

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DI DINAS SOSIAL
KOTA LUBUKLINGGAU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan
Pendidikan Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

**Disusun Oleh :
RETNO SELFINDRIYANI
NIM : 2101010218**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI DI DINAS SOSIAL
KOTA LUBUKLINGGAU**

Disusun oleh:

Retno Selfi Indriyani

NIM: 2101010218

Pembimbing I

Lubuklinggau, 25 Januari 2025
Pembimbing II

Surajiyo, SE., MM

Yulpa Raberta, S.Psi., MM

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial
Humaniora Universitas Bina Insan

Assoc Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari Sabtu Tanggal 25 Februari Tahun 2025 telah dilakukan sidang skripsi oleh program studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Retno Selfi Indriyani

NIM : 2101010218

Judul : Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau

Komisi Penguji

1. Ketua : Surajiyo, MM. ()
2. Sekretaris : Yulpa Rabeta, S.Psi.,MM ()
3. Anggota : Dr. Herman Paleni,SE., M.Si ()

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

Universitas Bina Insan

Surajiyo,MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:



- ✚ Setetes keringat orang tuaku dan diriku, ada seribu langkahku untuk maju.
- ✚ Beramalah untuk akhiratmu seakan engkau mati esok hari, dan berjuanglah untuk duniamu seakan engkau hidup selamanya.

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(QS. Al-Baqarah 2:286)

Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”
(Umar Bin Khattab)

“Rasakan setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini”

PERSEMBAHAN KEPADA:

- Kedua orang tuaku, Ibundaku (Suwarti) dan Ayahandaku (Rasyanto) yang tidak pernah berhenti terus melantunkan doa-doanya mengharap Ridho Illahi untuk kebahagiaan serta kesuksesanku dengan penuh rascinta dan kasih sayang untukku, selalu memberi semangat, dukungan serta *support* untukku, terima kasih untuk semua pengorbanan ibu dan ayah semoga mbak ano mempunyai kesempatan untuk membahagiakan ibu dan ayah.
- Kakandaku (Andri Purnawan) dan Adikku (Rifky Nafiz Azizi) beserta kerabat dan para sepupuku yang telah memberikan semangat, dukungan serta *support* yang tiada hentinya.
- Teruntuk Retno Selfi Indriyani, ya! Diri saya sendiri, apresiasi sebesar- besarnya kerana telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena telah berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.
- Teman-teman seperjuanganku.
- Almamaterku.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Retno Selfi Indriyani

NIM : 2101010218

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S-I) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan saya tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan Norma, Kaidah, dan Etika penulisan Ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, 25 Januari 2025
Penulis,

Retno Selfi Indriyani
NIM: 2101010218

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Retno Selfi Indriyani
Tempat/Tanggal lahir : Purbamas, 09 Maret 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Purbamas, RT/RW 008/003 Kecamatan
Kikim Tengah Kabupaten Lahat


Pendidikan

- SD : SD N 06 Kikim Tengah
- SMP/MTS Sederajat : SMP N 02 Kikim Tengah
- SMA/MAN/SMK Sederajat : SMA N 02 Kikim Tengah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT

 This research aims to determine the influence of Communication on Work Effectiveness, determine the influence of Work Culture on Work Effectiveness, determine the influence of Communication on Work Effectiveness with Work Motivation as a Moderating Variable, and determine the influence of Work Culture on Work Effectiveness with Work Motivation as a Moderating Variable in the Lubuklinggau City Social Service. The research method used was quantitative using a population of 31 Lubuklinggau City Social Service employees. The data analysis method uses the PLS algorithm. The results of this research state that communication has a positive influence on work effectiveness at the Lubuklinggau City Social Service. Communication is able to explain work effectiveness by 55.6%. Lubuklinggau City Social Service employees during their work have a positive direction of communication which results in increased work effectiveness. Work culture has a positive influence on work effectiveness at the Lubuklinggau City Social Service and is able to explain work effectiveness of 36%. Thus, with every increase in work culture, work effectiveness will also increase by 36%. This means maintaining positive communication and creating work culture patterns that make employees comfortable can influence an employee's work effectiveness. The positive influence of communication on work effectiveness moderated by work motivation in the Lubuklinggau City Social Service is 27.7%. This shows that employees who have high work motivation can encourage communication in a positive direction, resulting in employees working effectively. The negative influence of work culture on work effectiveness which is moderated by work motivation in the Lubuklinggau City Social Service is 17.9%. So that employees who have very high motivation will have a positive impact on work culture on work effectiveness.

Keywords: communication, work culture, work effectiveness, work motivation

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja, mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja, mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi, dan mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan populasi berjumlah 31 pegawai Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Metode analisis data menggunakan algoritma PLS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Komunikasi mampu menjelaskan efektivitas kerja sebesar 55,6%. Pegawai Dinas Sosial Kota Lubuklinggau selama bekerja memiliki arah komunikasi yang positif yang menyebabkan peningkatan efektivitas kerja. Budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dan mampu menjelaskan efektivitas kerja sebesar 36%. Dengan demikian setiap peningkatan pada budaya kerja maka efektivitas kerja juga akan meningkat sebesar 36%. Hal ini berarti menjaga komunikasi tetap positif dan pembuatan pola budaya kerja yang membuat pegawai nyaman dapat mempengaruhi efektivitas kerja seorang pegawai. Pengaruh positif komunikasi terhadap efektivitas kerja yang dimoderasi motivasi kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau sebesar 27,7%. Hal tersebut menunjukkan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong komunikasi ke arah positif sehingga menghasilkan pegawai bekerja secara efektif. Pengaruh negatif budaya kerja terhadap efektivitas kerja yang dimoderasi motivasi kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau sebesar 17,9%. Sehingga bahwa pegawai yang memiliki motivasi sangat tinggi akan memberikan dampak yang positif kepada budaya kerja terhadap efektivitas kerja.

Kata kunci: komunikasi, budaya kerja, efektivitas kerja, motivasi kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Rasa Puji dan Syukur dengan segenap ucapan *Alhamdulillah Rabil 'Alamin* kepada Tuhan yang maha baik dan Tuhan yang mencintai keindahan, Tuhan yang telah ada sebelum kata ada itu ada dan Tuhan yang senantiasa ada meski kata ada itu telah tiada. Tuhan yang menyertai dimanapun hambanya berada, maka atas izin tuhan kepada hambanya dimana hambanya ini mampu menyelesaikan penyusunan Skripsi sebagaimana mestinya.

Peneliti telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan skripsi ini, baik segi isi maupun dari segi desain. Peneliti menyadari dalam penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan skripsi diharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun.

Penyelesaian penulisan skripsi dapat terwujud karena tak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka saya tuturkan ungkapan terimakasih kepada:

1. Orang tua saya Bapak Rasyanto dan Ibu Suwarti yang senantiasa mencururkan keringat membimbing serta mendidik tiada henti demi kebaikan anaknya ini, yang tak cukup hanya dengan kata terimakasih untuk membalasnya.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo., MM Rektor Universitas Bina Insan LubukLinggau.
3. Bapak Muhammad Akbar, ST., M.IT Wakil Rektor 1 Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd Wakil Rektor 2 Universitas Bina Insan.
5. Bapak Assoc Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.
6. Bapak Surajiyo, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Universitas Bina Insan sekaligus sebagai pembimbing 1 dalam pembuatan Skripsi yang dengan sabar mengarahkan dan membimbing penulis dalam penulisan Skripsi, Terimakasih bapak.

7. Ibu Yulpa Rabeta, S.Psi. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam penulisan Skripsi.
8. Serta dosen dan karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau, serta teman-teman yang telah banyak memberikan kritik dan saran, juga ilmu pengetahuannya yang dimiliki dalam penulisan skripsi ini.

Lubuklinggau, 25 Januari 2025
Penulis

Retno Selfi Indriyani

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI



	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Tim Penguji	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Halaman Pernyataan	v
Daftar Riwayat Hidup	vi
<i>Abstract</i>	vii
Abstrak	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Batasan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Literatur	10
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	21
2.3 Kerangka Berpikir	26
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Desain Penelitian	28
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel	29
3.2.1 Variabel Penelitian	29
3.2.2 Definisi Operasional Variabel	30
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	32
3.4 Sumber Data	32
3.4.1 Data Primer	32
3.4.2 Data Sekunder	32
3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	33
3.5.1 Metode Pengumpulan Data	33
3.5.2 Instrumen Penelitian	34

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6 Uji Instrumen Penelitian	36
3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	36
3.6.2 Uji Reliabilitas	39
3.7 Metode Analisis Data	41
3.7.1 Evaluasi Model (<i>Inner Model</i>)	41
3.7.2 Uji Hipotesis	42
3.8 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.8.1 Tempat Penelitian	42
3.8.2 Waktu Penelitian	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2 Hasil Penelitian	46
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	46
4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel	71
4.2.4 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	80
4.2.5 Reliabilitas	90
4.2.6 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	91
4.2.7 Analisis R-Squares (R^2).....	93
4.2.8 Uji Hipotesis.....	93
4.3 Pembahasan	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	100
DAFTAR LAMPIRAN	102

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1. Definisi Operasional variabel.....	30
Tabel 3.2. Instrumen Penelitian.....	35
Tabel 3.3. Jumlah Instrumen Penelitian.....	35
Tabel 3.4. Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi <i>Outer Model</i>	41
Tabel 3.5. Waktu Penelitian.....	43
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	47
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.5. Frekuensi Responden K1.....	48
Tabel 4.6. Frekuensi Responden K2.....	49
Tabel 4.7. Frekuensi Responden K3.....	49
Tabel 4.8. Frekuensi Responden K4.....	50
Tabel 4.9. Frekuensi Responden K5.....	50
Tabel 4.10. Frekuensi Responden K6.....	51
Tabel 4.11. Frekuensi Responden K7.....	51
Tabel 4.12. Frekuensi Responden K8.....	52
Tabel 4.13. Frekuensi Responden K9.....	52
Tabel 4.14. Frekuensi Responden K10.....	53
Tabel 4.15. Frekuensi Responden K11.....	53
Tabel 4.16. Frekuensi Responden K12.....	53
Tabel 4.17. Frekuensi Responden K13.....	54
Tabel 4.18. Frekuensi Responden K14.....	54
Tabel 4.19. Frekuensi Responden K15.....	55
Tabel 4.20. Frekuensi Responden BK1.....	55
Tabel 4.21. Frekuensi Responden BK2.....	56
Tabel 4.22. Frekuensi Responden BK3.....	56
Tabel 4.23. Frekuensi Responden BK4.....	57
Tabel 4.24. Frekuensi Responden BK5.....	57
Tabel 4.25. Frekuensi Responden BK6.....	58
Tabel 4.26. Frekuensi Responden BK7.....	58
Tabel 4.27. Frekuensi Responden BK8.....	59
Tabel 4.28. Frekuensi Responden BK9.....	59
Tabel 4.29. Frekuensi Responden EK1.....	60
Tabel 4.30. Frekuensi Responden EK2.....	60
Tabel 4.31. Frekuensi Responden EK3.....	61
Tabel 4.32. Frekuensi Responden EK4.....	61
Tabel 4.33. Frekuensi Responden EK5.....	62
Tabel 4.34. Frekuensi Responden EK6.....	62
Tabel 4.35. Frekuensi Responden EK7.....	62
Tabel 4.36. Frekuensi Responden EK8.....	63

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.37. Frekuensi Responden EK9.....	63
Tabel 4.38. Frekuensi Responden EK10.....	64
Tabel 4.39. Frekuensi Responden EK11.....	64
Tabel 4.40. Frekuensi Responden EK12.....	65
Tabel 4.41. Frekuensi Responden EK13.....	65
Tabel 4.42. Frekuensi Responden EK14.....	66
Tabel 4.43. Frekuensi Responden EK15.....	66
Tabel 4.44. Frekuensi Responden MK1.....	67
Tabel 4.45. Frekuensi Responden MK2.....	67
Tabel 4.46. Frekuensi Responden MK3.....	67
Tabel 4.47. Frekuensi Responden MK4.....	68
Tabel 4.48. Frekuensi Responden MK5.....	68
Tabel 4.49. Frekuensi Responden MK6.....	69
Tabel 4.50. Frekuensi Responden MK7.....	69
Tabel 4.51. Frekuensi Responden MK8.....	70
Tabel 4.52. Frekuensi Responden MK9.....	70
Tabel 4.53. Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi X_1	71
Tabel 4.54. Statistik Deskriptif Variabel Budaya Kerja X_2	74
Tabel 4.55. Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja Y	75
Tabel 4.56. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja M	78
Tabel 4.57. Nilai <i>Outer Loading</i> Awal.....	81
Tabel 4.58. Nilai <i>Outer Loading</i> Modifikasi 1.....	85
Tabel 4.59. Nilai <i>Outer Loading</i> Modifikasi 2.....	87
Tabel 4.60. Nilai <i>Cross Loading</i>	88
Tabel 4.61. Nilai AVE.....	90
Tabel 4.62. Nilai <i>Composite Reliability</i>	90
Tabel 4.63. Nilai <i>Chornbach's Alpha</i>	91
Tabel 4.64. Nilai <i>Output Bootstrapping</i>	92
Tabel 4.65. Nilai <i>R-Squares</i>	93
Tabel 4.66. Hasil <i>Path Coefficient</i>	93

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR



	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	26
Gambar 3.1 Desain Penelitian	28
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i> Awal	81
Gambar 4.2 <i>Output</i> Konstruk Komunikasi X_1	83
Gambar 4.3 <i>Output</i> Konstruk Budaya Kerja X_2	83
Gambar 4.4 <i>Output</i> Konstruk Efektivitas Kerja Y	84
Gambar 4.5 <i>Output</i> Konstruk Motivasi Kerja M	84
Gambar 4.6 <i>Outer Model</i> Modifikasi 1	85
Gambar 4.7 <i>Outer Model</i> Modifikasi 2	87

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi Observasi	PDF
Lampiran 2. Dokumentasi Permohonan Surat Izin Penelitian	
Lampiran 3. Dokumentasi Wawancara bersama Ibu Melda Oktaria, SE	
Lampiran 4. Dokumentasi Wawancara bersama Bapak Nopi Ariasandi, SE	
Lampiran 5. Dokumentasi Kegiatan Penyebaran dan Pengisian Kuesioner	
Lampiran 6. Hasil Pengolahan Data <i>SmartPLS</i>	
Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian	
Lampiran 8. <i>Output Model</i> Awal	
Lampiran 9. Nilai <i>Outer Loading</i> Awal	
Lampiran 10. <i>Output</i> Konstruksi	
Lampiran 11. <i>Outer Model</i> Modifikasi 1	
Lampiran 12. Nilai <i>Outer Loading</i> Modifikasi 1	
Lampiran 13. <i>Outer Model</i> Modifikasi 2	
Lampiran 14. Nilai <i>Outer Loading</i> Modifikasi 2	
Lampiran 15. Nilai <i>Cross Loading</i>	
Lampiran 16. Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
Lampiran 17. Nilai <i>Composite Reliability</i>	
Lampiran 18. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	
Lampiran 19. Nilai <i>Output Bootstrapping</i>	
Lampiran 20. Nilai R-Squares (R^2)	
Lampiran 21. Hasil <i>Path Coefficient</i>	
Lampiran 22. Kuesioner penelitian	
Lampiran 23. Form ACC Judul	
Lampiran 24. Surat Permohonan Izin Observasi	
Lampiran 25. Surat Balasan Izin Observasi	
Lampiran 26. Surat Permohonan Izin Penelitian	
Lampiran 27. Surat Balasan Izin Penelitian	
Lampiran 28. Form ACC Lembar Bimbingan Proposal Skripsi	
Lampiran 29. SK Ujian Proposal Skripsi	
Lampiran 30. Lembar Perbaikan Ujian Proposal Skripsi	
Lampiran 31. Form ACC Lembar Bimbingan Skripsi	
Lampiran 32. SK Ujian Skripsi	
Lampiran 33. Lembar Perbaikan Ujian Skripsi	
Lampiran 34. Profil Dinas Sosial Kota Lubuklinggau	
Lampiran 35. Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau	
Lampiran 36. Struktur Organisasi	
Lampiran 37. Peta Jabatan Pegawai	
Lampiran 38. Absensi Pegawai (PNS)	
Lampiran 39. Absensi Pegawai Honorer	
Lampiran 40. Tugas Pokok dan Fungsi	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi Organisasi, terutama dalam pengelolaan dan pengaturan pegawai untuk memastikan fungsi yang produktif dalam pencapaian keberhasilan tujuan Instansi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia di instansi perlu dilakukan secara profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan aparatur dengan tuntutan serta kemampuan Organisasi Instansi. Keseimbangan ini menjadi kunci utama bagi Organisasi untuk berkembang secara produktif dan berkesinambungan.

Selain menentukan keberhasilan, posisi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi saat ini tidak hanya berperan sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai penggerak dan penentu kelangsungan aktivitas Organisasi, Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling berpengaruh terhadap sumber daya yang ada dan membuat sumber daya yang ada ini dapat bekerja, dengan demikian kepemilikan Sumber Daya Manusia yang berkualitas harus diberdayakan secara memadai guna membantu menjadikan efektivitas kerja organisasi menjadi lebih baik. Jika fasilitas atau pemenuhan lainnya dalam organisasi tidak dapat terpenuhi dan tidak dapat diperkuat maka fungsi Sumber Daya Manusia tidak akan sesuai dengan apa yang diharapkan. Akibatnya, Sumber Daya Manusia akan berdampak destruktif terhadap visi dan misi yang dituju dalam suatu Organisasi.

Komunikasi yang efektif adalah cerminan dari kepemilikan Sumber Daya Manusia yang baik dan berkualitas. Komunikasi yang efektif dan baik mengandung artian terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan atas seorang pegawai di dalam suatu instansi ataupun organisasi. Komunikasi adalah proses penyampaian Informasi kepada orang lain dengan menggunakan simbol-simbol. Komunikasi sangat bermanfaat bagi semua pihak, karena komunikasi yang baik akan menghasilkan kesimpulan dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

keputusan yang berguna (Nova et al., (2023).

Budaya kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, menurut Yuliana Andini & Ita Purnama, (2023) budaya kerja adalah suatu makna yang berkaitan dengan pekerjaan, interaksi kerja, dan aktivitas kerja yang disepakati bersama dan diterapkan dalam keseharian. Budaya kerja juga dianggap sebagai aspek penting yang perlu diperhatikan dalam kegiatan atau organisasi, karena dapat membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai. Hal ini membantu mengarahkan organisasi menuju keberhasilan, yang dicapai melalui kesadaran dan kontribusi individu secara sadar.

Selain komunikasi dan budaya kerja, dibutuhkan juga motivasi kerja untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara optimal, motivasi kerja merupakan pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja, sehingga individu termotivasi untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai kepuasan. Adanya motivasi kerja, individu akan berupaya keras untuk mencapai tujuan pribadi, yang pada akhirnya juga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sehingga keberhasilan organisasi akan sejalan dengan tercapainya kepuasan dan tujuan setiap anggotanya (Yusnita et al., (2021).

