3	34.3	40.0
SS	21	60.0	60.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	54.3	54.3	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8.6	8.6	8.6
	S	11	31.4	31.4	40.0
	SS	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.7	5.7	5.7
	S	16	45.7	45.7	51.4
	SS	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	54.3	54.3	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	40.0	40.0	40.0
	SS	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.9	2.9	2.9
	S	13	37.1	37.1	40.0
	SS	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.7	5.7	5.7
	S	9	25.7	25.7	31.4
	SS	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.9	2.9	2.9
	S	15	42.9	42.9	45.7
	SS	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	31.4	31.4	31.4
	SS	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	9	25.7	25.7	25.7
	SS	26	74.3	74.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	34.3	34.3	34.3
	SS	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.9	2.9	2.9
	S	10	28.6	28.6	31.4
	SS	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8.6	8.6	8.6
	S	12	34.3	34.3	42.9
	SS	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Z_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.7	5.7	5.7
	S	19	54.3	54.3	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.9	2.9	2.9
	S	14	40.0	40.0	42.9
	SS	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.9	2.9	2.9
	S	11	31.4	31.4	34.3
	SS	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	48.6	48.6	48.6
	SS	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.9	2.9	2.9
	S	16	45.7	45.7	48.6
	SS	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	31.4	31.4	31.4
	SS	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.9	2.9	2.9
	S	13	37.1	37.1	40.0
	SS	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	34.3	34.3	34.3
	SS	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	37.1	37.1	37.1
	SS	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



UJI ASUMSI KLASIK**UJI NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26228737
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.121
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.752
Asymp. Sig. (2-tailed)		.624

a. Test distribution is Normal.

UJI MULTIKOLINIERITAS**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.905	5.234		2.274	.030		
	Kejelasan Peran	.274	.225	.231	1.221	.231	.513	1.949
	Motivasi	.379	.155	.461	2.443	.020	.513	1.949

a. Dependent Variable: Efektivitas

UJI HETEROKEDASTISITAS**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.988	2.684		2.976	.006
	Kejelasan Peran	-.141	.115	-.277	-1.221	.231
	Motivasi	-.051	.080	-.145	-.640	.527

a. Dependent Variable: absres_1

UJI VALIDITAS → KEJELASAN PERAN**Correlations**

		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Kejelasan Peran
X_1	Pearson Correlation	1	.349*	.398*	.377*	.487**	.281	.643**
	Sig. (2-tailed)		.040	.018	.025	.003	.102	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X_2	Pearson Correlation	.349*	1	.506**	.529**	.385**	.316	.717**
	Sig. (2-tailed)	.040		.002	.001	.023	.065	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X_3	Pearson Correlation	.398*	.506**	1	.598**	.588**	.655**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.018	.002		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X_4	Pearson Correlation	.377*	.529**	.598**	1	.315	.422*	.755**
	Sig. (2-tailed)	.025	.001	.000		.065	.012	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X_5	Pearson Correlation	.487**	.385**	.588**	.315	1	.492**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.003	.023	.000	.065		.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X_6	Pearson Correlation	.281	.316	.655**	.422*	.492**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.102	.065	.000	.012	.003		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Kejelasan Peran	Pearson Correlation	.643**	.717**	.843**	.755**	.740**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

UJI RELIABILITAS**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_1	22.4000	4.835	.501	.814
X_2	22.4571	4.373	.560	.804
X_3	22.5429	4.314	.765	.764
X_4	22.4857	4.139	.598	.797
X_5	22.5714	4.311	.592	.796
X_6	22.5429	4.667	.574	.800

