

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
PENDIDIKAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA PADA MASA
PANDEMI COVID-19**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun oleh:

Jusniati Sari

NIM: 18104090019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jusniati Sari

NIM : 18104090019

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian penulis sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 29 Juni 2022

Yang menyatakan



Jusniati Sari

STATE ISLAMIC UNIVERSI NIM. 18104090019
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jusniati Sari

NIM : 18104090019

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 29 Juni 2022

Yang menyatakan



Jusniati Sari

NIM. 18104090019

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI DARI PEMBIMBING

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UTN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memberikan bimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Jusniati Sari

NIM : 18104090019

Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19

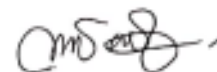
Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Juni 2022

Pembimbing Skripsi



Nora Saiwa Jannana, M. Pd

**PERBAIKAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nama : Jusniati Sari
NIM : 18104090019
Semester : VIII
Jurusan/Program Studi : MPI
Judul skripsi/Tugas Akhir : PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Setelah mengadakan munaqasyah atas skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas, maka kami menyarankan diadakan perbaikan skripsi/tugas akhir tersebut sebagaimana di bawah ini:

No	Topik	Halaman	Uraian perbaikan
1	Motto	iv	Ditambah ayat al-qur'an surah al-insyirah: 6-8
2	Teknik Penulisan	44 s.d 47	Sub bab pada instrumen dan teknik pengumpulan data ditulis dengan ketentuan <i>numbering</i>
3	Kerangka Teori	19	Ditambah sub bab dan dihapus teori dari The Liang Gie yang tidak dipakai dalam penelitian
4	Kerangka Pikir	29 s.d 30	Ditambah sub bab dan ditambah tabel indikator

Tanggal selesai revisi:

Sudah Revisi:

Tanggal Munaqasyah:

28 Juli 2022

28 Juli 2022

15 Juli 2022

Mengetahui:

Pembimbing/Ketua Sidang

Penguji I

Penguji II

Nora Saiva Jannana, M.Pd.
NIP.: 199108302018012002

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag.
NIP.: 196505231991032010

Syaefudin, M.Pd
NIP.: 198910042019031011



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1809/Un.02/DT/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA PADA MASA PANDEMI COVID-19

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : JUSNIATI SARI
Nomor Induk Mahasiswa : 18104090019
Telah diujikan pada : Jumat, 15 Juli 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Kema Sidang

Nora Saiva Jannana, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 62d81999826



Penguji I

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 62d8c5d9873



Penguji II

Syaefudin, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 62d8c5e717e



Yogyakarta, 15 Juli 2022

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 62d8cc951e62

MOTTO

(۸) (فَارْغَبْ رَبِّكَ وَالْمَا) (۷) (فَانصَبْ فَأَزْعَتِ فَإِذَا) (۶) (يُسْرًا الْعُسْرَ مَعَ إِنَّ)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap.”

(Q.S. Al- Insyirah: 6-8)¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: Penerbit Fajar Mulya, 2019.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu

Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan

Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه

أجمعين. أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا عبده ورسوله لا نبي بعده

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam yang selalu melimpahkan taufiq, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini merupakan pertolongan Allah SWT. Shalawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai figur teladan dalam dunia pendidikan yang patut digugu dan ditiru.

Skripsi ini mengkaji tentang pengaruh prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga beserta staf-stafnya, yang telah memberikan pengarahan kepada saya selama menjadi mahasiswa di Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Dr. Zainal Arifin, M.S.I., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak motivasi selama saya menjadi mahasiswa yang kreatif, inovatif, dan produktif. Sekaligus Dosen Penasehat Akademik, yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam menempuh jenjang perkuliahan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
3. Nora Saiva Jannana, M.Pd., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan kepada mahasiswa Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah memberikan arahan dan koreksi dalam penyusunan skripsi. Saya mengucapkan terima kasih atas ilmu dan motivasi yang Ibu berikan selama penyusunan skripsi sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing dan mendukung penyelesaian studi di program sarjana Manajemen Pendidikan Islam.
5. Bapak Minhajul Ngabidin, S.Pd., M.S.I., selaku kepala LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian dan juga Bapak Dwi Atmanta, S.Pd., M.Pd., yang telah membantu dan memberikan arahan dalam proses pengambilan data penelitian.
6. Segenap pegawai di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah bersedia menjadi responden dan dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Syafruddin dan Ibu Jumaidar yang telah