Setelah terjadinya komunikasi yang kondusif, budaya kerja, dan motivasi kerja yang diberikan maka efektivitas kerja bisa terlaksana secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif. Ini mencakup pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam waktu yang tepat, dengan penggunaan sumber daya secara optimal, serta menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, efektivitas kerja juga mencerminkan kontribusi signifikan individu terhadap organisasi, dimana setiap pekerjaan yang diselesaikan memberikan dampak positif terhadap kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan untuk memastikan bahwa sumber daya yang ada digunakan dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan hasil yang maksimal (Patianum et al., (2022).

Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dengan status kelembagaannya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

merupakan instansi yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 25 Tahun 2003 dan diperbaharui dengan peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 Tahun 2008 tentang susunan organisasi dan tata kerja Dinas Daerah serta Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 36 tahun 2008 tentang penjabaran tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, terakhir diperbaharui dengan peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang susunan organisasi dan tata kerja Dinas Daerah serta peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 30 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Dinas Sosial Kota Lubuklinggau merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan daerah bidang sosial dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun visi dan misi instansi ini sebagai berikut, untuk melaksanakan Tupoksi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau mempunyai Visi: "Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kota Lubuklinggau"

Sementara itu untuk mewujudkan Visi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau tersebut maka Misi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau adalah: (1). Mewujudkan pemberdayaan Potensi Sumber dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial; (2) Merehabilitasi masyarakat penyandang masalah kesejahteraan sosial; (3) Meningkatkan perlindungan dan bantuan sosial; (4) Meningkatkan jaminan sosial masyarakat penyandang masalah kesejahteraan sosial; (5) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Kesejahteraan Sosial.

Berdasarkan wawancara langsung ke tempat penelitian maka ditemukan adanya masalah terkait komunikasi yaitu: (1) Kurangnya upaya yang memadai untuk meningkatkan komunikasi antar unit atau antar bidang, seperti kurangnya komunikasi antara unit pendataan dan penyaluran menyebabkan data penerima PKH tidak akurat; (2) Kurangnya koordinasi yang baik di antara rekan kerja, seperti kurangnya koordinasi antara tim lapangan dan administrasi mengakibatkan informasi kebutuhan tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

tersampaikan; (3) Serta adanya pegawai yang belum memiliki kemampuan dan keterampilan dalam akses informasi melalui teknologi digital, seperti Ketidakmampuan dalam menggunakan aplikasi pengelolaan data sehingga menghambat kinerja. Hal ini berkontribusi pada rendahnya efektivitas kerja di dinas sosial kota Lubuklinggau.

Faktor lain yang diindikasikan menyebabkan rendahnya efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau adalah di temukannya masalah terkait Budaya Kerja meliputi: (1) Kurangnya keterbukaan dalam menyampaikan pendapat yang belum optimal, seperti Pegawai enggan menyampaikan pendapat di rapat mengakibatkan keputusan yang diambil tidak mencerminkan masukan dari seluruh tim; (2) Sikap saling menghargai yang masih kurang seringkali terhambat oleh perbedaan pendapat, seperti ketidakmampuan untuk menghargai perbedaan pendapat menyebabkan perselisihan yang mengganggu kerja sama tim; (3) Serta kurangnya kerja sama yang baik di antara rekan kerja. Hal-hal ini berdampak negatif terhadap pengembangan budaya kerja yang efektif di lingkungan dinas tersebut, seperti kurangnya interaksi yang efektif antara rekan kerja mengakibatkan miskomunikasi dan ketidaksesuaian dalam penyelesaian tugas, sehingga menghambat pencapaian tujuan bersama.

Selain komunikasi dan budaya kerja terdapat masalah mengenai Motivasi Kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau meliputi masalah: (1) Adanya pegawai yang masih kurang memotivasi diri sendiri dalam menyelesaikan tugas, seperti pegawai tidak merasa memiliki keterikatan dengan tugas yang diberikan sehingga seringkali mengabaikan deadline dan hasil kerja menjadi kurang optimal; (2) Kurangnya motivasi dari Kepala Dinas terhadap apa yang telah dikerjakan oleh bawahannya juga masih kurang, seperti Kepala dinas tidak memberikan motivasi atau dukungan untuk peningkatan keterampilan pegawai, sehingga mereka merasa stagnan dan kurang bersemangat dalam bekerja; (3) Selain itu, apresiasi dan pujian dari Kepala Dinas Sosial baik secara langsung maupun tidak langsung masih belum optimal diberikan kepada para pegawai, seperti Kepala Dinas Sosial jarang memberikan umpan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

balik yang positif, membuat pegawai merasa usaha mereka tidak diperhatikan dan menurunkan motivasi

Selanjutnya mengenai Budaya Kerja terdapat masalah di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau yaitu (1) Kurangnya komunikasi yang kondusif dan belum optimalnya penerapan budaya kerja menjadi faktor penghambat peningkatan efektivitas kerja, seperti Budaya kerja yang belum mendukung komunikasi antar bidang menyebabkan informasi dan tugas tidak tersampaikan dengan baik, sehingga menghambat efektivitas pelaksanaan program sosial; (2) Belum sesuai efektivitas kerja dengan rencana yang telah disepakati bersama, seperti Kurangnya evaluasi dan monitoring di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau menyebabkan realisasi pekerjaan tidak berjalan sesuai rencana, sehingga target dan tujuan yang disepakati tidak tercapai; selain itu, (3) Belum adanya evaluasi yang rutin terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, seperti di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau belum melakukan evaluasi rutin, sehingga hambatan dalam pelaksanaan tugas tidak terdeteksi, yang memperlambat upaya perbaikan dan peningkatan efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dan fenomena yang ada dilapangan maka peneliti bermaksud untuk meneliti lebih lanjut dengan berfokus pada penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang telah diuraikan di atas peneliti mengidentifikasi permasalahan yang telah dilihat dari hasil observasi awal yang ada di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, sebagai berikut:

a. Komunikasi

1. Kurangnya upaya yang memadai untuk meningkatkan komunikasi antar unit atau antar bidang. Seperti kurangnya komunikasi antara unit pendataan dan penyaluran menyebabkan data penerima PKH tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

akurat;

2. Kurangnya koordinasi yang baik di antara rekan kerja. Seperti kurangnya koordinasi antara tim lapangan dan administrasi mengakibatkan informasi-tujuan tidak tersampaikan;
3. Adanya pegawai yang belum memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengetahui informasi melalui teknologi digital. Seperti Ketidakmampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi pengelolaan data sehingga menghambat pekerjaan;

b. Budaya Kerja

1. Kurangnya keterbukaan dalam menyampaikan pendapat belum optimal. Seperti Pegawai enggan menyampaikan pendapat di rapat mengakibatkan keputusan yang diambil tidak mencerminkan masukan dari seluruh tim;
2. Kurangnya sikap saling menghargai kadang terhambat oleh perbedaan pendapat. Seperti ketidakmampuan untuk menghargai perbedaan pendapat menyebabkan perselisihan yang mengganggu kerja sama tim;
3. Kurangnya kerja sama yang baik antar rekan kerja. Seperti kurangnya interaksi yang efektif antara rekan kerja mengakibatkan miskomunikasi dan ketidaksesuaian dalam penyelesaian tugas, sehingga menghambat pencapaian tujuan bersama;

c. Motivasi Kerja

1. Adanya pegawai yang kurang memotivasikan dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas. Seperti pegawai tidak merasa memiliki keterikatan dengan tugas yang diberikan sehingga seringkali mengabaikan *deadline* dan hasil kerja menjadi kurang optimal;
2. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh kepala dinas atas apa yang dilakukan bawahan dalam pekerjaannya. Seperti Kepala dinas tidak memberikan motivasi atau dukungan untuk peningkatan keterampilan pegawai, sehingga mereka merasa stagnan dan kurang bersemangat dalam bekerja;
3. Kurangnya apresiasi dan pujian dari Kepala Dinas Sosial Kota

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lubuklinggau baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diberikan kepada para pegawai. Seperti Kepala Dinas Sosial jarang memberikan umpan balik kepada pegawai, membuat pegawai merasa usaha mereka tidak diperhatikan, sehingga menurunkan motivasi kerja;

d. Efektivitas Kerja

1. Kurangnya komunikasi yang kondusif dan belum optimalnya penerapan budaya kerja menjadi faktor penghambat peningkatan efektivitas kerja. Seperti Budaya kerja yang belum mendukung komunikasi antar bidang menyebabkan informasi dan tugas tidak tersampaikan dengan baik, sehingga menghambat efektivitas pelaksanaan program sosial;
2. Belum sesuai efektivitas kerja dengan rencana yang telah disepakati bersama. Seperti Kurangnya evaluasi dan monitoring di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau menyebabkan realisasi pekerjaan tidak berjalan sesuai rencana, sehingga target dan tujuan yang disepakati tidak tercapai;
3. Belum adanya evaluasi yang rutin terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Seperti di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau belum melakukan evaluasi rutin, sehingga hambatan dalam pelaksanaan tugas tidak terdeteksi, yang memperlambat upaya perbaikan dan peningkatan efektivitas kerja;

1.3. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti mengurai beberapa latar belakang yang telah dibuat untuk diambil permasalahan yang terjadi antara lain:


- a. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau?
- b. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau?
- c. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau?
- d. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

motivasi kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau?

1.4. Batasan Masalah

Berdasarkan pada akang di atas peneliti membatasi pembahasannya agar permasalahan yang dibahas lebih terarah dan tidak menyimpang jauh dari pokok permasalahan mengenai Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

1.6. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menambah wawasan dan Ilmu Pengetahuan khususnya tentang Komunikasi, Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja serta dapat memberikan masukan kepada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau agar dapat membantu serta memudahkan para atasan dalam upayanya meningkatkan Efektivitas Kerja.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti Sendiri

Peneliti dapat menambah pengalaman dan melatih daya pikir, serta dapat menerapkan berbagai teori yang telah dipelajari dan diperoleh

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

selama di bangku perkuliahan, serta penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti dan meraih gelar sarjana.

2. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut dan juga diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan Universitas Bina Insan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan media perbandingan bagi Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai variabel Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau di masa yang akan datang, serta memberikan informasi bagi pihak-pihak lain.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA



2.1. Literatur

2.1.1. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Dr. Muhammad Busro, (2020) Komunikasi adalah proses pertukaran informasi atau pesan antara dua pihak, yaitu komunikator (pengirim pesan) dan komunikan (penerima pesan). Proses ini dapat dilakukan secara dua arah, baik melalui interaksi langsung (tatap muka) maupun tidak langsung (melalui media). Komunikasi juga dapat menggunakan alat atau media tertentu, tetapi tidak selalu bergantung pada media.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi, pesan, atau gagasan dari satu pihak kepada pihak lain dengan menggunakan lambang-lambang yang memiliki makna dan dipahami oleh kedua belah pihak, dalam komunikasi, penting adanya kesepahaman sehingga tercapai tujuan komunikasi berupa pengambilan kesimpulan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya sekedar menyampaikan pesan, tetapi juga melibatkan pemahaman dan respons dari penerima pesan agar proses komunikasi dapat berjalan dengan efektif (Nova et al., 2023).

Sedangkan menurut pendapat Mohamad Nur, Hafipah, (2020) komunikasi adalah proses interaksi yang bertujuan untuk menghubungkan satu pihak dengan pihak lainnya. Proses ini pada awalnya berlangsung secara sederhana, dimulai dengan munculnya ide atau pemikiran abstrak di dalam pikiran seseorang. Ide tersebut kemudian diolah untuk menemukan data dan menyampaikan informasi, yang akhirnya dikemas dalam bentuk pesan. Pesan ini dapat disampaikan secara langsung atau tidak langsung menggunakan bahasa, baik dalam bentuk kode visual, kode suara, maupun kode tertulis, sehingga penerima dapat memahaminya dengan jelas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

1. Tujuan Komunikasi

Menurut Prof.  Afandi, SE, (2018) tujuan komunikasi adalah sebagai berikut:

- a) Supaya yang disampaikan dapat dimengerti, seorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga dapat mengikuti apa apa yang dimaksud oleh pembicara atau penyampai pesan.
- b) Memahami orang, sebagai komunikator harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkannya dan tidak berkomunikasi dengan kemauan sendiri.
- c) Supaya gagasan dapat diterima orang lain komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasif bukan dengan memaksakan kehendak.
- d) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki.

2. Manfaat Komunikasi

Menurut Tita melia milyane, hesti umiyati, depi putri, juliastuti, syubhan akib, rosy f. daud, dawami, rizanna rosemary, fadli muhammad athalarik, gracia rachmi adiarsi, maria puspita sari, andi, muhammad muthahari ramadhani, (2022) manfaat komunikasi adalah:

- a) Berguna dalam kelangsungan hidup sebuah komunitas, wilayah dan adat.
- b) Berguna bagi pelepasan emosi, harapan dan keinginan.
- c) Berguna dalam menciptakan perdamaian..
- d) Berguna bagi kesehatan seseorang.
- e) Berguna dan menjadi kunci dalam mengembangkan ilmu lainnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

f) Berguna bagi pengembangan riset dan teknologi.

g) Berguna bagi pengembangan kebudayaan.

h) Berguna bagi pengembangan pariwisata dan sektor lainnya.

c. Indikator Komunikasi

Menurut yang dikemukakan oleh Nisa et al., 2019 dalam jurnal (Akuntansi, 2022) indikator- indikator komunikasi adalah sebagai berikut :

1. Penangkapan, ialah seseorang bisa menyampaikan pesan yang ditangkap dengan seksama dan cermat sebelum menyampaikan kepada penerima pesan.
2. Kesenangan, proses komunikasi berjalan dengan baik dalam menyampaikan informasi, dapat menyenangkan bagi kedua belah pihak.
3. Dampak pada sikap, sikap disini sebagai perasaan atau emosi setiap orang yang terpengaruhi apabila komunikasi dijalankan.
4. Relasi yang baik, semakin banyak kita berkomunikasi dengan orang atau bisa menyelesaikan kesalahpahaman dengan komunikasi yang efektif maka, hubungan yang tercipta antara sesama pegawai akan tercipta dengan baik.
5. Tindakan, adanya tindakan setelah berkomunikasi antara kedua belah pihak maka, komunikasi akan dikatakan efektif.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Dr. Muhammad Busro, (2020) yaitu:

1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan, komunikator perlu menguasai cara-cara penyampaian, baik secara tertulis maupun secara lisan.
2. Faktor *receiver* atau komunikan, keterampilan, sikap, pengetahuan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan media saluran yang di gunakan. Pesan yang diberikan akan dapat dengan mudah dimengerti dengan baik jika komunikasi mempunyai ketepatan dalam mendengar dan membaca.



2.1.2. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Definisi budaya kerja menurut Dr. Muhammad Busro, (2020) Budaya kerja adalah kumpulan nilai, konsep, kebiasaan, dan perasaan yang berasal dari asumsi dasar dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini kemudian diinternalisasikan oleh para pemimpin organisasi kepada anggotanya sehingga membentuk pola perilaku, cara berpikir, dan sikap yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Budaya kerja yang kuat mencerminkan identitas organisasi dan menjadi panduan bagi anggotanya dalam bertindak.

Menurut Muhammadiyah B., (2022) “Budaya kerja adalah pernyataan filosofis yang berfungsi sebagai pedoman atau tuntutan yang mengikat bagi pegawai, karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja mencakup nilai-nilai dan norma yang diterapkan dalam lingkungan kerja, baik secara individu maupun kelompok, sehingga setiap individu tidak dapat terlepas dari budaya yang berlaku dalam perusahaan. Budaya ini menjadi kerangka yang memandu perilaku dan cara kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, menurut Yuliana Andini & Ita Purnama, (2023) Budaya Kerja adalah perwujudan dari kehidupan sehari-hari yang dijumpai di tempat kerja, ialah suatu sistem makna yang berkaitan dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja yang telah disepakati bersama oleh anggota organisasi. Sistem ini menjadi pedoman bagi pegawai dalam berperilaku dan berinteraksi, serta mencerminkan nilai-nilai yang diterapkan dalam lingkungan kerja untuk mendukung tercapainya tujuan bersama.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

1. Tujuan Budaya Kerja

Menurut D.r Tubagus Achmad Darodjat, (2015), tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan efektivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang, sebagai berikut:

- a) Memahami pola kerja suatu perusahaan.
- b) Mengimplementasikan pola kerja yang sesuai di tempat kerja.
- c) Menciptakan suasana harmonis dengan partner kerja atau dengan klien.
- d) Membangun rasa kerja sama terhadap rekan kerja dalam tim.
- e) Bisa beradaptasi dengan lingkungan secara baik.

2. Manfaat Budaya Kerja

Menurut D.r Tubagus Achmad Darodjat, (2015), budaya kerja memiliki manfaat sebagai berikut:

- a) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik.
- b) Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
- c) Saling gotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
- d) Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
- e) Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar (teknologi, masyarakat, sosial, ekonomi dan lain-lain).

c. Indikator Budaya Kerja

Menurut Muhammadiyah B., (2022) ada beberapa indikator budaya kerja, adalah:

1. Sikap terhadap pekerjaan, kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

2. Perilaku pada pekerja, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, yang kuat mempelajari tugas dan kewajiban, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.
3. Disiplin kerja. Dapat di definisikan, sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja.

Menurut D.r Tubagus Achmad Darodjat, (2015) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah:

1. Perilaku pemimpin, tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
2. Seleksi para pekerja, dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.
3. Budaya organisasi, setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama
4. Budaya luar, di dalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
5. Kejelasan misi perusahaan, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
6. Kepastian misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan
7. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
8. Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

9. Motivasi pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

2.1.3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur upaya menunjukkan seberapa besar intensitas usaha yang diberikan oleh individu dalam bekerja, upaya ini harus diarahkan dengan tepat agar sesuai dengan tujuan organisasi, yaitu sasaran yang ingin dicapai bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sementara itu, kebutuhan mencerminkan kondisi internal individu yang membuat hasil tertentu terlihat lebih menarik, sehingga mendorong mereka untuk berusaha lebih keras. Ketiga elemen ini saling berhubungan dan berperan penting dalam mendorong individu untuk bekerja secara lebih efektif dan produktif, sejalan dengan tujuan organisasi (Dr. Muhammad Busro, (2020).