UJI VALIDITAS → MOTIVASI

		Correlations										
		Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5	Z_6	Z_7	Z_8	Z_9	Z_10	Motivasi
Z_1	Pearson Correlation	1	.424*	.376*	.337*	.201	.587**	.393	.241	.431**	.280	.632**
	Sig. (2-tailed)		.011	.026	.048	.247	.000	.019	.162	.010	.103	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Z_2	Pearson Correlation	.424*	1	.390*	.536**	.368*	.374*	.313	.279	.343**	.280	.650**
	Sig. (2-tailed)	.011		.020	.001	.030	.027	.067	.104	.043	.103	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Z_3	Pearson Correlation	.376*	.390*	1	.585**	.304	.405*	.362*	.414*	.173	.371*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.026	.020		.000	.076	.016	.033	.013	.321	.028	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Z_4	Pearson Correlation	.337*	.536**	.585**	1	.295	.310	.453**	.502**	.259	.250	.685**
	Sig. (2-tailed)	.048	.001	.000		.085	.070	.006	.002	.133	.147	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Z_5	Pearson Correlation	.201	.368*	.304	.295	1	.306	.419*	.374*	.507**	.398*	.621*
	Sig. (2-tailed)	.247	.030	.076	.085		.074	.012	.027	.002	.018	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Z_6	Pearson Correlation	.587**	.374*	.405*	.310	.306	1	.815**	.358*	.440**	.234	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.016	.070	.074		.000	.034	.008	.176	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Z_7	Pearson Correlation	.393	.313	.362*	.453**	.419*	.815**	1	.440**	.541**	.322	.741**
	Sig. (2-tailed)	.019	.067	.033	.006	.012	.000		.008	.001	.060	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Z_8	Pearson Correlation	.241	.279	.414*	.502**	.374*	.358*	.440**	1	.317	.472**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.162	.104	.013	.002	.027	.034	.008		.063	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Z_9	Pearson Correlation	.431**	.343**	.173	.259	.507**	.440**	.541**	.317	1	.466**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.010	.043	.321	.133	.002	.008	.001	.063		.005	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Z_10	Pearson Correlation	.280	.280	.371*	.250	.398*	.234	.322	.472**	.466**	1	.628*
	Sig. (2-tailed)	.103	.103	.028	.147	.018	.176	.060	.004	.005		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Motivasi	Pearson Correlation	.632**	.650**	.663**	.685**	.621*	.700**	.741**	.662**	.683**	.628*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

UJI RELIABILITAS → MOTIVASI**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z_1	41.2857	10.916	.537	.846
Z_2	41.3143	10.634	.545	.845
Z_3	41.2571	10.432	.553	.845
Z_4	41.3714	10.476	.587	.841
Z_5	41.2000	11.047	.530	.847
Z_6	41.1429	10.891	.629	.840
Z_7	41.2286	10.593	.671	.836
Z_8	41.2286	10.652	.564	.843
Z_9	41.4000	10.129	.564	.845
Z_10	41.5429	10.608	.511	.849



UJI VALIDITAS → EFEKTIVITAS

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Efektivitas
Y_1	Pearson Correlation	1	.869**	.541**	.259	.331	.202	.274	.220	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.134	.052	.245	.111	.204	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y_2	Pearson Correlation	.869**	1	.603**	.317	.447**	.234	.284	.238	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.063	.007	.176	.098	.168	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y_3	Pearson Correlation	.541**	.603**	1	.336	.697**	.282	.382	.318	.729**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.048	.000	.100	.024	.063	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y_4	Pearson Correlation	.259	.317	.336	1	.482**	.496**	.633**	.354	.688**
	Sig. (2-tailed)	.134	.063	.048		.003	.002	.000	.037	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y_5	Pearson Correlation	.331	.447**	.697**	.482**	1	.480**	.548**	.499**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.052	.007	.000	.003		.004	.001	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y_6	Pearson Correlation	.202	.234	.282	.496**	.480**	1	.751**	.476	.691**
	Sig. (2-tailed)	.245	.176	.100	.002	.004		.000	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y_7	Pearson Correlation	.274	.284	.382	.633**	.548**	.751**	1	.566**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.111	.098	.024	.000	.001	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y_8	Pearson Correlation	.220	.238	.318	.354	.499**	.476	.566**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.204	.168	.063	.037	.002	.004	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Efektivitas	Pearson Correlation	.664**	.715**	.729**	.688**	.779**	.691**	.776**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	32.1714	6.852	.536	.847
Y_2	32.0857	6.728	.604	.838
Y_3	32.2000	6.812	.631	.835
Y_4	32.2286	6.770	.565	.843
Y_5	32.0286	6.793	.702	.828
Y_6	32.1429	6.773	.570	.843
Y_7	32.0571	6.761	.697	.829
Y_8	32.0857	7.139	.519	.848



REGRESI LINIER SEDERHANA

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kejelasan Peran ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.471	2.61420

a. Predictors: (Constant), Kejelasan Peran

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.019	1	214.019	31.317	.000 ^a
	Residual	225.524	33	6.834		
	Total	439.543	34			

a. Predictors: (Constant), Kejelasan Peran

b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.629	4.891		3.809	.001
	Kejelasan Peran	1.010	.180	.698	5.596	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

PATH ANALYSIS**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kejelasan Peran ^a		Enter
2	Motivasi ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Efektivitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.284	2.50126
2	.644 ^b	.414	.378	2.33191

- a. Predictors: (Constant), Kejelasan Peran
b. Predictors: (Constant), Kejelasan Peran, Motivasi

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.686	1	90.686	14.495	.001 ^a
	Residual	206.457	33	6.256		
	Total	297.143	34			
2	Regression	123.133	2	61.566	11.322	.000 ^b
	Residual	174.010	32	5.438		
	Total	297.143	34			

- a. Predictors: (Constant), Kejelasan Peran
b. Predictors: (Constant), Kejelasan Peran, Motivasi
c. Dependent Variable: Efektivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.971	4.679		4.054	.000
	Kejelasan Peran	.657	.173	.552	3.807	.001
2	(Constant)	11.905	5.234		2.274	.030
	Kejelasan Peran	.274	.225	.231	1.221	.231
	Motivasi	.379	.155	.461	2.443	.020