memberikan motivasi, nasihat, kasih sayang, dan membimbing saya dengan penuh ketulusan dan kesabaran, serta selalu mengiringi dengan limpahan doa dan restunya. Tidak lupa saya mengucapkan terima kasih kepada kakak saya, Rodhia Ulfa dan Syoffa Ulya yang telah memotivasi saya untuk semangat mengerjakan skripsi.

8. Teman-teman seperjuangan Apta Adhigana MPI 2018 dan teman-teman satu pembimbing yang telah memberikan semangat dan tempat bertukar ilmu, serta semua pihak yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis memahami bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka dengan kritik, saran yang bersifat membangun dan memperbaiki tulisan ini. Akhir kata, semoga semua bimbingan, bantuan, dan dukungan tersebut dapat menjadi amal kebaikan yang akan dibalas oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Aamiin.

Yogyakarta, 16 Mei 2022

Penulis



Jusniati Sari

18104090019

ABSTRAK

Jusniati Sari. *Pengaruh Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19.* Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2022.

Kebijakan WFH (*work from home*) membuat prestasi kerja menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dan seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta pada bulan Maret 2022. Pengambilan sampel berdasarkan kaidah *probability sampling* dengan metode *stratified random sampling* sehingga dari populasi 103 diperoleh sampel sebanyak 82 pegawai. Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel independen yakni prestasi kerja (X_1), sedangkan variabel dependennya adalah efektivitas kerja pegawai (Y), dan variabel kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel kontrol. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sementara itu, teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara prestasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kategori sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.883 dan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$. Kemudian (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara prestasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada kategori kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.650 dan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$. Tingkat prestasi kerja sebesar 80.5%, tingkat kepuasan kerja sebesar 75.6%, dan tingkat efektivitas kerja pegawai sebesar 75.6%, ketiganya berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, langkah konkrit yang bisa dilakukan untuk mengefektivaskan kerja pegawai adalah pegawai harus punya komitmen dan adaptif walaupun pada masa pandemi covid-19 dengan penunjangnya instansi harus memberikan insentif yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kata Kunci: prestasi kerja, kepuasan kerja, efektivitas kerja pegawai.

ABSTRACT

Jusniati Sari. *The Influence of Work Achievement and Goals on the Effectiveness of Employee Work at the Education Quality Assurance Institute of the Special Region of Yogyakarta during the Covid-19 Pandemic.* Thesis. Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Sunan Kalijaga State Islamic University. 2022.

The WFH (*work from home*) policy makes work performance decline. This study aims to find out how much influence work performance has on employee work effectiveness and how much influence work performance has on employee work effectiveness is mediated by job satisfaction at the Yogyakarta Special Region Education Quality Assurance Institute during the Covid-19 pandemic. This research was conducted at the Education Quality Assurance Institute for the Special Region of Yogyakarta in March 2022. Sampling was based on the *probability sampling* method with the *stratified random sampling* method so that from a population of 103, a sample of 82 employees was obtained. The variables in this study consisted of the independent variable, namely work performance (X1), while the dependent variable was the employee's work effectiveness (Y), and the job satisfaction variable (X2) as a control variable. The data collection instrument used a questionnaire and documentation. Meanwhile, the data analysis technique used descriptive statistics and inferential statistics with the help of SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) version 25.

The results showed that the accepted hypothesis (1) there is a positive and significant influence between work performance on work effectiveness because the category is very strong with a correlation coefficient value of 0.883 and a significance value of $0.000 < = 0.05$. Then (2) there is a positive and significant influence between work performance on employee work effectiveness mediated by job satisfaction in the strong category with a correlation coefficient value of 0.650 and a significance value of $0.000 < = 0.05$. The level of work performance is 80.5%, the level of job satisfaction is 75.6%, and the level of work effectiveness is 75.6%, all three are in the high category. Thus, concrete steps that can be taken to make the work of employees more effective must have commitment and adaptation, even though during the pandemic it must be in accordance with the incentives.