Sedangkan menurut Putra et al., (2024) Motivasi kerja adalah suatu perangsang atau daya dorong yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan aktivitas atau kegiatannya dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi ini mendorong individu untuk berusaha dengan penuh semangat dan fokus agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Sementara itu motivasi kerja sebagaimana dijelaskan oleh Yusnita et al., (2021) Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat dan kegairahan dalam bekerja, sehingga seseorang mau bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan seluruh upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi ini bertujuan untuk mendorong individu agar berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 b. **Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja**

1. Tujuan Motivasi Kerja

Adapun yang dimaksud dengan tujuan dari motivasi kerja menurut (Prof. Dr. Pandi Satrio, 2018) yaitu:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b) Meningkatkan produktivitas pegawai.
- c) Mempertahankan kestabilan pegawai pada sebuah instansi.
- d) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan Loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut firdaus, SE., (2022), budaya kerja memiliki manfaat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tempat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Yusnita et al., (2021) yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*).
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).
3. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 d. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Prof. Dr. Pandi Afa (2018) yaitu:

1. Kebutuhan hidup manusia untuk mempertahankan hidup yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan masa depan, kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana, tenang, harmonis, dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maka semakin tinggi pula prestisenya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.4. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas Kerja adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini menilai apakah tugas atau pekerjaan diselesaikan tepat waktu, tanpa terlalu fokus pada metode pelaksanaan atau biaya yang dikeluarkan, dengan kata lain efektivitas kerja lebih menekankan pada pencapaian hasil yang diinginkan dalam batas waktu yang telah disepakati, terutama untuk menjawab pertanyaan bagaimana cara menyelesaikan, melaksanakan, dan berapa biaya yang harus dikeluarkan untuk itu (Monica Feronica Bormasa, 2022).

Efektivitas kerja adalah tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka sesuai dengan standar

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja meliputi kualitas kuantitas kerja, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan untuk memenuhi harapan kerja (Febrian Valentino Handari Adji, 2023).

Sedangkan menurut Marcus et al., (2023) Efektivitas kerja merujuk pada suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana suatu organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang ada. Keberhasilan ini diukur berdasarkan kriteria atau ukuran yang telah ditentukan sebelumnya, yang mencerminkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. Tujuan dan Manfaat Efektivitas Kerja

1. Tujuan Efektivitas Kerja

Tujuan Efektivitas Kerja Menurut Iliheli & Tutupoho, (2024) adalah sebagai berikut:

- a) Dapat mencapai tujuan, di mana suatu kegiatan dikatakan efektif apabila tujuan yang ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dengan baik.
- b) Ketepatan waktu, di mana suatu kegiatan dapat dikatakan efektif apabila pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan waktu telah ditentukan.
- c) Dapat memberikan manfaat bagi pegawai serta kantor sesuai dengan kebutuhannya.
- d) Memberikan hasil akhir yang diharapkan oleh pegawai serta kantor.

2. Manfaat Efektivitas Kerja

Manfaat efektivitas kerja menurut Iliheli & Tutupoho, (2024) adalah sebagai berikut:

- a) Pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
- b) Pegawai yang bekerja secara efektif dapat meningkatkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

produktivitas instansi.

- c) Membangun komunikasi yang baik antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
- d) Setiap pegawai memiliki sikap disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Hidayat, (2016) mengemukakan bahwa, efektivitas kerja dapat pula diukur sebagai berikut:

1. Produksi (*production*) yaitu kemampuan menghasilkan secara maksimal dari program kegiatan yang direncanakan.
2. Efisiensi (*efficiency*) yaitu penempatan sumber daya manusia sebagai pelaksanaan program kegiatan secara maksimal dengan hasil yang tetap optimal.
3. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu kegiatan yang berhasil dilaksanakan secara individu ataupun organisasi dapat dirasakan secara keseluruhan.
4. Menyesuaikan diri (*adaptiveness*) yaitu kemampuan dalam menangani adanya perubahan, sehingga sasaran pencapaian tujuan dapat berhasil.
5. Pengembangan (*development*) yaitu upaya pengembangan kegiatan, sehingga lebih berhasil dari rencana yang telah ditetapkan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja

Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Monica Feronica Bormasa, (2022) yaitu:

1. Karakteristik Organisasi, terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara.
2. Karakteristik Lingkungan, lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ke- persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme or
3. Karakteristik , pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangai tercapainya tujuan organisasi.
 4. Karakteristik kebijakan dan praktek manajemen, dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut adalah beberapa penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, penelitian yang relevan tersebut sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Judul	Penulis/Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja	(Nova et al., 2023)	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas maka dapat di simpulkan pentingnya peningkatan dan pengembangan efektivitas kerja dalam mencapai pencapaian kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel efektivitas kerja dan diperoleh t hitung > t tabel variabel X1 sebesar 4,353 >

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



1,975 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini dapat dijelaskan bahwa komunikasi sangat penting dalam meningkatnya efektivitas kerja, semakin tinggi peran komunikasi ditingkatkan maka semakin bagus efektifitas kerja, disamping itu etos juga membuktikan berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai nilai t hitung $> t$ tabel ($4,323 > 1,975$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), artinya semakin tinggi minat kerja pegawai nya maka semakin meningkat pula efektivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah variabel komunikasi (Nova et al., 2023).

2	<p>Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim</p>	(Putra et al., 2024)	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas maka dapat di simpulkan Perencanaan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim sebesar</p>
---	---	----------------------	---

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)



0.384 atau 38.4 % dan 61.6 % . Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim sebesar 0.213 satu satuan atau 21.3 % dan 78.7 % . Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim sebesar 0.381 atau 38.1% dan 61.9 % , Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim sebesar 0.221 atau 22.1 % dan 77.9 % dipengaruhi, dan Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Bersama-sama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim sebesar 0.584 atau 58.4 % dan sisanya 41,6 % . (Putra et al., 2024).

3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai	(Kultsum, 2017)	Berikut adalah kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan analisis
---	---	-----------------	--

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel intervening
pada PT. Trasti
Global Konverta



data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja nilai T Statistics = 2.716 > 1.96. b. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja nilai T Statistics = 0.856 < 1.96. c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja nilai T Statistics = 5.275 > 1.96. d. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja nilai T Statistics = 4.455 > 1.96. e. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja nilai T Statistics = 3.198 > 1.96. f. Intervensi motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja nilai T Statistics = 0.665 < 1.96. g. Intervensi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja nilai T Statistics = 2.221 < 1,96 (Kultsum, 2017).

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

*Leader
Communication
Skills on Employee
Performance and
Motivation as a
Moderating
Variable in the
Tourism Industry*



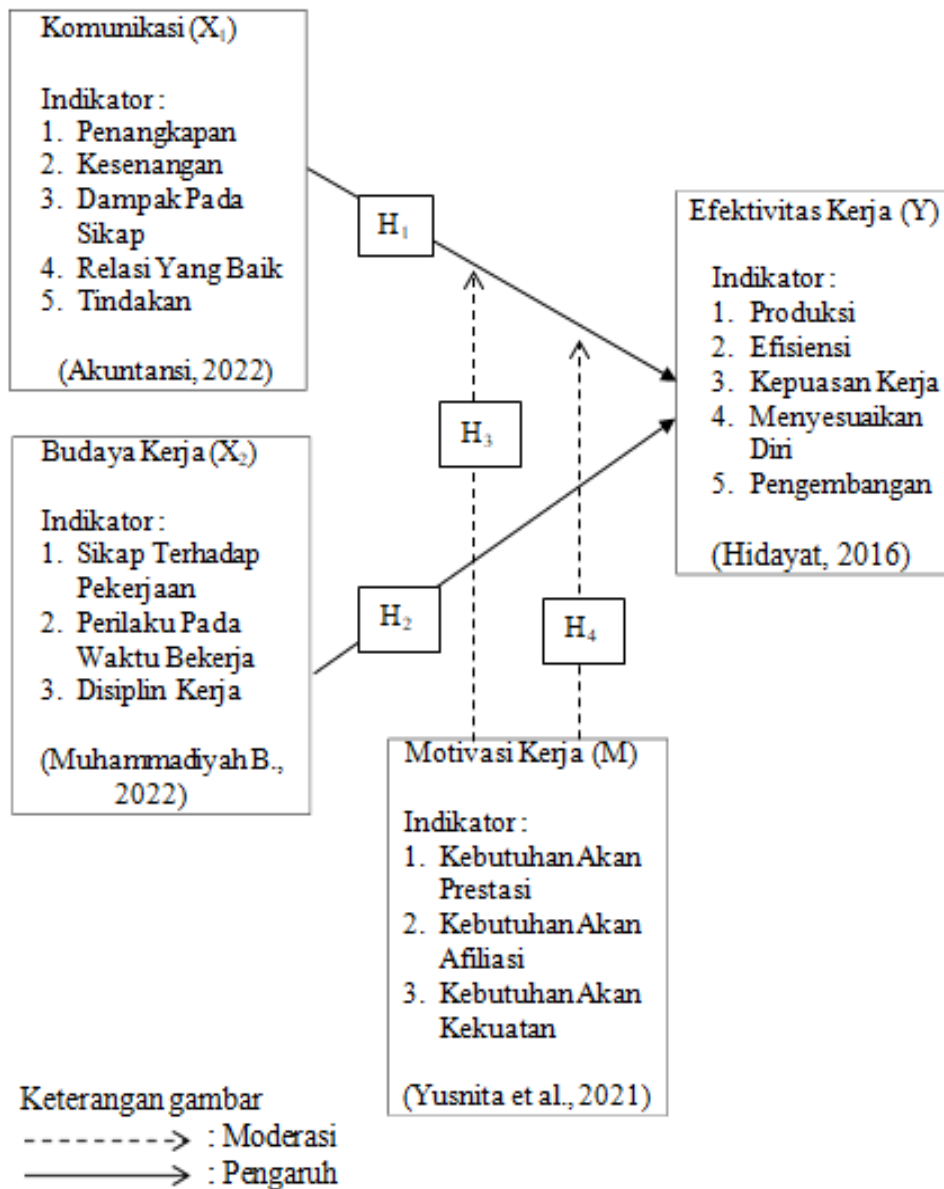
leader's communication ability on Performance shows an insignificant effect with a t value of 1.402 and a coefficient value of 0.137. This means that the better a person's communication skills, no effect on one's performance. This result is not in accordance with the initial hypothesis that the leader's communication ability has a direct and positive direct effect on performance. the indirect effect of leader communication ability on performance through motivation shows significant influence with coefficient 0,362. This result is accordance with the initial hypothesis that the leader's communication ability has a indirect and positive indirect effect on performance through motivation as moderating variable (Bl et al., 2017).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3. Kerangka Berpikir

Untuk mempermudah penelitian yang dilakukan, maka perlu adanya kerangka berpikir dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

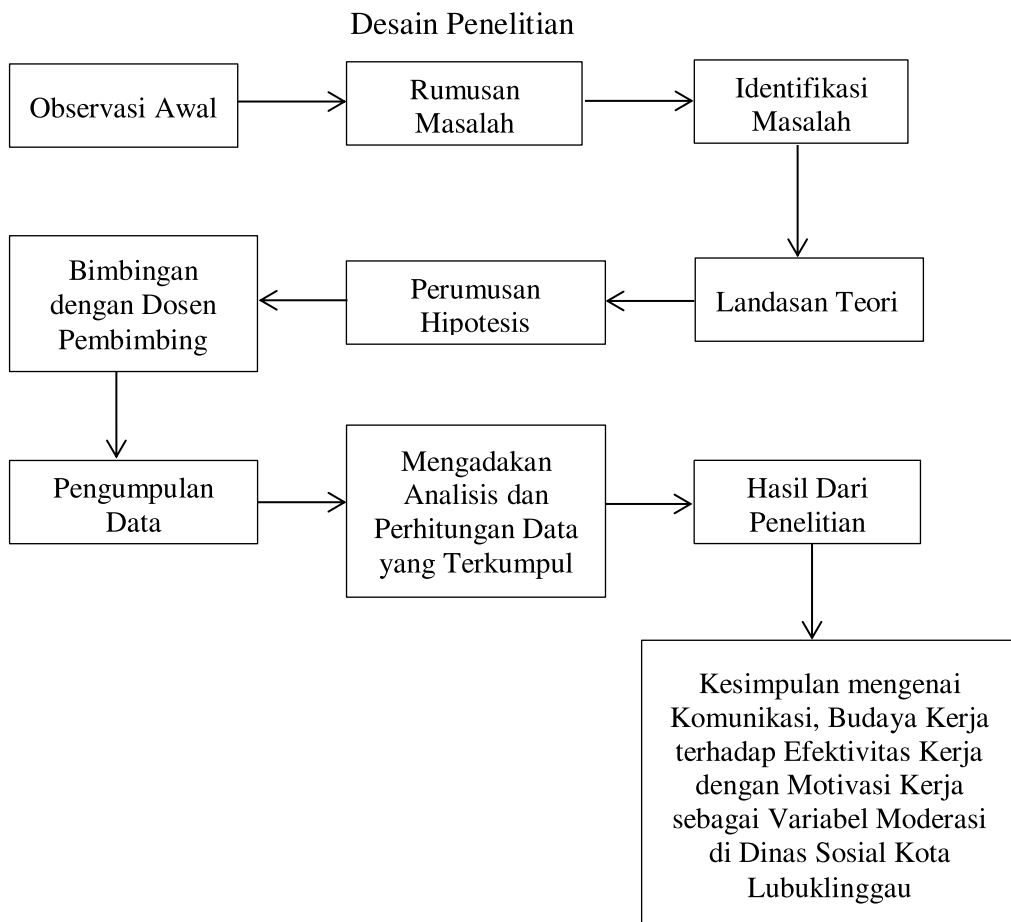
2.4 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh positif antara Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- H₂ : Terdapat pengaruh positif antara Budaya kerja terhadap Efektivitas Kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- H₃ : Terdapat pengaruh positif antara Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- H₄ : Terdapat pengaruh positif antara Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

3.1. Desain penelitian

Desain penelitian merupakan suatu proses mengumpulkan data dan analisis data penelitian. Sebagaimana dalam arti luas desain penelitian meliputi proses perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Pada dasarnya desain penelitian merupakan “*Blueprint*” yang menjelaskan setiap prosedur penelitian mulai dari tujuan penelitian sampai dengan analisis data Dr. Sigit Hermawan, SE., M.Si dan Amirullah, SE., (2016). Dalam kerangka penelitian ini, digunakan desain penelitian asosiatif yang mengarah pada penyelidikan pengaruh, relasi, dan pengujian hipotesis.



Gambar 3.1. Desain Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tahapan pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu observasi awal pada Pegawai Dinas Sosial Kota Lubuklinggau untuk mengamati fenomena-fenomena masalah yang terjadi. Peneliti melakukan observasi awal untuk mengidentifikasi masalah yang ada dari hasil observasi dan membatasi masalah penelitian agar tidak meluas dari masalah yang akan diteliti. Setelah itu, peneliti membuat rumusan masalah berdasarkan hasil observasi dan pengamatan, kemudian membuat landasan teori yang akan memperkuat penelitian.

Tahapan selanjutnya merumuskan hipotesis/dugaan hasil sementara untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat. Lalu berikutnya, peneliti melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan arahan dan petunjuk agar dapat terlaksana sesuai rencana yang kemudian disetujui untuk ujian seminar proposal skripsi. Selanjutnya melakukan kunjungan ke Dinas Sosial Kota Lubuklinggau untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan kemudian melakukan analisis data dan melakukan perhitungan kemudian mendapatkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan.

3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1. Variabel Penelitian

Berdasarkan permasalahan kerangka pemikiran dan hipotesis yang diajukan oleh peneliti maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Sebagaimana dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuensi. Sebagaimana dalam bahasa Indonesia sering disebut

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas).

c. Variabel Moderat (M)

Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen (Variabel X) dengan dependen (Variabel Y). Variabel ini disebut juga sebagai variabel independen ke dua. Variabel moderat dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (Charismana et al., (2022).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi (X_1) yaitu sebagai variabel bebas;
2. Budaya Kerja (X_2) yaitu sebagai variabel bebas;
3. Motivasi Kerja (M) yaitu sebagai variabel Moderasi;
4. Efektivitas Kerja (Y) yaitu sebagai variabel terikat.

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Komunikasi (X_1)	Menurut (Marcus et al., 2023) komunikasi adalah sebuah aktivitas dalam hal melayani hubungan antara pengirim pesan dan penerima pesan melampaui ruang dan waktu, arti dari melampaui ruang dan waktu adalah seseorang dapat melakukan komunikasi tersebut walaupun ada perbedaan waktu diantara keduanya baik dari pengirim	1. Penangkapan 2. Kesenangan 3. Dampak Pada Sikap 4. Relasi Yang Baik 5. Tindakan (Akuntansi, 2022)	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		pesan maupun penerima pesan		
2	Budaya Kerja(X ₂)	Menurut Putra et al., 2024 menjelaskan budaya adalah suatu atau gagasan yang didasarkan pada pandangan hidup yang berhubungan dengan nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan suatu kelompok atau masyarakat yang menjadi perilaku, cita-cita dan serta tindakan yang dilakukan dalam bekerja.	1. Sikap Terhadap Pekerjaan 2. Perilaku Pada Waktu Bekerja 3. Disiplin Kerja (Muhammadiyah B., 2022).	Likert
3	Efektivitas Kerja (Y)	Menurut (Putra et al., 2024) definisi efektivitas adalah faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan/digunakan tidak dihiraukan dalam pencapaian tujuan.	1. Produksi 2. Efisiensi 3. Kepuasan Kerja 4. Menyesuaikan Diri 5. Pengembangan (Hidayat, 2016)	Likert
4	Motivasi Kerja(M)	Menurut (Putra et al., 2024) motivasi kerja adalah suatu perangsang atau daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.	1. Kebutuhan Akan Prestasi 2. Kebutuhan Akan Afiliasi 3. Kebutuhan Akan Kekuatan (Yusnita et al., 2021)	Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas objek /subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bukan hanya sekedar jumlah objek/subjek yang diteliti, tetapi mencakup semua ciri/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut Prof. Dr. Sugiyono, (2019). Dalam penelitian ini jumlah populasi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau adalah sebanyak 31 Responden.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Prof. Dr. Sugiyono, (2019). Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Prof. Dr. Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, sampel penelitian berjumlah 31 Responden yang mana terdiri dari 25 Pegawai PNS dan 6 Pegawai Honorer.

3.4. Sumber Data

Menurut Suwarsa, (2021) data dibedakan menjadi dua yaitu Data Primer dan Data Sekunder:

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya kuisioner, hasil wawancara dan data lainnya. Penelitian ini data yang diperoleh dari primer yaitu kuisioner dan wawancara.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen, seperti daftar pegawai, foto, dan file lainnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian ini data yang diperoleh dari data sekunder yaitu data pegawai, jurnal, prof... h, gambaran umum, dan referensi buku.

3.5. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan Prof. Dr. Sugiyono, (2019). Observasi dilakukan untuk mengamati gejala-gejala yang ada di lapangan pada saat mengadakan penelitian pendahuluan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder pegawai yang akan dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Prof. Dr. Sugiyono, (2019). Penyebaran kuisisioner ini merupakan cara yang sangat efisien karena dapat digunakan secara langsung oleh responden. Hasil pengumpulan kuisisioner diberikan bobot pada setiap jawabannya dan hasil dari kuisisioner diolah dengan sekala likert. Pengukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial diukur dengan skala likert.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data dokumentasi biasanya dipakai dengan tujuan melengkapi catatan atau lampiran-lampiran yang diperlukan untuk memperkuat data dan lebih mengarah pada bukti konkret, dengan instrumen ini, kita diajak untuk menganalisis isi dari dokumen-

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dokumen yang dapat mendukung penelitian kita. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dititikberatkan pada penyebaran kuesioner yang ada di Dinas Sosial Lubuklinggau.

d. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon (Prof. Dr. Sugiyono, 2019).