- a. Dependent Variable: Efektivitas

TABEL HARGA KRITIK r PRODUCT MOMENT

N	95%	99%	N	95%	99%	N	95%	99%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.874	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.603	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	41	0.308	0.396	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.297	0.361			

TABEL t STATISTIC

Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,010	0,002
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.310
2	0.816	1.886	2.920	4.030	6.965	9.925	22.327
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.214
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501
9	0.703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144
11	0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930
13	0.694	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852
14	0.692	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787
15	0.691	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733
16	0.690	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686
17	0.689	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610
19	0.688	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552
21	0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527
22	0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505
23	0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485
24	0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450
26	0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435
27	0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421
28	0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396
30	0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385
40	0.681	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307
60	0.679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232
120	0.677	1.289	1.658	1.980	2.358	2.567	3.160
~	0.674	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090

TABEL F STATISTIC

n		1	2	3	4	5	6	7
18	0.25	1.41	1.50	1.49	1.48	1.46	1.45	1.44
	0.10	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.80
	0.05	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58
	0.01	8.29	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.84
19	0.25	1.41	1.49	1.49	1.47	1.46	1.44	1.43
	0.10	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	1.06
	0.05	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54
	0.01	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77
20	0.25	1.40	1.49	1.48	1.46	1.45	1.44	1.43
	0.10	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04
	0.05	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51
	0.01	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.70
22	0.25	1.40	1.48	1.47	1.45	1.44	1.42	1.41
	0.10	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01
	0.05	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46
	0.01	7.95	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59
24	0.25	1.39	1.47	1.46	1.44	1.43	1.41	1.40
	0.10	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98
	0.05	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42
	0.01	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50
26	0.25	1.38	1.46	1.45	1.44	1.42	1.41	1.39
	0.10	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96
	0.05	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39
	0.01	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42
28	0.25	1.38	1.46	1.45	1.43	1.41	1.40	1.39
	0.10	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94
	0.05	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36
	0.01	7.64	5.45	4.57	4.07	3.75	3.53	3.36
30	0.25	1.38	1.45	1.44	1.42	1.41	1.39	1.38
	0.10	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93
	0.05	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33
	0.01	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30
40	0.25	1.36	1.44	1.42	1.40	1.39	1.37	1.36
	0.10	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87
	0.05	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25
	0.01	7.31	5.18	4.13	3.83	3.51	3.29	3.12
60	0.25	1.35	1.42	1.41	1.38	1.37	1.35	1.33
	0.10	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82
	0.05	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17
	0.01	7.08	4.98	4.13	3.65	3.34	3.12	2.95
120	0.25	1.34	1.40	1.39	1.37	1.35	1.33	1.31
	0.10	2.75	2.35	2.13	1.90	1.90	1.82	1.77
	0.05	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09
	0.01	6.85	4.79	3.95	3.48	3.17	2.96	2.79
200	0.25	1.33	1.39	1.38	1.36	1.34	1.32	1.31
	0.10	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75
	0.05	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06
	0.01	6.76	4.71	3.88	3.41	3.11	2.89	2.73
~	0.25	1.32	1.39	1.37	1.35	1.33	1.31	1.29
	0.10	2.71	2.30	2.08	1.94	1.85	1.77	1.72
	0.05	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01
	0.01	6.63	4.61	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64

No	Kejelasan Peran						Jml
	1	2	3	4	5	6	
1	4	3	4	3	4	4	22
2	4	5	4	5	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	5	29
5	4	5	5	5	3	5	27
6	4	4	5	5	4	5	27
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	4	4	5	4	4	26
9	4	5	4	4	4	4	25
10	5	5	4	4	4	4	26
11	5	5	4	5	4	4	27
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	4	29
14	4	5	4	5	4	4	26
15	4	5	4	4	4	4	25
16	5	4	5	5	5	4	28
17	5	5	5	5	5	4	29
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	4	5	5	29
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	4	4	5	4	5	27
22	5	5	4	4	4	4	26
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	3	5	5	25
26	4	4	4	4	5	4	25
27	4	3	4	4	3	4	22
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	4	4	3	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	4	5	5	5	28
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
	161	159	156	158	155	156	945

Motivasi										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jml
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	46
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	39
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
161	160	162	158	164	166	163	163	157	152	1606

Efektivitas								
1	2	3	4	5	6	7	8	Jml
4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	4	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	3	5	5	5	5	38
5	5	5	4	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	4	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	4	5	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	4	5	35
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	4	5	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	5	5	4	5	4	4	4	35
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	5	5	5	5	5	5	5	39
159	162	158	157	164	160	163	162	1285