Keywords: job performance, job satisfaction, employee effectiveness.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Penelitian yang Relevan	9
E. Sistematika Pembahasan	13
BAB II: LANDASAN TEORI	14
A. Kerangka Teori	14
B. Kerangka Pikir	29
C. Hipotesis Penelitian	31
BAB III: METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Variabel Penelitian	34
C. Definisi Operasional Variabel	35
D. Tempat dan Waktu Penelitian	40

E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	48
H. Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV: DESKRIPSI OBJEK LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA SERTA PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI.....	61
A. Deskripsi LPMP D.I.Yogyakarta.....	61
1. Sejarah Berdirinya LPMP D.I.Yogyakarta	61
2. Visi dan Misi LPMP D.I.Yogyakarta.....	53
3. Struktur Organisasi LPMP D.I.Yogyakarta	53
4. Tugas dan Fungsi LPMP D.I.Yogyakarta	54
5. Daftar Pegawai LPMP D.I.Yogyakarta.....	55
6. Sarana dan Prasarana LPMP D.I.Yogyakarta	58
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	61
1. Uji Validitas	71
2. Reliabilitas	64
C. Deskripsi Data	65
1. Komposisi Sampel	65
2. Distribusi Frekuensi Data.....	67
3. <i>Crosstabs</i> (Tabel Hubungan)	80
D. Statistik Inferensial	101
1. Korelasi Bivariat	101
2. Korelasi Parsial.....	102
3. Regresi Linier Sederhana.....	103
4. Regresi Linier Berganda.....	99
E. Pembahasan	103
BAB VI: PENUTUP.....	107
A. Kesimpulan	107

B. Saran.....	109
C. Kata Penutup	109
DAFTAR PUSTAKA.....	110
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Interval Skor Variabel Prestasi Kerja.....	36
Tabel 2	: Interval Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 3	: Interval Skor Variabel Efektivitas Kerja Pegawai	39
Tabel 4	: Daftar Jumlah Pegawai LPMP D.I.Yogyakarta	42
Tabel 5	: Daftar <i>Random Sampling</i> Pegawai	43
Tabel 6	: Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran Variabel Prestasi Kerja.....	45
Tabel 7	: Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 8	: Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran Variabel Efektivitas Kerja Pegawai	46
Tabel 9	: Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	50
Tabel 10	: Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	51
Tabel 11	: Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai	52
Tabel 12	: Kriteria Uji Reliabilitas Instrumen berdasarkan <i>Cronbach's Alpha</i>	54
Tabel 13	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Prestasi Kerja	55
Tabel 14	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 15	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Efektivitas Kerja Pegawai .	56
Tabel 16	: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	58
Tabel 17	: Daftar Pegawai LPMP D.I.Yogyakarta	65
Tabel 18	: Data Sarana dan Prasarana LPMP D.I.Yogyakarta	68
Tabel 19	: Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	71
Tabel 20	: Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	72
Tabel 21	: Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai	73
Tabel 22	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Prestasi Kerja.....	74
Tabel 23	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Kepuasan Kerja.....	74

Tabel 24	: <i>Reliability Statistics</i> Variabel Efektivitas Kerja Pegawai .	74
Tabel 25	: Deskripsi Data berdasarkan Seksi	75
Tabel 26	: Deskripsi Data berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 27	: Deskripsi Data berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
Tabel 28	: Tingkat Prestasi Kerja	77
Tabel 29	: Tingkat Kepuasan Kerja	78
Tabel 30	: Tingkat Efektivitas Kerja Pegawai	79
Tabel 31	: Tabel Hubungan antara Seksi dan Tingkat Prestasi Kerja	80
Tabel 32	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	82
Tabel 33	: Tabel Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Prestasi Kerja	83
Tabel 34	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	84
Tabel 35	: Tabel Hubungan antara Pendidikan Terakhir dan Tingkat Prestasi Kerja	85
Tabel 36	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	86
Tabel 37	: Tabel Hubungan antara Seksi dan Tingkat Kepuasan Kerja	87
Tabel 38	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	89
Tabel 39	: Tabel Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Kepuasan Kerja	89
Tabel 40	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	90
Tabel 41	: Tabel Hubungan antara Pendidikan Terakhir dan Tingkat Kepuasan Kerja	91
Tabel 42	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	92
Tabel 43	: Tabel Hubungan antara Seksi dan Tingkat Efektivitas Kerja Pegawai	93
Tabel 44	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	96