3.5.2. Instrumen Penelitian

Sebagaimana dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, dimana penelitian akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik Prof. Dr. Sugiyono, (2019). Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut Variabel Penelitian. Menurut (Slamet Widodo, S.S., M.Kes.; dr.Festy Ladyani et al., 2023), kuesioner merupakan instrumen penelitian yang umumnya digunakan untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun sedemikian rupa tentang variabel penelitian.

Kuesioner memungkinkan peneliti untuk mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik yang dijadikan responden pada suatu variabel penelitian. Tujuan dari pembuatan kuesioner adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mendapatkan data dengan validitas dan reliabilitas yang setinggi mungkin.

Kemudian untuk memperoleh hasil yang ingin di capai, maka jawaban dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Instrumen Penelitian

No.	Alternatif jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Prof. Dr. Sugiyono, 2019)

Selanjutnya, dalam penelitian ini kuisioner terdiri atas pernyataan yang didasarkan pada indikator dari seriap masing-masing variabel dan setiap item pernyataan diberikan alternatif jawaban yang berupa pernyataan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3. Jumlah Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan Setiap Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Komunikasi (X ₁)	1. Penangkapan	3	15
		2. Kesenangan	3	
		3. Dampak pada sikap	3	
		4. Relasi yang baik	3	
		5. Tindakan	3	
2	Budaya Kerja (X ₂)	1. Sikap terhadap pekerjaan	3	12
		2. Perilaku pada waktu bekerja	3	
		3. Kepuasan kerja	3	
		4. Disiplin kerja	3	
3	Efektivitas Kerja (Y)	1. Produksi	3	15
		2. Efisiensi	3	
		3. Kepuasan kerja	3	
		4. Menyesuaikan diri	3	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		5. Pengembangan	3		
4	Motivasi Kerja (M)	1. ... akan	3		
		2. ... akan	3	9	
		3. ... akan kekuatan	3		
Jumlah Total Pernyataan				51	

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi melalui validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikan dari indikator konstruk tersebut (Prof Drs H. Imam Ghazali, M.Com.,Ph.D, 2015).

Rule of Thumb nilai *loading factor* pada model pengukuran *outer model* yang digunakan untuk menilai *validity convergen* yaitu dengan nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup, jika dalam penelitian terdapat nilai *loading factor* kurang dari 0.5 dan tidak signifikan maka indikator tersebut dikeluarkan dari model (membuang indikator) (Prof Drs H. Imam Ghazali, M.Com.,Ph.D, 2015).

Para ahli lainya berpendapat, bahwa nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris sebuah penelitian nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan demikian, *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*.

Nilai ini menunjukkan p... konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Prof. Siswoyo Haryono, MM, 2016).

Hal ini menunjuk... a *Outer Model* mendefinisikan bahwa bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:


a. Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

Validitas konvergen (*Convergen Validity*) digunakan untuk menunjukkan tingkat indikator/pengukuran berkorelasi positif dengan indikator/pengukuran alternatif untuk konstruk yang sama. Indikator-indikator sebuah konstruk reflektif diperlakukan sebagai pendekatan alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi *validitas konvergen*, dapat menggunakan *outer loading* dari setiap indikator dan *average variance extracted* (AVE) (Sholihin, Prof. Mahfud, 2020).

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus > 0.5 . Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Prof. Drs H. Imam Ghazali, M.Com., Ph.D, 2015) berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Dimana:

λ_i = *factor loading*

F = *factor variance*

θ_{ii} = *error variance*

Nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris sebuah penelitian nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan demikian, *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan prestasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Prof, Dr.H. Siswoyo Haryono,MM, 2016).

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus 0.70. Cara lain membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Prof Drs H. Imam Ghozali, M.Com.,Ph.D, 2015) berikut ini formula untuk menghitung AVE:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Dimana:

λ_i = factor loading

F = factor variance

θ_{ii} = error variance

Cross loading merupakan pendekatan yang pertama kali digunakan dalam menilai validitas diskriminan indikator-indikator. Secara spesifik, *loading* sebuah indikator pada konstruk yang diukur seharusnya lebih besar daripada loading terhadap konstruk (disebut sebagai *cross-loadings*). Cara terbaik untuk menilai dan melaporkan *cross-loadings* adalah dengan sebuah tabel dengan baris untuk indikator-indikator dan kolom untuk konstruk/variabel laten. Dalam hal ini jika nilai *cross loading* diatas 0,70 maka dikategorikan valid, jika di bawah 0,70 maka dikatakan tidak valid (Sholihin, Prof.Mahfud, 2020).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dalam suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sering disebut *Dillon Goldsteint's*. *Cronbac's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*underestimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan dalam menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6-0.7 masih bisa diterima untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 penelitian yang bersifat *exploratory*. *Composite Reliability* disebut juga dengan *Dillon Goldstein* dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang di kembangkan oleh Prof Drs H. Imam Ghozali, M.Com.,Ph.D, (2015) berikut untuk menghitung *Composite Reliability*:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \epsilon_i}$$

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's Alpha* menurut (Prof Drs H. Imam Ghozali, M.Com.,Ph.D, 2015) dapat di lakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq}, x_{pq'})}{P_q + \sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq}, x_{pq'})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

Dimana:

P_q = Jumlah indikator atau *manifest* variabel

q = Blok indikator

Dibandingkan dengan *cronbach alpha*, ukuran ini mengasumsikan bahwa ekuevalen antar pengukuran dengan asumsi semua semua indikator berbobot yang sama. Sehingga, *cronbach alpha* cenderung undes estimate dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat (Prof Drs H. Imam Ghozali, M.Com.,Ph.D, 2015) Ringkasan *rule of thumb* uji validitas dan reliabilitas konstruk dengan indikator refleksi sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 3.4. Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi *Outer Model*

Validitas dan Reliabilitas	Indikator	Rule of Thumb
Validitas Konvergen	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● > 0.70 untuk <i>Confirmatory Reserach</i> ● 0.60 untuk <i>Exploratory Reserach</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● > 0.50 untuk <i>Confirmatory Reserach</i> ● > 0.50 untuk <i>Confirmatory</i> maupun <i>Exploratory Reserach</i>
Validitas diskriminant	<i>Cross loading</i>	> 0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	<i>Konstruksi Laten</i>	Akar kuadrat AVE > Korelasi antar
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● > 0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i> ● 0.60 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Reserach</i>
	<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● > 0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i> ● 0.60 - 0.70 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Reserach</i>

Sumber: (Prof Drs H. Imam Ghozali, M.Com.,Ph.D, 2015)

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural (*Inner Model*) berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel laten dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 perhitungan *bootstrapping*. Evaluasinya dengan melihat kriteria nilai *R-Squares* dan nilai signifikansi (Rahmad Solling Hamid,SE., 2019).

Dalam menilai model dimulai dengan melihat nilai *R-Squares* untuk setiap variabel laten sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Hasilnya akan merepresentasi jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Prof Drs H. Imam Ghozali, M.Com.,Ph.D, 2015).

3.7.2. Uji Hipotesis

Penguji hipotesis merupakan tahap analisis data yang sangat vital karena bertugas untuk menjawab pertanyaan dasar dalam penelitian dan membuktikan asumsi-asumsi yang diajukan. Pengujian hipotesis antara konsep luar terhadap konsep dalam dan antara konsep dalam dilakukan melalui metode *resampling bootstrap*. Statistik uji yang dipakai adalah uji t. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari Nilai T-statistik dan nilai probability (P-Values), untuk mengukur hipotesis apakah diterima dan ditolak dimana memiliki nilai T Statistic > 1.96 (atau dibulatkan menjadi 2) atau memiliki P Value < 0.05 dinyatakan signifikan (Prof, Dr.H. Siswoyo Haryono,MM, 2016)

3.8. Tempat dan Waktu Penelitian

3.8.1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

3.8.2. Waktu penelitian

Penelitian yang dilakukan di Kota Lubuklinggau dengan objek Pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau direncanakan berlangsung selama kurang lebih 6 (enam) bulan, mulai dari bulan September 2024 sampai dengan Januari 2025 dengan alokasi waktu sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.5. Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan				
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1.	Pengajuan Judul					
2.	Pengajuan proposal					
3.	Seminar proposal					
4.	Perbaikan proposal					
5.	Pecah Bab I II III					
6.	Pengumpulan data					
7.	Pengujian data					
8.	Pengajuan bab IV dan V					
9.	Ujian skripsi					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial bahwa penyelenggaraan kesejahteraan sosial diprioritaskan kepada mereka yang yang memiliki kehidupan yang tidak layak secara kemunisaan dan memiliki kriteria permasalahan sosial seperti, kemiskinan, ketelantaran, kecacatan, keterpencilan, ketunaan sosial dan penyimpangan perilaku, korban bencana serta korban tindak kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi. Penyelenggaraan sosial meliputi Rehabilitasi Sosial, Jaminan Sosial, Pemberdayaan sosial, dan Perlindungan Sosial.

Rehabilitasi sosial dimaksudkan untuk memulihkan dan mengembangkan kemampuan seseorang yang mengalami disfungsi sosial agar dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar. Rehabilitasi sosial sebagaimana dimaksud dapat dilaksanakan secara persuasif, motivatif, koersif, baik dalam keluarga, masyarakat maupun panti sosial. Rehabilitasi sosial sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk, motivasi dan diagnosis psikososial, perawatan dan pengasuhan, pelatihan vokasional dan pembinaan kewirausahaan, bimbingan mental spiritual, bimbingan fisik, bimbingan sosial dan konseling psikososial, pelayanan aksesibilitas, bantuan dan asistensi sosial, bimbingan resosialisasi, bimbingan lanjut, serta rujukan.

Jaminan sosial dimaksudkan untuk, menjamin fakir miskin, anak yatim piatu terlantar, lanjut usia terlantar, penyandang cacat fisik, cacat mental, cacat fisik dan mental, eks penderita penyakit kronis yang mengalami masalah ketidakmampuan sosial-ekonomi agar kebutuhan dasarnya terpenuhi, menghargai pejuang, perintis kemerdekaan, dan keluarga pahlawan atas jasa-jasanya. Jaminan sosial dapat diberikan dalam bentuk asuransi kesejahteraan sosial dan bantuan langsung berkelanjutan. Jaminan sosial sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk tunjangan berkelanjutan.

Pemberdayaan Sosial dimaksudkan untuk memberdayakan seseorang,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

keluarga, kelompok, dan masyarakat yang mengalami masalah kesejahteraan sosial agar mampu memenuhi kebutuhannya secara mandiri, meningkatkan peran serta lembaga dan/atau organisasi sebagai potensi dan sumber daya dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Pemberdayaan sosial sebagaimana dimaksud dilakukan melalui, peningkatan kemauan dan kemampuan, penggalan potensi dan sumber daya, penggalan nilai-nilai dasar, pemberian akses, pemberian bantuan usaha. Pemberdayaan sosial dapat dilakukan dalam bentuk, diagnosis dan pemberian motivasi, pelatihan keterampilan, pendampingan, pemberian stimulan modal, peralatan usaha, dan tempat usaha, peningkatan akses pemasaran hasil usaha, supervisi dan advokasi sosial, penguatan keserasian sosial, penataan lingkungan, dan bimbingan lanjut. Pemberdayaan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat dilakukan dalam bentuk, diagnosis dan pemberian motivasi, penguatan kelembagaan masyarakat, kemitraan dan penggalangan dana, pemberian stimulan.

Perlindungan sosial dimaksudkan untuk mencegah dan menangani risiko dari guncangan dan kerentanan sosial seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat agar kelangsungan hidupnya dapat dipenuhi sesuai dengan kebutuhan dasar minimal. Perlindungan sosial sebagaimana dilaksanakan melalui, bantuan sosial, advokasi sosial, bantuan hukum. Bantuan sosial dimaksudkan agar seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat yang mengalami guncangan dan kerentanan sosial dapat tetap hidup secara wajar. Bantuan sosial bersifat sementara dan/atau berkelanjutan dalam bentuk, bantuan langsung, penyediaan aksesibilitas, dan/atau penguatan kelembagaan

Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dengan status kelembagaannya merupakan instansi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 25 Tahun 2003 dan diperbaharui dengan Peraturan.

Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah serta Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 36 tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Fungsi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, terakhir diperbaharui dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah serta Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 30 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Dinas Sosial Kota Lubuklinggau merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan daerah bidang sosial dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Adapun visi dan misi instansi ini sebagai berikut, untuk melaksanakan Tupoksi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau mempunyai Visi: "Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kota Lubuklinggau"

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau tersebut maka Misi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau adalah:

- a. Mewujudkan pemberdayaan Potensi Sumber dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial.
- b. Merehabilitasi masyarakat penyandang masalah kesejahteraan sosial.
- c. Meningkatkan perlindungan dan bantuan sosial.
- d. Meningkatkan jaminan sosial masyarakat penyandang masalah kesejahteraan sosial.
- e. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Kesejahteraan Sosial.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian merupakan Pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau yang berjumlah 31 responden, dalam hal ini karakteristik responden merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari variabel-variabel penelitian ini. Sehingga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui melalui karakteristik responden sebagai berikut:

- a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin digambarkan pada tabel di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	51,6%
2	Perempuan	15	48,4%
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 dan responden perempuan sebanyak 15 pegawai. Responden terbanyak berada pada jenis kelamin laki-laki dengan jumlah persentase sebesar 51,6%.

b. Usia

Karakteristik responden menurut usia digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-35 Tahun	18	58,1%
2	35-55 Tahun	13	41,9%
3	55 Tahun Ke Atas	0	0%
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui responden dengan usia 20-35 tahun berjumlah 18, usia 35-55 tahun berjumlah 13, dan usia 55 tahun ke atas berjumlah 0. Responden terbanyak berada pada usia 20-35 tahun dengan jumlah 18 dan persentase sebesar 58,1%.

c. Pangkat/Golongan

Karakteristik responden menurut pangkat/golongan digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	II	1	3,2%
2	III	19	61,3%
3	IV	5	16,1%
4	Staf Honorar	6	19,4%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Total	31	100%
-------	----	------

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui responden dengan pangkat/golongan I berjumlah 1, pangkat/golongan III berjumlah 19, pangkat/golongan II berjumlah 5, dan staf honorer berjumlah 6. Responden terbanyak berada pada pangkat/golongan III yaitu 19 dengan persentase sebesar 61,3%.

d. Pendidikan

Karakteristik responden menurut pendidikan digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	2	6,5%
2	D3	2	6,5%
3	S1	20	64,4%
4	S2	7	22,6%
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui responden dengan pendidikan SMA sebanyak 2, pendidikan D3 sebanyak 2, pendidikan S1 sebanyak 20, dan pendidikan S2 sebanyak 7. Responden terbanyak berada pada pendidikan S1 yaitu 20 dengan persentase sebesar 64,5%.

4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

a. Frekuensi Variabel Komunikasi X_1

Berdasarkan 15 pernyataan yang diberikan mengenai komunikasi X_1 , maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.5 Frekuensi Responden K1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,2
2	Tidak Setuju	2	6,5
3	Ragu-ragu	4	12,8

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Setuju	2	6,5
5	Sangat Setuju	22	71,0
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 1, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 4, jawaban setuju berjumlah 2, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 22. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K1 adalah sangat setuju dengan jumlah 22 dan persentase sebesar 71,0%.

Tabel 4.6 Frekuensi Responden K2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	9	29,0
2	Tidak Setuju	1	3,2
3	Ragu-ragu	1	3,2
4	Setuju	3	9,7
5	Sangat Setuju	17	54,9
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 9, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 3, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K2 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,9%.

Tabel 4.7 Frekuensi Responden K3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	22,6
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	3,2
4	Setuju	4	12,9
5	Sangat Setuju	19	61,3

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Total	31	100%
-------	----	------

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 0, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K3 adalah sangat setuju dengan jumlah 19 dan persentase sebesar 61,3%.

Tabel 4.8 Frekuensi Responden K4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,9
2	Tidak Setuju	3	9,7
3	Ragu-ragu	1	3,2
4	Setuju	6	19,4
5	Sangat Setuju	17	54,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K4 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,8%.

Tabel 4.9 Frekuensi Responden K5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	9,7
2	Tidak Setuju	4	12,9
3	Ragu-ragu	0	0
4	Setuju	6	19,4
5	Sangat Setuju	18	58,0
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui jumlah jawaban responden sangat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tidak setuju berjumlah 3, jawaban tidak setuju berjumlah 4, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden pada K5 adalah sangat setuju dengan jumlah 18 dan persentase sebesar 58,1%.

Tabel 4.10 Frekuensi Responden K6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,9
2	Tidak Setuju	1	3,2
3	Ragu-ragu	1	3,2
4	Setuju	6	19,4
5	Sangat Setuju	19	61,3
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K6 adalah sangat setuju dengan jumlah 19 dan persentase sebesar 61,3%.

Tabel 4.11 Frekuensi Responden K7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	6,5
3	Ragu-ragu	4	12,9
4	Setuju	8	25,8
5	Sangat Setuju	17	54,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 0, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 4, jawaban setuju berjumlah 8, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K7 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,8%.

Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden K8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,2
2	Tidak Setuju	1	3,2
3	Ragu-ragu	4	12,9
4	Setuju	3	9,7
5	Sangat Setuju	22	71,0
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 1, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 4, jawaban setuju berjumlah 3, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 22. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K8 adalah sangat setuju dengan jumlah 22 dan persentase sebesar 71,0%.

Tabel 4.13 Frekuensi Responden K9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,9
2	Tidak Setuju	2	6,5
3	Ragu-ragu	1	3,2
4	Setuju	4	12,9
5	Sangat Setuju	20	64,5
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 4, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K9 adalah sangat setuju dengan jumlah 20 dan persentase sebesar 64,5%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.14 Frekuensi Responden K10

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	16,1
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	3,2
4	Setuju	8	25,8
5	Sangat Setuju	17	54,9
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 5, jawaban tidak setuju berjumlah 0, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 8, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K10 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,9%.

Tabel 4.15 Frekuensi Responden K11

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	6,5
2	Tidak Setuju	4	12,9
3	Ragu-ragu	1	3,2
4	Setuju	5	16,1
5	Sangat Setuju	19	61,3
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 2, jawaban tidak setuju berjumlah 4, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 5, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K11 adalah sangat setuju dengan jumlah 19 dan persentase sebesar 61,3%.