Tabel 45	: Tabel Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Efektivitas Kerja Pegawai	96
Tabel 46	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	98
Tabel 47	: Tabel Hubungan antara Pendidikan Terakhir dan Tingkat Efektivitas Kerja Pegawai	98
Tabel 48	: Tabel <i>Chi-Square Tests</i>	100
Tabel 49	: Korelasi Bivariat antara Prestasi Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai	101
Tabel 50	: Korelasi Parsial antara Prestasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai yang Dikontrol oleh Kepuasan Kerja.....	102
Tabel 51	: <i>Model Summary</i>	103
Tabel 52	: ANOVA.....	104
Tabel 53	: Tabel <i>Coefficients</i>	104
Tabel 54	: <i>Model Summary</i>	106
Tabel 55	: ANOVA.....	107
Tabel 56	: Tabel <i>Coefficients</i>	107
Tabel 57	: <i>Model Summary</i>	109
Tabel 58	: ANOVA.....	110
Tabel 59	: Tabel <i>Coefficients</i>	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Skema Hubungan Variabel X_1 dan Variabel Y.....	30
Gambar 2 : Skema Hubungan Variabel X_1 dan Variabel Y dengan Mediasi Variabel X_2	30
Gambar 3 : Skema Hubungan Variabel X_1 dan Variabel Y.....	34
Gambar 4 : Skema Hubungan Variabel X_1 dan Variabel Y dengan Mediasi Variabel X_2	34
Gambar 5 : Struktur Organisasi LPMP D.I.Yogyakarta.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran IV	: Surat Izin Penelitian Fakultas
Lampiran V	: Surat Izin Penelitian LPMP D.I.Yogyakarta
Lampiran VI	: Sertifikat PLP-KKN Integratif
Lampiran VII	: Sertifikat TOEC
Lampiran VIII	: Sertifikat IKLA
Lampiran IX	: Sertifikat SOSPEM
Lampiran X	: Sertifikat PBAK
Lampiran XI	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XII	: <i>Curriculum Vitae</i>
Lampiran XIII	: Kuesioner Penelitian
Lampiran XIV	: Validitas Isi Kuesioner Penelitian
Lampiran XV	: <i>Random Table</i>
Lampiran XVI	: Hasil Output Olah Data SPSS (Uji Validitas)
Lampiran XVII	: Dokumentasi Penelitian di LPMP D.I.Yogyakarta

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kasus Covid-19 pertama kali terjadi di Indonesia diumumkan secara resmi oleh Presiden Joko Widodo di Istana Negara pada tanggal 2 Maret 2020. Virus corona yang diketahui menyebabkan infeksi pernafasan mulai dari flu biasa hingga penyakit yang lebih parah, seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). Covid-19 adalah virus corona paling terbaru yang ditemukan dan termasuk penyakit menular dan baru ditemukan di Wuhan, China pada Desember 2019 yang kemudian menjadi pandemi di seluruh dunia.

Sejak kasus pertama tersebut, Pemerintah Indonesia berupaya menyiapkan berbagai langkah dan kebijakan strategik untuk menangani dan mencegah meluasnya penyebaran Covid-19, seperti menerbitkan berbagai aturan dan protokol kesehatan, kampanye cuci tangan, penggunaan masker, jaga jarak secara masif, menetapkan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di berbagai wilayah, melarang mudik lebaran, menyiapkan laboratorium untuk tes Covid-19, menjalankan tes Covid-19 di berbagai tempat hingga tatanan normal baru (New Normal).

Sampai saat ini, sudah tercatat jutaan kasus positif Covid-19 di Indonesia.² Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa adanya percepatan Covid-19 dalam menjangkit manusia. Hal ini kemudian menjadi perhatian penuh pemerintah dalam menekan penyebaran Covid-19 di berbagai bidang tidak terkecuali bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kemungkinan dapat menjadi kluster baru Covid-19 baik di kantor maupun di rumah saat bertemu keluarga.

Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPANRB) melakukan konferensi pers untuk menyampaikan kebijakan nasional tentang penyesuaian sistem kerja ASN selama merebaknya kasus Covid-19 sebagai pedoman bagi instansi pemerintah. Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran MENPANRB No.19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang dimaksudkan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah (Work from Home) bagi ASN sebagai upaya pencegahan dan meminimalisasi penyebaran Covid-19 (Humas MENPANRB, 16 Maret 2020). Sejalan dengan surat edaran dari KemenPANRB, maka seluruh instansi yang berada di bawah koordinasi KemenPANRB wajib melaksanakan surat edaran tersebut tanpa terkecuali.

² Dzikra, *Ketua Satgas: Kebijakan Penanganan Covid-19 Dinamis Menyesuaikan Ancamannya*, 2022. <http://covid19.go.id>.

Sebagai salah satu instansi yang berada di bawah koordinasi KemenPANRB, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta pun telah melaksanakan WFH sejak bulan Maret 2020. Penerapan WFH tersebut tentu membuat efektivitas kerja pegawai sebelum dan saat terjadinya pandemi berbeda. Saat ini perkembangan dan kemajuan di berbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kerja para pegawai yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi.

Efektivitas kerja organisasi merupakan suatu ukuran, dimana kemampuan organisasi untuk mencapai segala keperluannya. Hal ini berarti organisasi mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya pegawai untuk mencapai tujuan. Menurut Amstrong dan Baron efektivitas kerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.³ Efektivitas kerja dapat pula diartikan sebagai pelaksanaan kerja atau hasil kerja. Menurut August W. Smith efektivitas kerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.⁴ Efektivitas juga dapat diartikan sebagai gambaran seluruh siklus input, proses, dan output yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan dan target-targetnya.

³ Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil, Manajemen Kinerja, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 7.

⁴ Dr. H. Suwatno, M. Si, dan Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 196.

Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan antara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya. Efektivitas kerja pegawai tersebut dapat dilihat dari 2 (dua) dimensi, yaitu: (1) prestasi kerja dan (2) kepuasan kerja.⁵ Prestasi kerja berkaitan dengan keahlian, kedisiplinan, kepribadian, dan tanggung jawab yang harus dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan kerja, sedangkan kepuasan kerja berkaitan dengan isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan finansial lainnya.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan yang disingkat LPMP merupakan organisasi pemerintah sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) pusat di daerah dalam lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMP dan PMP) dengan tugas pokok melaksanakan Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah dan Pendidikan Kesetaraan Pendidikan Dasar dan Menengah di daerah untuk mencapai standar mutu pendidikan Nasional.

⁵ Sitti Masyita, "Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros," *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)* ISSN : 190, no. Xix (2016): 236–49.

Di tengah pandemi saat ini untuk memutus mata rantai penyebaran diberlakukannya kebijakan *work from home* (WFH) di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta dengan tetap menerapkan protokol kesehatan. Kebijakan baru ini juga mengalami hambatan diantaranya memunculkan pola hubungan yang tidak sinergi antar birokrasi di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta (LAKIP LPMP DIY, 2020). Dimana LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta berperan penting melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah dan pendidikan kesetaraan pendidikan dasar dan menengah di daerah untuk mencapai standar mutu pendidikan nasional.

Dari uraian di atas, penulis menyadari akan pentingnya efektivitas kerja pegawai di instansi pemerintah, termasuk LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil pra observasi,⁶ banyak faktor yang dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta yang dominan dipengaruhi oleh prestasi kerja dan kepuasan kerja yang di dalamnya terdapat faktor-faktor, seperti kepemimpinan, pengawasan, koordinasi antar sub bagian dan seksi-seksi, disiplin kerja, motivasi, semangat kerja, pembagian kerja, iklim kerja, tata kerja yang ada, kemampuan pegawai dan sebagainya. Dengan jumlah pegawai di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta pada Maret 2022, pegawai laki-laki berjumlah 62 orang dan pegawai perempuan berjumlah 41 orang, efektivitas kerja yang diharapkan seharusnya bisa tercapai.