Tabel 4.16 Frekuensi Responden K12

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,2

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	Tidak Setuju	3	9,7
3	Ragu-ragu	3	9,7
4	Setuju	5	16,1
5	Sangat Setuju	19	61,3
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 1, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 3, jawaban setuju berjumlah 5, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K12 adalah sangat setuju dengan jumlah 19 dan persentase sebesar 61,3%.

Tabel 4.17 Frekuensi Responden K13

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	8	25,8
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	1	3,2
4	Setuju	1	3,2
5	Sangat Setuju	21	67,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 8, jawaban tidak setuju berjumlah 0, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 1, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 21. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K13 adalah sangat setuju dengan jumlah 21 dan persentase sebesar 67,8%.

Tabel 4.18 Frekuensi Responden K14

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	16,1
2	Tidak Setuju	1	3,2
3	Ragu-ragu	2	6,5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Setuju	6	19,4
5	Sangat Setuju	17	54,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.18, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 5, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 2, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K14 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,8%.

Tabel 4.19 Frekuensi Responden K15

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	16,1
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	0	0
4	Setuju	8	25,8
5	Sangat Setuju	18	58,1
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 5, jawaban tidak setuju berjumlah 0, jawaban ragu-ragu berjumlah 0, jawaban setuju berjumlah 8, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada K15 adalah sangat setuju dengan jumlah 18 dan persentase sebesar 58,1%.

b. Frekuensi Variabel Budaya Kerja X₂

Berdasarkan 9 pernyataan yang diberikan mengenai budaya kerja X₂, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.20 Frekuensi Responden BK1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	Tidak Setuju	1	3,2
3	Ragu-ragu	4	12,9
4	Setuju	9	29,0
5	Sangat Setuju	17	54,9
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 0, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 4, jawaban setuju berjumlah 9, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada BK1 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,9%.

Tabel 4.21 Frekuensi Responden BK2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	11	35,5
2	Tidak Setuju	3	9,7
3	Ragu-ragu	0	0
4	Setuju	1	3,2
5	Sangat Setuju	16	51,6
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 11, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 0, jawaban setuju berjumlah 1, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 16. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada BK2 adalah sangat setuju dengan jumlah 16 dan persentase sebesar 51,6%.

Tabel 4.22 Frekuensi Responden BK3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	19,4
2	Tidak Setuju	5	16,1
3	Ragu-ragu	3	9,7

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Setuju	0	0
5	Sangat Setuju	17	54,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.22, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 6, jawaban tidak setuju berjumlah 5, jawaban ragu-ragu berjumlah 3, jawaban setuju berjumlah 0, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada BK3 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,8%.

Tabel 4.23 Frekuensi Responden BK4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,2
2	Tidak Setuju	2	6,5
3	Ragu-ragu	7	22,6
4	Setuju	5	16,1
5	Sangat Setuju	16	51,6
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 1, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 7, jawaban setuju berjumlah 5, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 16. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada BK4 adalah sangat setuju dengan jumlah 16 dan persentase sebesar 51,6%.

Tabel 4.24 Frekuensi Responden BK5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	22,6
2	Tidak Setuju	3	9,7
3	Ragu-ragu	2	6,5
4	Setuju	1	3,2
5	Sangat Setuju	18	58,0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Total	31	100%
-------	----	------

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 0, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 2, jawaban setuju berjumlah 1, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada BK5 adalah sangat setuju dengan jumlah 18 dan persentase sebesar 58,0%.

Tabel 4.25 Frekuensi Responden BK6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	5	16,1
4	Setuju	7	22,6
5	Sangat Setuju	19	61,3
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 0, jawaban tidak setuju berjumlah 0, jawaban ragu-ragu berjumlah 5, jawaban setuju berjumlah 7, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada BK6 adalah sangat setuju dengan jumlah 19 dan persentase sebesar 61,3%.

Tabel 4.26 Frekuensi Responden BK7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	4	12,9
4	Setuju	10	32,3
5	Sangat Setuju	17	54,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui jumlah jawaban responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sangat tidak setuju berjumlah 0, jawaban tidak setuju berjumlah 0, jawaban ragu-ragu berjumlah 4, jawaban setuju berjumlah 10, dan jawaban sangat setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada BK7 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,8%.

Tabel 4.27 Frekuensi Responden BK8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	3	9,7
3	Ragu-ragu	7	22,6
4	Setuju	3	9,7
5	Sangat Setuju	18	58,0
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.27, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 0, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 7, jawaban setuju berjumlah 3, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada BK8 adalah sangat setuju dengan jumlah 18 dan persentase sebesar 58,0%.

Tabel 4.28 Frekuensi Responden BK9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	3,2
2	Tidak Setuju	3	9,7
3	Ragu-ragu	6	19,4
4	Setuju	4	12,9
5	Sangat Setuju	17	54,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 1, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 6, jawaban setuju berjumlah 4, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada BK9 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,8%.

c. Frekuensi Variabel Efektivitas Kerja Y

Berdasarkan 15 jawaban yang diberikan mengenai efektivitas kerja Y, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.29 Frekuensi Responden EK1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	6,5
2	Tidak Setuju	2	6,5
3	Ragu-ragu	6	19,4
4	Setuju	4	12,9
5	Sangat Setuju	17	54,7
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.29, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 2, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 6, jawaban setuju berjumlah 4, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK1 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,7%.

Tabel 4.30 Frekuensi Responden EK2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	6,5
2	Tidak Setuju	2	6,5
3	Ragu-ragu	5	16,1
4	Setuju	6	19,4
5	Sangat Setuju	16	51,5
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.30, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 2, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 5, jawaban setuju berjumlah 6, dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jawaban sangat tidak setuju berjumlah 16. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK2 adalah sangat setuju dengan jumlah 16 dan persentase sebesar 51,5%.

Tabel 4.31 Frekuensi Responden EK3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	3	9,7
4	Setuju	11	35,5
5	Sangat Setuju	17	54,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.31, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 0, jawaban tidak setuju berjumlah 0, jawaban ragu-ragu berjumlah 3, jawaban setuju berjumlah 11, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK3 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,8%.

Tabel 4.32 Frekuensi Responden EK4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	11	35,5
2	Tidak Setuju	1	3,2
3	Ragu-ragu	1	3,2
4	Setuju	2	6,5
5	Sangat Setuju	16	51,6
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.32, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 11, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 2, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 16. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK4 adalah sangat setuju dengan jumlah 16 dan persentase sebesar 51,6%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.33 Frekuensi Responden EK5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	10	32,3
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	3	9,7
4	Setuju	1	3,2
5	Sangat Setuju	17	54,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.33, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 10, jawaban tidak setuju berjumlah 0, jawaban ragu-ragu berjumlah 3, jawaban setuju berjumlah 1, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK5 adalah sangat tidak setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,8%.

Tabel 4.34 Frekuensi Responden EK6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	10	32,3
2	Tidak Setuju	1	3,2
3	Ragu-ragu	2	6,5
4	Setuju	1	3,2
5	Sangat Setuju	17	54,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.34, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 10, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 2, jawaban setuju berjumlah 1, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK6 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,8%.

Tabel 4.35 Frekuensi Responden EK7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	6,5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	Tidak Setuju	1	3,1
3	Ragu-ragu	10	32,3
4	Setuju	3	9,7
5	Sangat Setuju	15	48,4
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.35, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 2, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 10, jawaban setuju berjumlah 3, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 15. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK7 adalah sangat setuju dengan jumlah 15 dan persentase sebesar 48,5%.

Tabel 4.36 Frekuensi Responden EK8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	19,4
2	Tidak Setuju	5	16,1
3	Ragu-ragu	5	16,1
4	Setuju	3	9,7
5	Sangat Setuju	12	38,7
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.36, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 6, jawaban tidak setuju berjumlah 5, jawaban ragu-ragu berjumlah 5, jawaban setuju berjumlah 3, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 12. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK8 adalah sangat setuju dengan jumlah 12 dan persentase sebesar 38,7%.

Tabel 4.37 Frekuensi Responden EK9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	19,4
2	Tidak Setuju	5	16,1
3	Ragu-ragu	4	12,9

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Setuju	2	6,5
5	Sangat Setuju	14	45,1
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.37, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 6, jawaban tidak setuju berjumlah 5, jawaban ragu-ragu berjumlah 4, jawaban setuju berjumlah 2, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK9 adalah sangat setuju dengan jumlah 14 dan persentase sebesar 45,1%.

Tabel 4.38 Frekuensi Responden EK10

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	9,7
2	Tidak Setuju	5	16,1
3	Ragu-ragu	5	16,1
4	Setuju	6	19,4
5	Sangat Setuju	12	38,7
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.38, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 3, jawaban tidak setuju berjumlah 5, jawaban ragu-ragu berjumlah 5, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 12. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK10 adalah sangat setuju dengan jumlah 12 dan persentase sebesar 38,7%.

Tabel 4.39 Frekuensi Responden EK11

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	9,8
2	Tidak Setuju	5	16,1
3	Ragu-ragu	5	16,1
4	Setuju	5	16,1
5	Sangat Setuju	13	41,9

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Total	31	100%
-------	----	------

Berdasarkan tabel 4.40 diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 6, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 6, jawaban setuju berjumlah 1, dan jawaban sangat setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK12 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,8%.

Tabel 4.40 Frekuensi Responden EK12

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	19,4
2	Tidak Setuju	1	3,2
3	Ragu-ragu	6	19,4
4	Setuju	1	3,2
5	Sangat Setuju	17	54,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.40, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 6, jawaban tidak setuju berjumlah 1, jawaban ragu-ragu berjumlah 6, jawaban setuju berjumlah 1, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK12 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,8%.

Tabel 4.41 Frekuensi Responden EK13

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	6,5
2	Tidak Setuju	2	6,5
3	Ragu-ragu	3	9,7
4	Setuju	7	22,6
5	Sangat Setuju	17	54,7
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.41, diketahui jumlah jawaban responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sangat tidak setuju berjumlah 2, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 3, jawaban setuju berjumlah 7, dan jawaban sangat setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada EK13 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,7%.

Tabel 4.42 Frekuensi Responden EK14

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	22,6
2	Tidak Setuju	2	6,5
3	Ragu-ragu	5	16,1
4	Setuju	5	16,1
5	Sangat Setuju	12	38,7
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.42, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 7, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 5, jawaban setuju berjumlah 5, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 12. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK14 adalah sangat setuju dengan jumlah 12 dan persentase sebesar 38,7%.

Tabel 4.43 Frekuensi Responden EK15

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	16,1
2	Tidak Setuju	3	9,7
3	Ragu-ragu	6	19,4
4	Setuju	3	9,7
5	Sangat Setuju	14	45,1
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.43, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 5, jawaban tidak setuju berjumlah 3, jawaban ragu-ragu berjumlah 6, jawaban setuju berjumlah 3, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 14. Sehingga dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada EK15 adalah sangat setuju dengan jumlah 14 dan persentase sebesar 45,1%.

d. Frekuensi Variabel Kerja M

Berdasarkan 9 pertanyaan yang diberikan mengenai motivasi kerja M, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.44 Frekuensi Responden MK1

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,9
2	Tidak Setuju	5	16,1
3	Ragu-ragu	3	9,7
4	Setuju	8	25,8
5	Sangat Setuju	11	35,5
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.44, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 5, jawaban ragu-ragu berjumlah 3, jawaban setuju berjumlah 8, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada MK1 adalah sangat setuju dengan jumlah 11 dan persentase sebesar 35,5%.

Tabel 4.45 Frekuensi Responden MK2

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,9
2	Tidak Setuju	6	19,4
3	Ragu-ragu	2	6,5
4	Setuju	6	19,4
5	Sangat Setuju	13	41,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.45, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 6, jawaban ragu-ragu berjumlah 2, jawaban setuju berjumlah 6, dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jawaban sangat tidak setuju berjumlah 13. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada MK2 adalah sangat setuju dengan jumlah 13 dan persentase sebesar 41,8%.

Tabel 4.46 Frekuensi Responden MK3

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	7	22,6
2	Tidak Setuju	5	16,1
3	Ragu-ragu	1	3,2
4	Setuju	0	0
5	Sangat Setuju	18	58,1
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.46, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 7, jawaban tidak setuju berjumlah 5, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 0, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada MK3 adalah sangat setuju dengan jumlah 18 dan persentase sebesar 58,1%.

Tabel 4.47 Frekuensi Responden MK4

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	9,7
2	Tidak Setuju	8	25,8
3	Ragu-ragu	0	0
4	Setuju	3	9,7
5	Sangat Setuju	17	54,8
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.47, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 3, jawaban tidak setuju berjumlah 8, jawaban ragu-ragu berjumlah 0, jawaban setuju berjumlah 3, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada MK4 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,8%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.48 Frekuensi Responden MK5

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	9,7
2	Tidak Setuju	8	25,7
3	Ragu-ragu	0	0
4	Setuju	10	32,3
5	Sangat Setuju	10	32,3
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.48, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 3, jawaban tidak setuju berjumlah 8, jawaban ragu-ragu berjumlah 0, jawaban setuju berjumlah 10, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada MK5 adalah sangat setuju dengan jumlah 10 dan persentase sebesar 32,3%.

Tabel 4.49 Frekuensi Responden MK6

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	5	16,1
2	Tidak Setuju	4	12,9
3	Ragu-ragu	2	6,5
4	Setuju	2	6,5
5	Sangat Setuju	18	58,0
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 5, jawaban tidak setuju berjumlah 4, jawaban ragu-ragu berjumlah 2, jawaban setuju berjumlah 2, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada MK6 adalah sangat setuju dengan jumlah 18 dan persentase sebesar 58,0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.50 Frekuensi Responden MK7

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,9
2	Tidak Setuju	4	12,9
3	Ragu-ragu	1	3,2
4	Setuju	6	19,4
5	Sangat Setuju	16	51,6
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.50, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 4, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 6, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 16. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada MK7 adalah sangat setuju dengan jumlah 16 dan persentase sebesar 51,6%.

Tabel 4.51 Frekuensi Responden MK8

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	8	25,8
2	Tidak Setuju	2	6,5
3	Ragu-ragu	2	6,5
4	Setuju	2	6,5
5	Sangat Setuju	17	54,7
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.51, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 8, jawaban tidak setuju berjumlah 2, jawaban ragu-ragu berjumlah 2, jawaban setuju berjumlah 2, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 17. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada MK8 adalah sangat setuju dengan jumlah 17 dan persentase sebesar 54,7%.

Tabel 4.52 Frekuensi Responden MK9

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	12,9

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	Tidak Setuju	6	19,4
3	Ragu-ragu	1	3,2
4	Setuju	4	12,9
5	Sangat Setuju	16	51,6
Total		31	100%

Berdasarkan tabel 4.52, diketahui jumlah jawaban responden sangat tidak setuju berjumlah 4, jawaban tidak setuju berjumlah 6, jawaban ragu-ragu berjumlah 1, jawaban setuju berjumlah 4, dan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 16. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak pada MK9 adalah sangat setuju dengan jumlah 16 dan persentase sebesar 51,6%.

4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

a. Analisis Variabel Komunikasi X₁

Berikut ini adalah analisis deskriptif berkaitan dengan persepsi responden atas item-item variabel komunikasi X₁ dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.53 Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi X₁

Item	Pernyataan	Mean	Standard Deviation
K1	Pegawai menggunakan bahasa yang sederhana sehingga pesan mudah dipahami	3.903	1.088
K2	Petugas Dinas Sosial mampu menjelaskan prosedur dan program dengan cara yang ramah kepada masyarakat	4.065	1.342
K3	Informasi yang diberikan oleh Dinas Sosial Kota Lubuklinggau selalu disampaikan secara jelas, terbuka dan mudah dipahami	4.000	1.437

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

K4	Keterbukaan dalam berkomunikasi membuat interaksi dilakukan tidak canggung	3.935	1.458
K5	Komunikasi dilakukan dengan sikap saling menghargai dan mendukung	4.032	1.402
K6	Diskusi yang berlangsung menciptakan suasana yang nyaman dalam bertukar ide	4.258	1.269
K7	Komunikasi yang efektif dapat mengubah sikap masyarakat menjadi lebih mendukung terhadap program Dinas Sosial	4.290	0.640
K8	Petugas yang komunikatif dapat mengurangi sikap penolakan masyarakat terhadap program Dinas Sosial	4.419	1.040
K9	Sikap masyarakat cenderung lebih positif ketika penjelasan yang diberikan petugas Dinas Sosial mudah dimengerti	4.161	1.346
K10	Komunikasi yang terjalin antar rekan kerja di Dinas Sosial selalu memperkuat hubungan kerja yang baik	3.677	1.329
K11	Relasi yang baik antar rekan kerja tercipta berkat komunikasi yang jelas dan terbuka	3.774	1.601
K12	Relasi yang baik tercipta ketika komunikasi berlangsung dengan penuh empati dan perhatian	3.710	1.708
K13	Masyarakat lebih tergerak untuk bertindak sesuai dengan arahan yang	3.968	1.596

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		disampaikan oleh petugas Dinas Sosial		
K14	Komunikasi dilakukan selalu tindakan mendukung kerja	selalu dilakukan menghasilkan yang kelancaran kerja	3.774	1.496
K15	Petugas dinas sosial menggunakan komunikasi yang menarik untuk meningkatkan peran serta masyarakat dalam program		4.226	1.475
Rata-rata			4012,8	1.306

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.53, diketahui rata-rata *mean* variabel komunikasi X_1 adalah 4012,8 dengan mayoritas jawaban responden sangat setuju dan rata-rata *standard deviation* adalah 1.306. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1.306 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada konstruk komunikasi X_1 . *Mean* tertinggi berada pada item K8 yaitu 4.419 dan *mean* terendah berada pada item K10 yaitu 3.677.

b. Analisis Variabel Budaya Kerja X_2

Berikut ini adalah analisis deskriptif berkaitan dengan persepsi responden atas item-item variabel budaya kerja X_2 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.54 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Kerja X_2

Item	Pernyataan	Mean	Standard Deviation
BK1	Pegawai menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab	4.129	1.211
BK2	Pegawai memiliki sikap yang positif terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Dinas	3.419	1.582

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BK3	Setiap pegawai berusaha memberikan kontribusi terbaik untuk pencapaian tujuan	3.581	1.519
BK4	Pegawai menunjukkan perilaku yang profesional dan menghormati peraturan selama jam kerja	3.548	1.433
BK5	Interaksi antar pegawai berlangsung dengan sikap saling menghargai dan kolaboratif	3.581	1.498
BK6	Pegawai memiliki semangat untuk terus belajar dan memperbaiki kinerjanya	3.548	1.757
BK7	Pegawai hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditentukan	3.742	1.544
BK8	Pegawai mengikuti semua prosedur dan aturan kerja yang berlaku di Dinas Sosial	3.516	1.411
BK9	Setiap pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	3.774	1.601
Rata-rata		2189,2	904