⁶ Jusniati Sari, Laporan PPL MPI, 2021.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka harapan bahwa pegawai di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta mampu mengerjakan tugasnya secara efektif meskipun bisa terjadi penurunan atau peningkatan efektivitas kerja pegawai selama *work from home* (WFH) pada masa pandemi Covid-19. Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja tersebut, maka penulis menggunakan teori menurut Richard M. Steers untuk mengukur efektivitas kerja pegawai di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta yang meliputi unsur prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Dimana prestasi kerja indikatornya, yaitu: keterampilan, kemampuan, keahlian, kedisiplinan, kepribadian, dan tanggung jawab. Sedangkan kepuasan kerja indikatornya, yaitu: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan finansial lainnya. Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta pada masa pandemi Covid-19?
2. Seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta pada masa pandemi Covid-19?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta pada masa pandemi Covid-19.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta pada masa pandemi Covid-19.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya sebagai berikut:

1) Secara Teoritis

- a. Menjadi sumbangsih pemikiran mengenai efektivitas kerja pegawai yang baik.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru mengenai efektivitas kerja pegawai dan menjadi bahan kajian untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat dikembangkan lagi.

2) Secara Praktis

a. Bagi LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan untuk dijadikan bahan acuan untuk mengoptimalkan kerja pegawai.

b. Bagi Masyarakat

Memberikan informasi dan pandangan efektivitas kerja pegawai pemerintah dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

c. Bagi Pegawai LPMP Dearah Istimewa Yogyakarta

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pandangan kepada pegawai bahwasanya prestasi kerja dan kepuasan kerja dapat memberikan dampak pada efektivitas kerja.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan pemahaman tentang efektivitas kerja pegawai sehingga saat menjadi praktisi tenaga kependidikan tidak tertinggal dengan perkembangan yang terjadi di dunia kerja.

D. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Anindita Virginia Manalu (2016) dengan judul “Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Library Research (Penelitian Keperpustakaan) dan Field work Research (Studi Kelapangan) yang terdiri dari observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Product Moment dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang responden. Dari analisis Product Moment serta koefisien determinan dan koefisien penentu, diperoleh hasil besar nilai korelasi atau hubungan (R), yaitu sebesar 0,942 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi sebesar 0,888 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (efektivitas kerja pegawai) adalah sebesar 0,888 %.⁷

⁷ Anindita Virginia Manalu, “Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Provinsi Kalimantan Timur” 2, no. 4 (2016): 3222–31.

Penelitian yang dilakukan oleh Faizurah Ahmad (2014) dengan judul “Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel”. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan beberapa hal, yakni: (1) kemampuan menyesuaikan diri pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah cukup efektif, sebanyak 988 atau 69,77%.

Adapun hasil koefisien korelasi antara kemampuan menyesuaikan diri pegawai dengan efektivitas kerja adalah sebesar $r = 0.074$, uji $t = 0,559$, koefisien determinasinya yaitu $Kd = 0,547$. (2) prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah cukup efektif, yaitu sebanyak 1218 atau 64,51%. Adapun hasil koefisien korelasi antara prestasi kerja pegawai dengan efektivitas kerja adalah sebesar $r = 0.110$, uji $t = 0,835$, koefisien determinasinya yaitu $Kd = 1,210$. (3) kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah cukup efektif, yaitu sebanyak 744 atau 63,05%. Adapun hasil koefisien korelasi antara kepuasan kerja pegawai dengan efektivitas kerja adalah sebesar $r = 4,748$, uji $t = 7,964$, koefisien determinasinya yaitu $Kd = 22,886$.⁸

⁸ Faizurah Ahmad, “Efektivitas Kerja Pegawai,” *Universitas Hasanuddin*, 2014, 1–113.