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.54, diketahui rata-rata *mean* variabel budaya kerja X_2 adalah 2189,2 dengan mayoritas jawaban responden sangat setuju dan rata-rata *standard deviation* adalah 904. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 904 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada konstruk budaya kerja X_2 . *Mean* tertinggi berada pada item BK1 yaitu 4.129 dan *mean* terendah berada pada item BK2 yaitu 3.419.

c. Analisis Variabel Efektivitas Kerja Y

Berikut ini adalah analisis deskriptif berkaitan dengan persepsi responden atas item-item variabel efektivitas kerja Y dapat dilihat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dari tabel berikut:

Tabel 4.55 Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja Y

Item	Definisi	Mean	Standard Deviation
EK1	Pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	3.871	1.737
EK2	Setiap pegawai berusaha untuk menghasilkan <i>output</i> seperti pelayanan sosial termasuk bantuan sosial tunai (BST) yang berkualitas dalam setiap pekerjaan	4.000	1.391
EK3	Kerja sama yang baik antar pegawai mendukung tercapainya hasil kerja secara maksimal	4.000	1.481
EK4	Pegawai menggunakan sumber daya yang ada secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal	4.355	0,572
EK5	Pegawai memprioritaskan tugas-tugas yang penting untuk mencapai efisiensi dalam pekerjaan	2.871	1.896
EK6	Proses kerja di Dinas Sosial dilakukan secara efisien untuk memaksimalkan pencapaian hasil yang diinginkan	3.161	1.851
EK7	Kepuasan kerja tercapai karena adanya komunikasi yang baik di antara pegawai	4.032	1.121
EK8	Kepuasan kerja pegawai meningkat seiring dengan pencapaian tujuan yang ditetapkan	3.065	1.795
EK9	Umpan balik positif dari rekan kerja dan atasan meningkatkan kepuasan kerja pegawai	4.452	0,524

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

EK10	Pegawai dapat beradaptasi terhadap perubahan kebijakan di Dinas	4.419	0,491
EK11	Adaptasi baik terhadap perubahan Dinas Sosial mempermudah tercapainya target yang telah ditetapkan	3.903	1.304
EK12	Pegawai mengatasi tantangan baru tanpa mengalami penurunan kinerja	4.065	1.190
EK13	Pegawai aktif mengikuti pelatihan dan seminar untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka	3.452	1.456
EK14	Pelayanan publik terhadap masyarakat di Dinas Sosial semakin efektif karena adanya pengembangan prosedur kerja yang sudah baik	3.581	1.314
EK15	Pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai di Dinas Sosial memastikan bahwa mereka bekerja lebih optimal	4.355	0,572
Rata-rata		3838,8	1.103

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.55, diketahui rata-rata *mean* efektivitas kerja Y adalah 3838,8 dengan mayoritas jawaban responden sangat setuju dan rata-rata *standard deviation* adalah 1.103. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1.103 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada konstruk efektivitas kerja Y. *Mean* tertinggi berada pada item EK9 yaitu 4.452 dan *mean* terendah berada pada item EK5 yaitu 2.871.

d. Analisis Variabel Motivasi Kerja M

Berikut ini adalah analisis deskriptif berkaitan dengan persepsi responden atas item-item variabel motivasi kerja M dapat dilihat dari tabel berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.56 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja M

Item	Deskripsi	Mean	Standard Deviation
MK1	Pegawai bermotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik sebagai bentuk pencapaian pribadi	3.355	1.859
MK2	Pegawai berusaha mencapai target kerja yang berkualitas dalam setiap tugas yang diberikan	3.484	1.812
MK3	Setiap pegawai berusaha untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan demi mencapai prestasi yang lebih baik	3.452	1.829
MK4	Pegawai merasa senang bekerja dalam tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja	4.839	0,255
MK5	Semangat kebersamaan dalam tim meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama	4.258	0,610
MK6	Terjalinnnya hubungan yang baik dengan rekan kerja meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja	3.806	0,692
MK7	Pegawai termotivasi untuk mengambil tanggung jawab lebih besar dalam tim untuk menunjukkan kemampuan	4.290	1.022
MK8	Pegawai merasa terinspirasi untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan demi kemajuan organisasi	4.774	0,290
MK9	Pegawai merasa termotivasi untuk mencapai tujuan karena adanya dukungan dari rekan kerja	4.290	0,615
Rata-rata		2436,5	435

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.56, diketahui rata-rata *mean* motivasi kerja M adalah 2436,5 dengan skoritas jawaban responden sangat setuju dan rata-rata *standard deviation* adalah 435. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya simpangan sebesar 435 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada konstruk motivasi kerja M. *Mean* tertinggi berada pada item MK4 yaitu 4.839 dan *mean* terendah berada pada item MK1 yaitu 3.355.

4.2.4 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

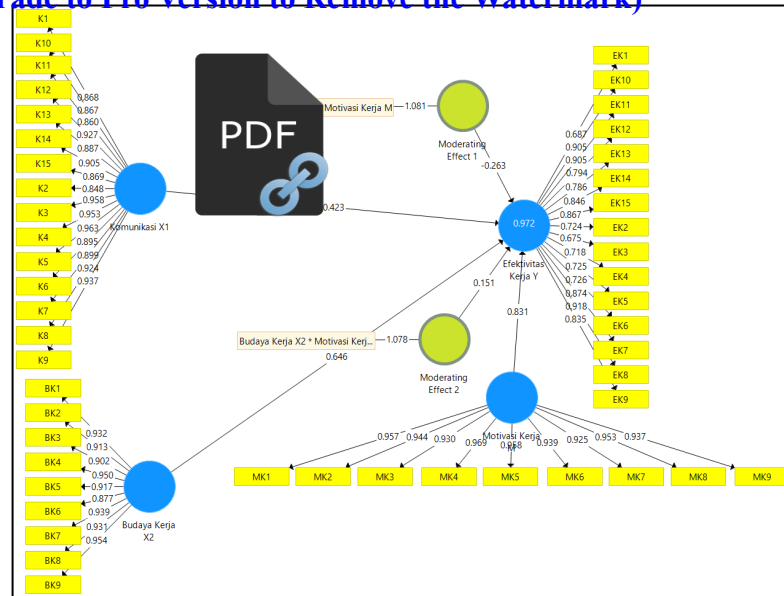
a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) digunakan untuk menunjukkan tingkat indikator/pengukuran berkorelasi positif dengan indikator/pengukuran alternatif untuk konstruk yang sama. Indikator-indikator sebuah konstruk reflektif diperlakukan sebagai pendekatan alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi validitas konvergen, dapat menggunakan *outer loading* dari setiap indikator dan *average variance extracted* (AVE) (Sholihin, Prof. Mahfud, 2020).

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus > 0.5 . Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Prof Drs H. Imam Ghozali, M.Com.,Ph.D, 2015). Berikut ini merupakan skema model program PLS pada penyebaran kuesioner pada tanggal 16 Desember 2024 yang disajikan:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.1 *Outer Model Awal*

Berdasarkan gambar 4.1, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.57 Nilai *Outer Loading* Awal

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Komunikasi X₁	K1	0,868
	K2	0,848
	K3	0,958
	K4	0,953
	K5	0,963
	K6	0,895
	K7	0,899
	K8	0,924
	K9	0,937
	K10	0,867
	K11	0,860
	K12	0,927
	K13	0,887
	K14	0,905
	K15	0,869
Budaya Kerja X₂	BK1	0,932
	BK2	0,913
	BK3	0,902
	BK4	0,950
	BK5	0,917
	BK6	0,877

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	BK7	0,939
	BK8	0,931
	BK9	0,954
Efektivitas Kerja Y	EK1	0,687
	EK2	0,724
	EK3	0,675
	EK4	0,718
	EK5	0,725
	EK6	0,726
	EK7	0,874
	EK8	0,918
	EK9	0,835
	EK10	0,905
	EK11	0,905
	EK12	0,794
	EK13	0,786
	EK14	0,846
	EK15	0,867
Motivasi Kerja M	MK1	0,957
	MK2	0,944
	MK3	0,930
	MK4	0,969
	MK5	0,958
	MK6	0,939
	MK7	0,925
	MK8	0,953
	MK9	0,937

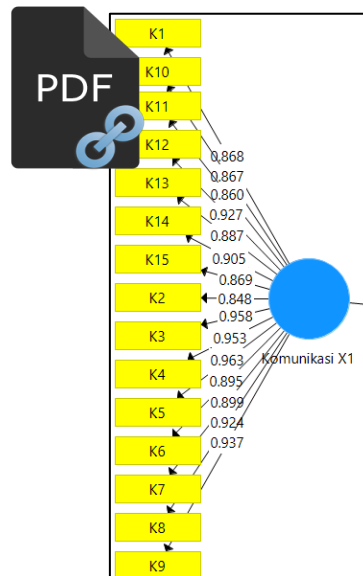
Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.57, diketahui nilai *outer loadings* dari setiap item pernyataan. Dasar pengambilan keputusan terkait model pengukuran adalah model dikatakan baik jika nilai *outer loadings* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada konstruk efektivitas kerja Y terdapat nilai *outer loadings* yang tidak memenuhi kriteria yaitu EK1 (0,687) dan EK3 (0,675), yang berarti *outer model* tidak memenuhi validitas konvergen.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

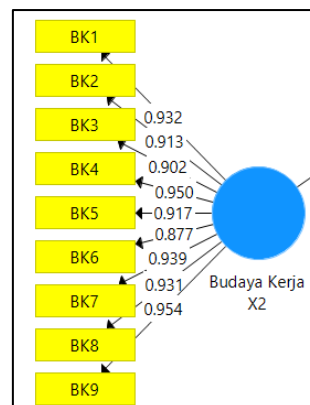
1. Komunikasi X₁



Gambar 4.2 *Output* Konstruk Komunikasi X₁

Dari gambar 4.2, diketahui seluruh item pada konstruk komunikasi X₁ memenuhi validitas konvergen karena perolehan nilai pada setiap item > 0,70.

2. Budaya Kerja X₂



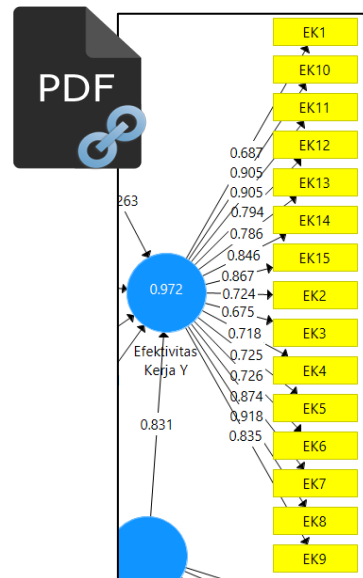
Gambar 4.3 *Output* Konstruk Budaya Kerja X₂

Dari gambar 4.3, diketahui seluruh item pada konstruk Budaya kerja X₂ memenuhi validitas konvergen karena perolehan nilai pada setiap item > 0,70.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

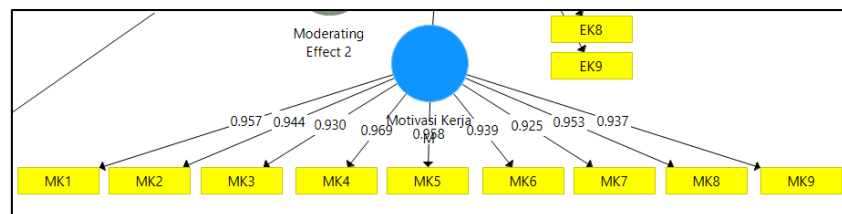
3. Efektivitas Kerja Y



Gambar 4.4 *Output* Konstruk Efektivitas Kerja Y

Dari gambar 4.4, diketahui item EK1 (0,687) dan EK3 (0,675) < 0,70 yang berarti tidak memenuhi validitas konvergen. Sehingga kedua item tersebut akan dieliminasi dari model.

4. Motivasi Kerja M



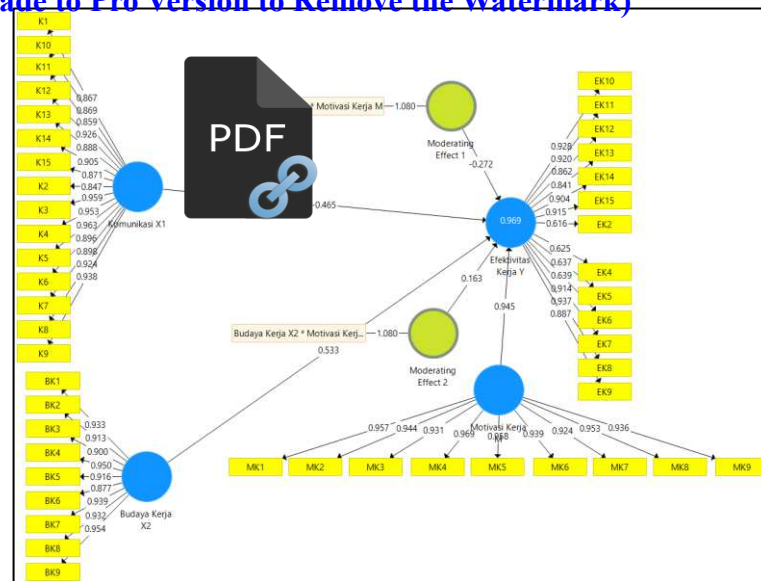
Gambar 4.5 *Output* Konstruk Motivasi Kerja M

Dari gambar 4.5, diketahui seluruh item pada konstruk motivasi kerja M memenuhi validitas konvergen karena perolehan nilai pada setiap item > 0,70.

b. Uji Validitas Konvergen Setelah Modifikasi 1

Hasil kalkulasi dari skema model *SmartPLS* setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai *outer loading* dieliminasi atau di hapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai *outer loading* indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0,70 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji validitas diskriminan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.6 *Outer Model* Modifikasi 1

Berdasarkan gambar 4.6, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.58 Nilai *Outer Loading* Modifikasi 1

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Komunikasi X₁	K1	0,868
	K2	0,848
	K3	0,958
	K4	0,953
	K5	0,963
	K6	0,895
	K7	0,899
	K8	0,924
	K9	0,937
	K10	0,867
	K11	0,860
	K12	0,927
	K13	0,887
	K14	0,905
	K15	0,869
Budaya Kerja X₂	BK1	0,933
	BK2	0,913
	BK3	0,900
	BK4	0,950
	BK5	0,916
	BK6	0,877
	BK7	0,939

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

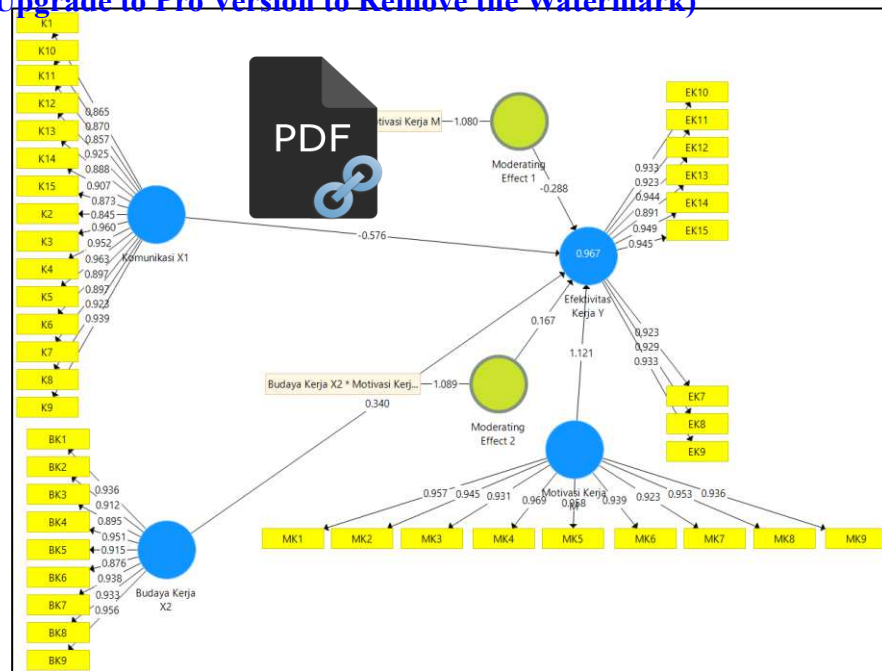
	BK8	0,932	
	BK9	0,954	
Efektivitas Kerja Y	EK2	0,616	
	EK4	0,625	
	EK5	0,637	
	EK6	0,639	
	EK7	0,914	
	EK8	0,937	
	EK9	0,887	
	EK10	0,928	
	EK11	0,920	
	EK12	0,862	
	EK13	0,841	
	EK14	0,904	
	EK15	0,915	
	Motivasi Kerja M	MK1	0,957
		MK2	0,944
MK3		0,931	
MK4		0,969	
MK5		0,958	
MK6		0,939	
MK7		0,924	
MK8		0,953	
MK9		0,936	

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.58, diketahui nilai *outer loadings* dari setiap item pernyataan. Dasar pengambilan keputusan terkait model pengukuran adalah model dikatakan baik jika nilai *outer loadings* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada konstruk efektivitas kerja Y terdapat nilai *outer loadings* yang tidak memenuhi kriteria yaitu EK2 (0,616), EK4 (0,625), EK5 (0,637), dan EK6 (0,639) yang berarti *outer model* tidak memenuhi validitas konvergen. Sehingga item pada konstruk tersebut akan dieliminasi dan dilakukan modifikasi yang ke dua.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.7 Outer Model Modifikasi 2

Berdasarkan gambar 4.7, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.59 Nilai *Outer Loading* Modifikasi 2

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Komunikasi X₁	K1	0,865
	K2	0,845
	K3	0,960
	K4	0,952
	K5	0,963
	K6	0,897
	K7	0,897
	K8	0,923
	K9	0,939
	K10	0,870
	K11	0,857
	K12	0,925
	K13	0,888
	K14	0,907
	K15	0,873
Budaya Kerja X₂	BK1	0,936
	BK2	0,912
	BK3	0,895
	BK4	0,951

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	BK5	0,915
	BK6	0,876
	BK7	0,938
	BK8	0,933
	BK9	0,956
Efektivitas Kerja Y	EK7	0,923
	EK8	0,929
	EK9	0,933
	EK10	0,933
	EK11	0,923
	EK12	0,944
	EK13	0,891
	EK14	0,949
	EK15	0,945
Motivasi Kerja M	MK1	0,957
	MK2	0,945
	MK3	0,931
	MK4	0,969
	MK5	0,958
	MK6	0,939
	MK7	0,923
	MK8	0,953
	MK9	0,936

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 202

Berdasarkan tabel 4.59, diketahui nilai *outer loadings* dari setiap item pernyataan. Dasar pengambilan keputusan terkait model pengukuran adalah model dikatakan baik jika nilai *outer loadings* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada item pada setiap konstruk telah memenuhi validitas konvergen karena nilai *outer loading* pada setiap konstruk > 0,70.

c. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 4.60 Nilai *Cross Loading*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Cross Loading</i>
Komunikasi X₁	K1	0,865
	K2	0,845
	K3	0,960
	K4	0,952
	K5	0,963
	K6	0,897
	K7	0,897
	K8	0,923

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	K9	0,939
	K10	0,870
	K11	0,857
	K12	0,925
	K13	0,888
	K14	0,907
	K15	0,873
Budaya Kerja X₂	BK1	0,936
	BK2	0,912
	BK3	0,895
	BK4	0,951
	BK5	0,915
	BK6	0,876
	BK7	0,938
	BK8	0,933
	BK9	0,956
Efektivitas Kerja Y	EK7	0,923
	EK8	0,929
	EK9	0,933
	EK10	0,933
	EK11	0,923
	EK12	0,944
	EK13	0,891
	EK14	0,949
	EK15	0,945
Motivasi Kerja M	MK1	0,957
	MK2	0,945
	MK3	0,931
	MK4	0,969
	MK5	0,958
	MK6	0,939
	MK7	0,923
	MK8	0,953
	MK9	0,936

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.60, diketahui perolehan nilai *cross loading* pada setiap variabel penelitian. Model pengukuran yang baik menurut pengujian validitas diskriminan adalah jika nilai *cross loading* > 0,70. Perolehan pada konstruk komunikasi X₁, budaya kerja X₂, efektivitas kerja Y, dan motivasi kerja M nilai *cross loading* seluruhnya > 0,70. Sehingga dapat dikatakan konstruk yang digunakan valid secara

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.61 Nilai A

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Budaya Kerja X2	0,853
Efektivitas Kerja Y	0,865
Komunikasi X1	0,819
Motivasi Kerja M	0,895

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Berdasarkan tabel 4.61, diketahui nilai AVE dari setiap konstruk > 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pada model valid secara diskriminan.

4.2.5 Reliabilitas

a. Uji *Composite Reliability*

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.62 Nilai *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Budaya Kerja X2	0,981
Efektivitas Kerja Y	0,983
Komunikasi X1	0,985
Motivasi Kerja M	0,987

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.62, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada di atas 0.7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang *bersifat exploratory research* (Prof Drs H. Imam Ghozali, M.Com.,Ph.D, 2015).

b. Uji *Chronbach's Alpha*

Outer Model selain diukur untuk menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

cronbach alpha blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinilai reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel:

Tabel 4.63 Nilai *Chornbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Budaya Kerja X2	0,979
Efektivitas Kerja Y	0,980
Komunikasi X1	0,984
Motivasi Kerja M	0,985

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.63, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada di atas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Prof Drs H. Imam Ghozali, M.Com.,Ph.D, 2015).

4.2.6 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian untuk dengan metode *bootstapping* dari analisis *SmartPLS* 3.2.9 sebagai berikut.

Tabel 4.64 Nilai *Output Bootstrapping*

Variabel	Indikator	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komunikasi X₁	K1	14,042	0,000
	K2	13,283	0,000
	K3	51,611	0,000
	K4	47,101	0,000
	K5	42,523	0,000
	K6	16,643	0,000

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	K7	19,529	0,000
	K8	27,493	0,000
	K9	43,774	0,000
	K10	13,901	0,000
	K11	8,066	0,000
	K12	35,247	0,000
	K13	13,518	0,000
	K14	21,147	0,000
	K15	11,883	0,000
Budaya Kerja X ₂	BK1	9,928	0,000
	BK2	9,173	0,000
	BK3	7,023	0,000
	BK4	8,884	0,000
	BK5	7,682	0,000
	BK6	7,956	0,000
	BK7	8,333	0,000
	BK8	9,659	0,000
	BK9	9,660	0,000
Efektivitas Kerja Y	EK7	32,455	0,000
	EK8	22,685	0,000
	EK9	27,466	0,000
	EK10	27,357	0,000
	EK11	23,104	0,000
	EK12	38,420	0,000
	EK13	20,448	0,000
	EK14	38,529	0,000
	EK15	27,982	0,000
Motivasi Kerja M	MK1	62,575	0,000
	MK2	34,048	0,000
	MK3	31,131	0,000
	MK4	64,315	0,000
	MK5	64,500	0,000
	MK6	27,263	0,000
	MK7	20,571	0,000
	MK8	43,864	0,000
	MK9	23,961	0,000

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

4.2.7 Analisis R-Squares (R²)

Tabel 4.65 Nilai R-Squares

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Efektivitas Kerja Y	0,967	0,961

Sumber: Olah Data *SmartPLS* Versi 3.2.9 2025

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.65, menunjukkan bahwa nilai R Squares Efektivitas Kerja Y berada pada rentan 0,967 yang menunjukkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

R^2 termasuk kuat. Untuk menunjukkan kategori model nilai R^2 yaitu 0.75 (Kuat), 0.50 (Moderate) dan 0.25 (Lemah).

4.2.8 Hasil Hipotesis

Tabel 4.66 Hasil *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja X ₂ -> Efektivitas Kerja Y	0,360	0,347	0,095	3,778	0,000
Komunikasi X ₁ -> Efektivitas Kerja Y	-0,556	-0,517	0,185	3,011	0,003
Moderating Effect 1 -> Efektivitas Kerja Y	-0,277	-0,251	0,128	2,154	0,032
Moderating Effect 2 -> Efektivitas Kerja Y	0,179	0,193	0,087	2,053	0,041

Sumber: Olah Data *SmartPLS 2025*

Berdasarkan tabel 4.66, diketahui perolehan nilai *original sample*, *T-statistics*, dan *P-values* dari *path coefficient*. Pengujian hipotesis diterima jika nilai *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis yang diperoleh adalah:

- a. H_1 : Komunikasi X₁ berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja Y, dibuktikan dengan nilai *T-statistics* 3,011 > 1,96 dan *P-values* 0,003 < 0,05. Namun terdapat pengaruh negatif antara komunikasi X₁ terhadap efektivitas kerja Y, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0,556 atau -55,6% yang berarti setiap peningkatan 1% pada komunikasi, maka nilai efektivitas kerja akan berkurang sebesar -0,556 atau -55,6% di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- b. H_2 : Budaya kerja X₂ berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja Y, dibuktikan dengan nilai *T-statistics* 3,778 > 1,96 dan *P-values* 0,000 < 0,05, terdapat pengaruh positif antara budaya kerja X₂ terhadap efektivitas kerja Y, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,360 atau 36% yang berarti setiap nilai budaya kerja bertambah 1%, maka efektivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,360 atau 36%.
- c. H_3 : Motivasi Kerja M memoderasi secara signifikan pengaruh

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Komunikasi X_1 terhadap efektivitas kerja Y , dibuktikan dengan nilai T -statistics 2,154 dan P -values $0,032 < 0,05$. Namun terdapat pengaruh negatif Motivasi kerja M pengaruh Komunikasi X_1 terhadap efektivitas kerja Y , dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0,277 atau -27,7% yang berarti setiap peningkatan 1% pada motivasi kerja pengaruh Komunikasi, maka nilai efektivitas kerja akan berkurang sebesar -0,277 atau -27,7% di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

- d. H_4 : Motivasi Kerja M memoderasi secara signifikan pengaruh budaya kerja X_2 terhadap efektivitas kerja Y , dibuktikan dengan nilai T -statistics 2,053 > 1,96 dan P -values $0,041 < 0,05$, terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja M pengaruh budaya kerja X_2 terhadap efektivitas kerja Y , dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,179 atau 17,9% yang berarti setiap nilai Motivasi kerja M pengaruh budaya kerja bertambah 1%, maka efektivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,179 atau 17,9%.

4.3 Pembahasan

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi atau pesan antara dua pihak, yaitu komunikator (pengirim pesan) dan komunikan (penerima pesan). Komunikasi yang baik harus dilakukan secara dua arah dan berdampak positif bagi kedua belah pihak. Arah komunikasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja seorang pegawai. Penelitian ini menghasilkan komunikasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Komunikasi mampu mempengaruhi efektivitas kerja sebesar -0,556 atau 57,6%. Namun pengaruh tersebut bersifat negatif yang berarti pegawai yang cenderung mengobrol saat bekerja akan menurunkan efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian Nova et al., (2023) menyatakan bahwa komunikasi sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, semakin komunikasi tinggi ditingkatkan peran komunikasi semakin bagus efektivitas kerja. Tetapi banyaknya obrolan ketika melakukan pekerjaan akan menurunkan efektivitas pekerjaan. Semakin kecil pembicaraan yang terjadi ketika bekerja maka hal tersebut dapat meningkatkan keefektifan pegawai dalam melakukan pekerjaan di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

b. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau

Budaya kerja merupakan kumpulan nilai, konsep, kebiasaan, dan perasaan yang berasal dari asumsi dasar dalam suatu organisasi. Instansi yang memiliki pola budaya kerja yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja pegawainya. Penelitian ini menghasilkan pengaruh yang positif antara budaya kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Budaya kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau mampu mempengaruhi efektivitas kerja sebesar 0,360 atau 36%. Dengan demikian setiap peningkatan pada budaya kerja maka efektivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0,360 atau 36%.

Penelitian Putra et al., (2024) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Budaya kerja yang baik akan membuat pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan. Pegawai akan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan harapan instansi jika mereka merasa nyaman dalam bekerja. Perasaan nyaman tersebut tidak dapat dipungkiri dapat membuat seseorang bekerja dengan lebih fokus dan dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi. Pemaksimalan budaya kerja harus sangat diperhatikan oleh Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

c. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi Di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau

Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan efektivitas kerja dan membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan efisien. Kemudian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

motivasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja dan mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik. Motivasi yang terarah juga dapat mendorong komunikasi menjadi lebih efektif untuk meningkatkan efektivitas pegawai. Penelitian ini menghasilkan motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Hal tersebut menunjukkan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan banyak berkomunikasi ketika bekerja sehingga menghasilkan pegawai bekerja secara efektif.

Penelitian firdaus, SE., (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong seorang pegawai untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Pegawai yang termotivasi akan selalu menjalankan prosedur pekerjaan dengan baik. Dukungan organisasi dalam memotivasi pegawainya menjadi faktor penting untuk mengarahkan komunikasi ke hal yang positif dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

d. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi Di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau

Eratnya hubungan pegawai dengan budaya kerja di dalam organisasi menjadi pendorong kegiatan operasional kerja berjalan dengan baik. Penerapan budaya kerja yang kondusif akan menghasilkan efektivitas kerja pegawai semakin tinggi. Pegawai yang nyaman dalam pekerjaan akan mempercepat tujuan organisasi tercapai. Budaya kerja dapat disandingkan dengan motivasi kerja, karena budaya kerja merupakan segala bentuk prosedur dalam organisasi sedangkan motivasi berhubungan dengan perasaan dan keinginan pegawai. Penelitian ini menghasilkan motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Dari hasil tersebut dapat ditelaah bahwa pegawai yang memiliki motivasi sangat tinggi akan memberikan dampak kepada budaya kerja terhadap efektivitas kerja.

Penelitian Kultsum, (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

motivasi kerja seorang pegawai hal tersebut dapat memperkuat budaya kerja di dalam organisasi. Motivasi yang tinggi menyebabkan seseorang menjadi lebih semangat menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang semangat dalam bekerja melakukan pekerjaan dengan efektif.



5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Komunikasi mampu mempengaruhi efektivitas kerja sebesar $-0,556$ atau $-55,6\%$. Pegawai yang cenderung mengobrol saat bekerja akan menurunkan efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- b. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Budaya kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau mampu mempengaruhi efektivitas kerja sebesar $0,360$ atau 36% . Dengan demikian setiap peningkatan pada budaya kerja maka efektivitas kerja juga akan meningkat sebesar $0,360$ atau 36% .
- c. Motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh komunikasi namun tidak signifikan terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau. Motivasi kerja memoderasi komunikasi terhadap efektivitas kerja sebesar $-0,277$ atau $-27,7\%$. Dari hasil tersebut dapat ditelaah bahwa pegawai yang memiliki motivasi sangat tinggi tidak memberikan dampak kepada komunikasi terhadap efektivitas kerja.
- d. Motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dan memiliki arah positif sebesar $0,179$ atau $17,9\%$. Dari hasil tersebut dapat ditelaah bahwa pegawai yang memiliki motivasi sangat tinggi akan memberikan dampak kepada budaya kerja terhadap efektivitas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5.2 Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya. Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

- a. Dari hasil penelitian yang menunjukkan hasil dari nilai Outer Loading indikator terdapat beberapa menunjukkan hasil yang tidak memenuhi kriteria yaitu EK1 (0,687), EK2 (0,616), EK3 (0,675), EK4 (0,625), EK5 (0,637), dan EK6 (0,639) jadi diharapkan pegawai Dinas Sosial Kota Lubuklinggau agar lebih meningkatkan efektivitas kerja, pegawai perlu menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memperkuat kerja sama tim. Penggunaan sumber daya secara efisien dan fokus pada tugas prioritas akan membantu mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, Dinas Sosial Kota Lubuklinggau agar terus meningkatkan efektivitas kerja, mengutamakan koordinasi yang baik, serta menerapkan strategi kerja yang lebih efisien untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- b. Proses komunikasi yang terjadi di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau baik tetap terjaga antara atasan dan bawahan maupun rekan kerja maka diperlukan komunikasi yang lebih terarah agar mendukung kelancaran pekerjaan tanpa mengurangi produktivitas. Komunikasi yang efektif harus bersifat dua arah, jelas, dan berfokus pada penyelesaian tugas sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja serta mengurangi hal-hal yang dapat menghambat kinerja.
- c. Pemaksimalan budaya kerja harus memperhatikan faktor-faktor terpenuhinya harapan pegawai dan penerapan nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama tim dalam upaya mencapai efektivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- d. Motivasi kerja di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau perlu terus

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ditingkatkan melalui dukungan organisasi, seperti penghargaan atas kinerja dan lingkungan yang kondusif. Dengan komunikasi yang baik, budaya kerja yang positif dan motivasi yang tinggi, efektivitas kerja pegawai dapat terus ditingkatkan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

- e. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi untuk menunjang dan melakukan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini. Bagi peneliti lainnya jika ingin meneliti dengan objek yang sama, peneliti meneliti dengan variabel yang berbeda demi kesempurnaan dan perbaikan dari Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.
- f. Saran bagi Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan serta sebagai bahan pertimbangan untuk tetap memperhatikan komunikasi, budaya kerja dan pemberian motivasi kerja agar tercapai efektivitas kerja yang baik dari pegawai, karena dengan meningkatkan ketiga hal tersebut maka akan tercapai visi dan misi instansi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntansi, P. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusa. *eCo-Buss*, 4(3), 437-449.
- Bl, M., Muchran, M., & M. M. (2017). The Influence of Leader Communication Skills on Employee Performance and Motivation as a Moderating Variable in the Tourism Industry. *An International Peer-Reviewed Journal*, 36, 40–43. www.iiste.org
- Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan Pkn*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- D.r Tubagus Achmad Darodjat, M. p. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat. *PT. Refika Aditama*.
- Dr. Muhammad Busro. (2020). Teori teori Manajemen Sumber Daya Manusia. *Prenadamedia Group*.
- Dr. Sigit Hermawan, SE., M.Si dan Amirullah, SE., M. (2016). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. *Media Nusa Creative*.
- Febrian Valentino, & Widwi Handari Adji. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Dinas Perdagangan Kota Bandung. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 376–380. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i2.1332>
- firdaus, SE., M. (2022). Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan. CV. Adanu Abitama.
- Hidayat, R. (2016). Studi Tentang Efektivitas Kerja Pegawai Di Uptd Balai Benih Sentral Air Tawar Sebulu. 4(4), 4700–4711.
- Ilihelu, R. W., & Tutupoho, F. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telutih Kabupaten Maluku Tengah. 3(1), 135–146.
- Kultsum, U. (2017). 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(2), 121–132.
- Marcus, G., Dotulong, L. O. ., & Raintung, M. C. (2023). Pengaruh Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1074–1086. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50702>
- Mohamad Nur, Hafipah, A. H. S. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara). *Journal of Sustainable Business Hub*, 1(2), 39–45. <http://journal.pdmi-pusat.com/index.php/jsbh/article/view/16/11#>
- Monica Feronica Bormasa. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja. *CV. Pena Persada*.
- Muhammadiyah B., U. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artaboga Cemerlang Kota Bengkulu. *Avila* (2) (1)(2). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 116–122.
- Nova, S., Abdullah, H., Mahrizal, M., & Yanti, E. M. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 96104.
- Patianum, D. A., Ariswandy, D., & Joni, R. (2022). Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas Iib. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(4), 545–554. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i4.1836>
- Prof, Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, Mp. (2016). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AOs Lisrel PLS. *PT. Intermedia Personalita Utama*.
- Prof. Dr. Pandi Afandi, SE, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Zanafa Publishing*.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. *CV. Alfabeta*.
- Prof Drs. H. Imam Ghozali, M.Kom., Ph.D., A. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. *Universitas Diponegoro Semarang*.
- Putra, A., Aprini, N., & Batara, I. (2024). Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim. *1(2)*.
- Rahmad Solling Hamid, SE., M. (2019). Struktural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian : Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. *PT Inkubator Penulis Indonesia (Institusi Penulis Indonesia)*.
- Sholihin, Prof. Mahfud, Ph.D (2020). Analisis Sem-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. *Penerbit Andi (Anggota IKAPI)*.
- Slamet Widodo, (2023). Buku Ajar Metode Penelitian. *CV. Techno Direct*.
- Suwarsa, T. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tita (2022). Pengantar Ilmu Komunikasi. *Widina Bhakti Persada Bandung*.

Yuliana Andini, & Ita Purnama (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa*, 5(3), 204–213.