Penelitian yang dilakukan oleh Miga Sylviana Devi (2020) dengan judul “Pengaruh Prestasi Kerja, Perilaku, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember”. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan berjumlah 33 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrument data (uji validitas dan uji reabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t) dan uji koefisien determinasi. Data diolah menggunakan IBM SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari uji koefisien determinasi nilai Adjusted R Square sebesar 64,5%, artinya prestasi kerja, perilaku, kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember.⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2018) “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja di Universitas Jember”. Penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 180 responden yang merupakan tenaga kependidikan kontrak di UNEJ. Data dianalisis menggunakan model persamaan struktural (SEM).

⁹ Miga Sylviana Devi, “Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember The Influence Of Work Achievement , Behavior , Competence and Job Satisfaction Towards The Effectiveness Of Employee Performance at The District Office Pakusari Of Jember Regency Peningkatan Kualitas Sumber Daya Pegawai,” n.d., 1–10. 2020.

Berdasarkan hasil analisis SEM, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas kerja; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.¹⁰

Dari beberapa penelusuran yang penulis lakukan, belum ada penelitian yang secara khusus meneliti tentang Pengaruh Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut. Dengan melakukan penelitian tersebut, dapat mengetahui pengaruh prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai LPMP dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan mutu pendidikan pada masa pandemi Covid-19 di Daerah Istimewa Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹⁰ Sigit Setioko, "Dinamika Kepegawaian Dan Efektivitas Kerja Pegawai," *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam* 14, no. 2 (2018): 1–19, <https://doi.org/10.24042/tps.v14i2.3176.tioko>, "Dinamika Kepegawaian Dan Efektivitas Kerja Pegawai."

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian skripsi ini akan disusun dalam lima bab yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan tentang “Pengaruh Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19” sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN: Pada bagian ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian yang relevan, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI: Pada bab ini penulis akan membahas tentang kerangka teori, kerangka pikir untuk menjawab masalah penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN: Bab ini berisi uraian mengenai jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen dan teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN: Pada bab ini hasil penelitian berupa hasil analisis data. Sedangkan pembahasan berupa penafsiran dan pemaknaan penulis terhadap hasil penelitian.

BAB V PENUTUP: Bagian ini berisi simpulan, saran-saran, serta kata penutup yang berisi ucapan syukur kepada Allah SWT karena telah dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Prestasi kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Nilai koefisien korelasi baik pada uji bivariat maupun regresi linier sederhana sebesar 0.883 termasuk pada kategori sangat kuat karena berada pada interval 0.800-1. Koefisien korelasi bertanda positif yang artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel prestasi kerja dan efektivitas kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.779 yang artinya variabel efektivitas kerja pegawai mampu diterangkan oleh variabel prestasi kerja sebesar 77.9%. Semakin tinggi prestasi kerja maka efektivitas kerja pegawai di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah prestasi kerja maka efektivitas kerja pegawai semakin rendah. Dengan demikian, H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak pada uji korelasi bivariat.

2. Prestasi kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (X_2). Koefisien korelasi parsial sebesar 0.650 pada kategori kuat karena berada pada interval 0.600-0.799 dengan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$. Perbandingan antara koefisien korelasi bivariat dengan koefisien korelasi parsial ialah $r_{yx} > r_{yx.z} = 0.883 > 0.650$. Perbandingan koefisien korelasi bivariat lebih besar daripada koefisien korelasi parsial sehingga H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak menggantikan diterimanya H_{a1} pada uji korelasi bivariat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai karena dimediasi oleh kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat prestasi kerja dan kepuasan kerja maka efektivitas kerja pegawai di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta akan semakin tinggi.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai di LPMP Daerah Istimewa Yogyakarta, perlu memperhatikan kesesuaian latar belakang pendidikan dan keahlian dari setiap pegawai dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan.
2. Penelitian selanjutnya dengan penelitian yang serupa diharapkan mampu menemukan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mampu menerangkan efektivitas kerja pegawai.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan penelitian skripsi ini. Penulis juga berterima kasih kepada pihak-pihak yang bersangkutan dengan terlaksananya penelitian skripsi penulis. Semoga penelitian skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan dan dapat digunakan sebagai rujukan untuk penelitian yang akan datang.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Faizurah. *Efektivitas Kerja Pegawai*. Makassar: Universitas Hasanuddin, 2014, 1–113.
- Aini, Z. *Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pelayanan Publik Unit Layanan Terpadu di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Tenggara*. Thesis 1, no. 2 (2019): 11–34.
- Akdon, dan Riduwan. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Cookson, Maria Dimova, and Peter M.R. Stirk. *Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara*. Medan, 2019.
- Davis, Rebecca. 1996. *Statistics: A Tool for Social Research*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- DIY, LPMP. *Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: LPMP DIY, 2020.
- Ferdiansyah, Pramudhita, Rini Indrayani, and Subektiningsih Subektiningsih. “Analisis Manajemen Bandwidth Menggunakan Hierarchical Token Bucket Pada Router Dengan Standar Deviasi.” *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi* 6, no. 1 (2020): 38–45. <https://doi.org/10.25077/teknosi.v6i1.2020.38-45>.
- George, Darren dan Paul Mallery. *SPSS for Windows Step by Step! A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn and Bacon. 2003.
- Hasibuan, S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Healey, Joseph F. 1996. *Statistics a Tool for Social Research*. San Mrino California: Wadsworth Publising Company.
- Kultsum, Umi. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada

- Pt. Trasti Global Konverta.” *Journal of Business Studies* 2, no. 2 (2017): 121–32.
- M Rizki Saputra. “Transformasi No. 29 Tahun 2016 Volume II Halaman 56 - 159” II, no. 29 (2016): 61–67.
- Machali, Imam. *Statistik itu Mudah*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Machali, Imam. *Statistik Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik Statistik dalam Bidang Pendidikan, Penelitian, Ekonomi, Bisnis dan Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018.
- Mardianti, Meri, Farhanuddin Jamanie, M Z Arifin, Kepegawaian Daerah, Provinsi Kalimantan, Informasi Pegawai, Kasubid Mutasi Pegawai, et al. “Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD)” 8, no. 4 (2020): 4456–69.
- Masyita, Sitti. “Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros.” *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)* ISSN : 190, no. Xix (2016): 236–49.
- Miga, Sylviana Devi. Pengaruh Prestasi, Kompetensi dan Kepuasan Terhadap Efektivitas Kerja. “Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember The Influence Of Work Achievement , Behavior , Competence And Job Satisfaction Towards The Effectiveness Of Employee Performance At The District Office Pakusari Of Jember Regency Peningkatan Kualitas Sumber Daya Pegawai,” n.d., 1–10.
- Pasal 3 Undang-undang No 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Rahman, Afwan. “Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akademik (Sia) Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Mahasiswa Fkip Universitas Mulawarman.” *EJournal Ilmu Pemerintahan* 3, no. 2 (2015): 837–49. <http://portal.unmul.ac.id/>.
- Richard M. Steers. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1985.
- Sarwoto. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012.
- Setioko, Sigit. “Dinamika Kepegawaian dan Efektivitas Kerja Pegawai.” *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam* 14, no. 2 (2018): 1–19.

- Shiyan, Ludmila N., Ksenia I. Machekhina, Elena A. Tropina, Elena N. Gryaznova, and Vladimir V. An. "Effect of Humic Substances and Silicon Ions on Stability of Iron Hydroxide (III) Nanoparticles." *Advanced Materials Research* 872 (2013): 237–40. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMR.872.237>.
- Simanjuntak, Daslan, and Raja Saul Marto Hendry. "Pengaruh Job Description Dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkatan Kab. Labuhanbatu." *Informatika* 7, no. 1 (2018): 50–57.
- Sofiati, and Yogi Septianto. "Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Djp Diy Di Masa Pandemi Covid-19." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 2, no. 2 (2018): 10–27.
- Sudijono, Anas. 2015. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RAD*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RAD*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RAD*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RAD*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RAD*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RAD*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Winardi. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.