Yusnita, I., Amri, F., & Sari, A. L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Di Kantor Camat Kabupaten Kerinci. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 427–442. <https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.19>

Protected by PDF Anti-Copy Free
LAMPIRAN
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 1. Dokumentasi dan sekaligus Pengantaran Surat Izin observasi yang diserahkan kepada bapak Faisal, SP.,MM



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 2. Dokumentasi pengantaran surat izin penelitian



Lampiran 3. Dokumentasi wawancara bersama Ibu Melda Oktaria, SE



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 4. Dokumentasi Wawancara bersama Bapak Nopi Ariasandi, SE



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 5. Dokumentasi Kegiatan Penyebaran dan Pengisian Kuesioner di Dinas Sosial Kota Lubuklingg



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)





Lampiran 6. Hasil Pengolahan Data
Outer Loadings

	Budaya Kerja X2	Efektivitas Kerja Y	Komunikasi X1	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	Motivasi Kerja M
BK1	0,936					
BK2	0,912					
BK3	0,895					
BK4	0,951					
BK5	0,915					
BK6	0,876					
BK7	0,938					
BK8	0,933					
BK9	0,956					
Budaya Kerja X2 * Motivasi Kerja M					1,089	
EK10		0,933				
EK11		0,923				
EK12		0,944				
EK13		0,891				
EK14		0,949				
EK15		0,945				
EK7		0,923				
EK8		0,929				
EK9		0,933				
K1			0,865			
K10			0,870			

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



K11			0,857		
K12			0,925		
K13			0,888		
K14			0,907		
K15			0,873		
K2			0,845		
K3			0,960		
K4			0,952		
K5			0,963		
K6			0,897		
K7			0,897		
K8			0,923		
K9			0,939		
Komunikasi X1 * Motivasi Kerja M				1,080	
MK1					0,957
MK2					0,945
MK3					0,931
MK4					0,969
MK5					0,958
MK6					0,939
MK7					0,923
MK8					0,953
MK9					0,936



R Square

	R Square	R Square Adjusted
Efektivitas Kerja Y	0,967	0,961

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja X2	0,979	0,990	0,981	0,853
Efektivitas Kerja Y	0,980	0,981	0,983	0,865
Komunikasi X1	0,984	0,988	0,985	0,819
Moderating Effect 1	1,000	1,000	1,000	1,000
Moderating Effect 2	1,000	1,000	1,000	1,000
Motivasi Kerja M	0,985	0,985	0,987	0,895

Discriminant Validity

Cross Loadings

	Budaya Kerja X2	Efektivitas Kerja Y	Komunikasi X1	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	Motivasi Kerja M
BK1	0,936	0,435	0,412	-0,347	-0,272	0,243
BK2	0,912	0,377	0,594	-0,400	-0,116	0,276
BK3	0,895	0,199	0,292	-0,135	0,043	0,029
BK4	0,951	0,406	0,532	-0,408	-0,258	0,296
BK5	0,915	0,302	0,334	-0,235	-0,055	0,115
BK6	0,876	0,334	0,312	-0,209	-0,044	0,112
BK7	0,938	0,340	0,448	-0,262	-0,110	0,202
BK8	0,933	0,452	0,492	-0,410	-0,174	0,277

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



BK9	0,956	0,425	0,353	-0,396	-0,223	0,281
Budaya Kerja X2 * Motivasi Kerja M	-0,165	0,082	-0,353	0,582	1,000	-0,059
EK10	0,450	0,933	0,534	-0,352	0,125	0,806
EK11	0,479	0,923	0,528	-0,357	0,129	0,820
EK12	0,194	0,944	0,454	-0,235	0,096	0,917
EK13	0,282	0,891	0,615	-0,494	-0,196	0,884
EK14	0,351	0,949	0,474	-0,174	0,187	0,860
EK15	0,394	0,945	0,468	-0,246	0,136	0,845
EK7	0,419	0,923	0,673	-0,488	-0,130	0,896
EK8	0,532	0,929	0,550	-0,266	0,186	0,840
EK9	0,327	0,933	0,549	-0,259	0,143	0,895
K1	0,543	0,485	0,865	-0,693	-0,424	0,586
K10	0,278	0,486	0,870	-0,783	-0,162	0,608
K11	0,499	0,448	0,857	-0,695	-0,516	0,603
K12	0,639	0,634	0,925	-0,832	-0,455	0,693
K13	0,457	0,575	0,888	-0,804	-0,298	0,635
K14	0,375	0,499	0,907	-0,804	-0,355	0,642
K15	0,221	0,374	0,873	-0,710	-0,123	0,556
K2	0,525	0,463	0,845	-0,633	-0,155	0,514
K3	0,443	0,606	0,960	-0,860	-0,360	0,694
K4	0,511	0,567	0,952	-0,845	-0,432	0,688
K5	0,401	0,511	0,963	-0,840	-0,381	0,666
K6	0,347	0,532	0,897	-0,761	-0,306	0,668
K7	0,501	0,518	0,897	-0,751	-0,199	0,594

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



K8	0,382	0,456	0,559	-0,752	-0,313	0,633
K9	0,354	0,581	0,559	-0,825	-0,238	0,695
Komunikasi X1 * Motivasi Kerja M	-0,356	-0,341	-0,859	1,000	0,582	-0,455
MK1	0,222	0,883	0,645	-0,411	-0,058	0,957
MK2	0,229	0,870	0,641	-0,390	-0,042	0,945
MK3	0,196	0,907	0,553	-0,284	0,038	0,931
MK4	0,158	0,871	0,689	-0,477	-0,103	0,969
MK5	0,247	0,893	0,686	-0,461	-0,048	0,958
MK6	0,236	0,899	0,651	-0,399	-0,035	0,939
MK7	0,346	0,866	0,736	-0,534	-0,095	0,923
MK8	0,171	0,852	0,692	-0,459	-0,076	0,953
MK9	0,219	0,853	0,692	-0,464	-0,087	0,936

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BK1 <- Budaya Kerja X2	0,936	0,928	0,094	9,928	0,000
BK2 <- Budaya Kerja X2	0,912	0,910	0,099	9,173	0,000
BK3 <- Budaya Kerja X2	0,895	0,874	0,127	7,023	0,000
BK4 <- Budaya Kerja X2	0,951	0,938	0,107	8,884	0,000
BK5 <- Budaya Kerja X2	0,915	0,899	0,119	7,682	0,000
BK6 <- Budaya Kerja X2	0,876	0,861	0,110	7,956	0,000
BK7 <- Budaya Kerja X2	0,938	0,923	0,113	8,333	0,000

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



BK8 <- Budaya Kerja X2	0,933	0,945	0,097	9,659	0,000
BK9 <- Budaya Kerja X2	0,956	0,945	0,099	9,660	0,000
Budaya Kerja X2 * Motivasi Kerja M <- Moderating Effect 2	1,089	1,048	0,141	7,740	0,000
EK10 <- Efektivitas Kerja Y	0,933	0,927	0,034	27,357	0,000
EK11 <- Efektivitas Kerja Y	0,923	0,919	0,040	23,104	0,000
EK12 <- Efektivitas Kerja Y	0,944	0,943	0,025	38,420	0,000
EK13 <- Efektivitas Kerja Y	0,891	0,888	0,044	20,448	0,000
EK14 <- Efektivitas Kerja Y	0,949	0,949	0,025	38,529	0,000
EK15 <- Efektivitas Kerja Y	0,945	0,941	0,034	27,982	0,000
EK7 <- Efektivitas Kerja Y	0,923	0,922	0,028	32,455	0,000
EK8 <- Efektivitas Kerja Y	0,929	0,923	0,041	22,685	0,000
EK9 <- Efektivitas Kerja Y	0,933	0,927	0,034	27,466	0,000
K1 <- Komunikasi X1	0,865	0,859	0,062	14,042	0,000
K10 <- Komunikasi X1	0,870	0,867	0,063	13,901	0,000
K11 <- Komunikasi X1	0,857	0,847	0,106	8,066	0,000
K12 <- Komunikasi X1	0,925	0,928	0,026	35,247	0,000
K13 <- Komunikasi X1	0,888	0,886	0,066	13,518	0,000
K14 <- Komunikasi X1	0,907	0,901	0,043	21,147	0,000
K15 <- Komunikasi X1	0,873	0,863	0,073	11,883	0,000
K2 <- Komunikasi X1	0,845	0,838	0,064	13,283	0,000
K3 <- Komunikasi X1	0,960	0,957	0,019	51,611	0,000
K4 <- Komunikasi X1	0,952	0,949	0,020	47,101	0,000
K5 <- Komunikasi X1	0,963	0,958	0,023	42,523	0,000
K6 <- Komunikasi X1	0,897	0,894	0,054	16,643	0,000

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



K7 <- Komunikasi X1	0,897	0,920	0,046	19,529	0,000
K8 <- Komunikasi X1	0,923	0,920	0,034	27,493	0,000
K9 <- Komunikasi X1	0,939	0,940	0,021	43,774	0,000
Komunikasi X1 * Motivasi Kerja M <- Moderating Effect 1	1,080	1,149	0,309	3,489	0,001
MK1 <- Motivasi Kerja M	0,957	0,955	0,015	62,575	0,000
MK2 <- Motivasi Kerja M	0,945	0,942	0,028	34,048	0,000
MK3 <- Motivasi Kerja M	0,931	0,927	0,030	31,131	0,000
MK4 <- Motivasi Kerja M	0,969	0,967	0,015	64,315	0,000
MK5 <- Motivasi Kerja M	0,958	0,956	0,015	64,500	0,000
MK6 <- Motivasi Kerja M	0,939	0,937	0,034	27,263	0,000
MK7 <- Motivasi Kerja M	0,923	0,920	0,045	20,571	0,000
MK8 <- Motivasi Kerja M	0,953	0,952	0,022	43,864	0,000
MK9 <- Motivasi Kerja M	0,936	0,929	0,039	23,961	0,000

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja X2 -> Efektivitas Kerja Y	0,340	0,324	0,097	3,522	0,000
Komunikasi X1 -> Efektivitas Kerja Y	-0,576	-0,520	0,202	2,854	0,004
Moderating Effect 1 -> Efektivitas Kerja Y	-0,288	-0,256	0,167	1,722	0,086
Moderating Effect 2 -> Efektivitas Kerja Y	0,167	0,176	0,118	1,416	0,157
Motivasi Kerja M -> Efektivitas Kerja Y	1,121	1,091	0,143	7,844	0,000



Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian
Komunikasi X1

Responden	Indikator															Total
	Penangkapan			Kesenangan			Dampak Pada Sikap			Relasi yang Baik			Tindakan			
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	
1	3	1	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	61
2	3	1	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	59
3	5	1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	63
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	69
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	69
6	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	69
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	71
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	72
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
11	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	65
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	73
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73
17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	71
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	73
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74

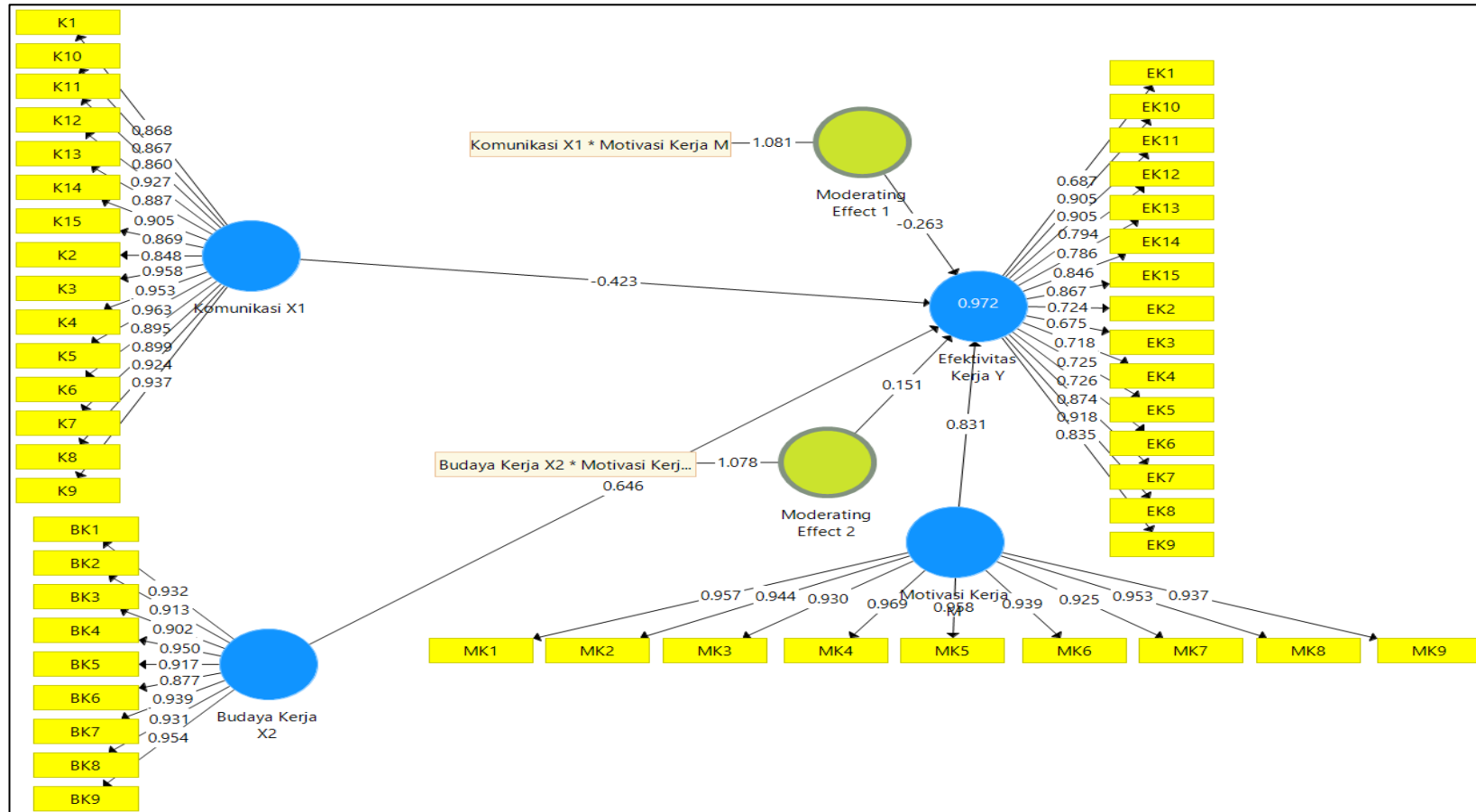


Efektivitas Kerja Y

Responden	Indikator															Total
	Produksi			Efisiensi			Kepuasan Kerja			Menyesuaikan Diri			Pengembangan			
	EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7	EK8	EK9	EK10	EK11	EK12	EK13	EK14	EK15	
1	5	4	4	1	1	1	3	3	2	3	5	5	4	1	3	45
2	3	4	4	2	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	62
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	65
4	2	2	4	1	1	1	4	2	5	4	3	3	4	3	1	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	4	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	62
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
9	2	2	3	1	1	1	5	3	3	2	2	5	5	4	4	43
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	1	1	3	1	1	1	4	2	3	2	2	3	5	3	3	35
12	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	63
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	4	2	4	2	2	58
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	3	3	4	1	1	1	3	3	4	4	4	4	5	4	4	48
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
20	5	5	5	5	5	5	3	1	1	2	2	1	3	1	2	46



Lampiran 8. Outer Model Awal





Lampiran 9. Nilai *Outer Loading* Awal

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Komunikasi X ₁	K1	0,868
	K2	0,848
	K3	0,958
	K4	0,953
	K5	0,963
	K6	0,895
	K7	0,899
	K8	0,924
	K9	0,937
	K10	0,867
	K11	0,860
	K12	0,927
	K13	0,887
	K14	0,905
	K15	0,869
Budaya Kerja X ₂	BK1	0,932
	BK2	0,913
	BK3	0,902
	BK4	0,950
	BK5	0,917
	BK6	0,877
	BK7	0,939
	BK8	0,931
	BK9	0,954

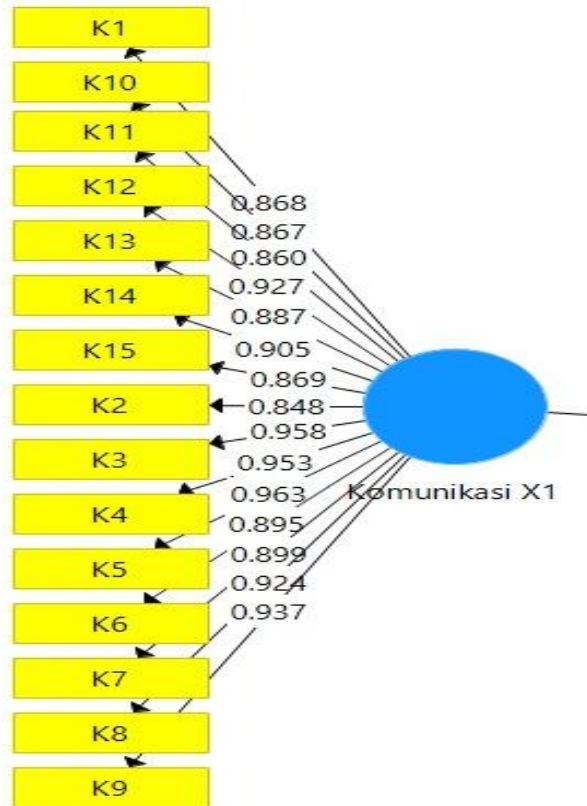
Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



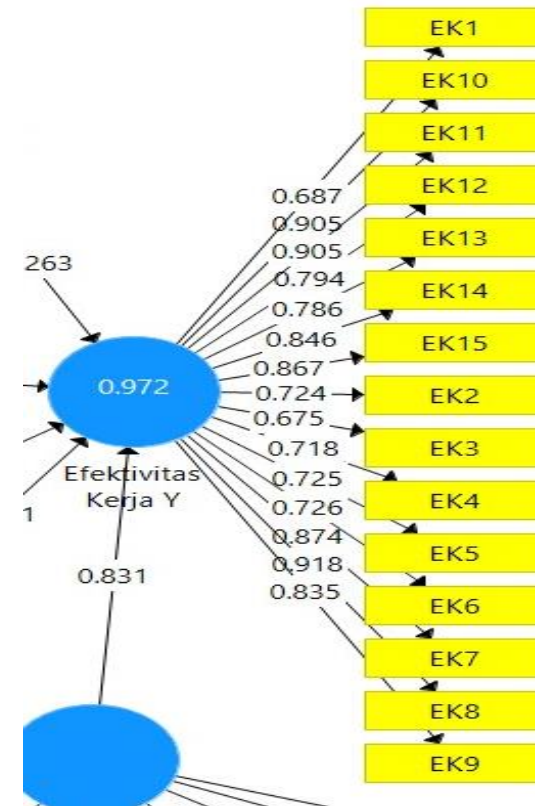
Efektivitas	EK1	0,687
Kerja Y	EK2	0,724
	EK3	0,675
	EK4	0,718
	EK5	0,725
	EK6	0,726
	EK7	0,874
	EK8	0,918
	EK9	0,835
	EK10	0,905
	EK11	0,905
	EK12	0,794
	EK13	0,786
	EK14	0,846
	EK15	0,867
Motivasi	MK1	0,957
Kerja M	MK2	0,944
	MK3	0,930
	MK4	0,969
	MK5	0,958
	MK6	0,939
	MK7	0,925
	MK8	0,953
	MK9	0,937



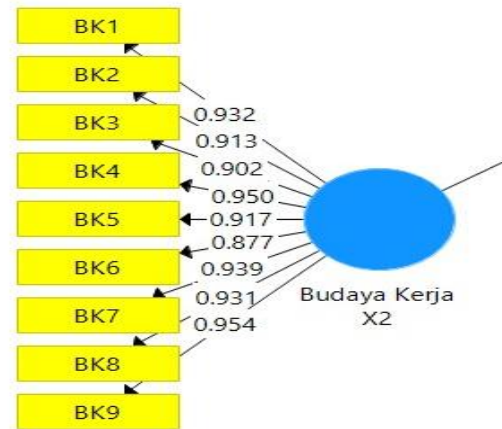
Lampiran 10. *Output* Konstruk
Variabel Komunikasi (X_1)



Variabel Budaya Kerja (X_2)



Variabel Motivasi Kerja (M)

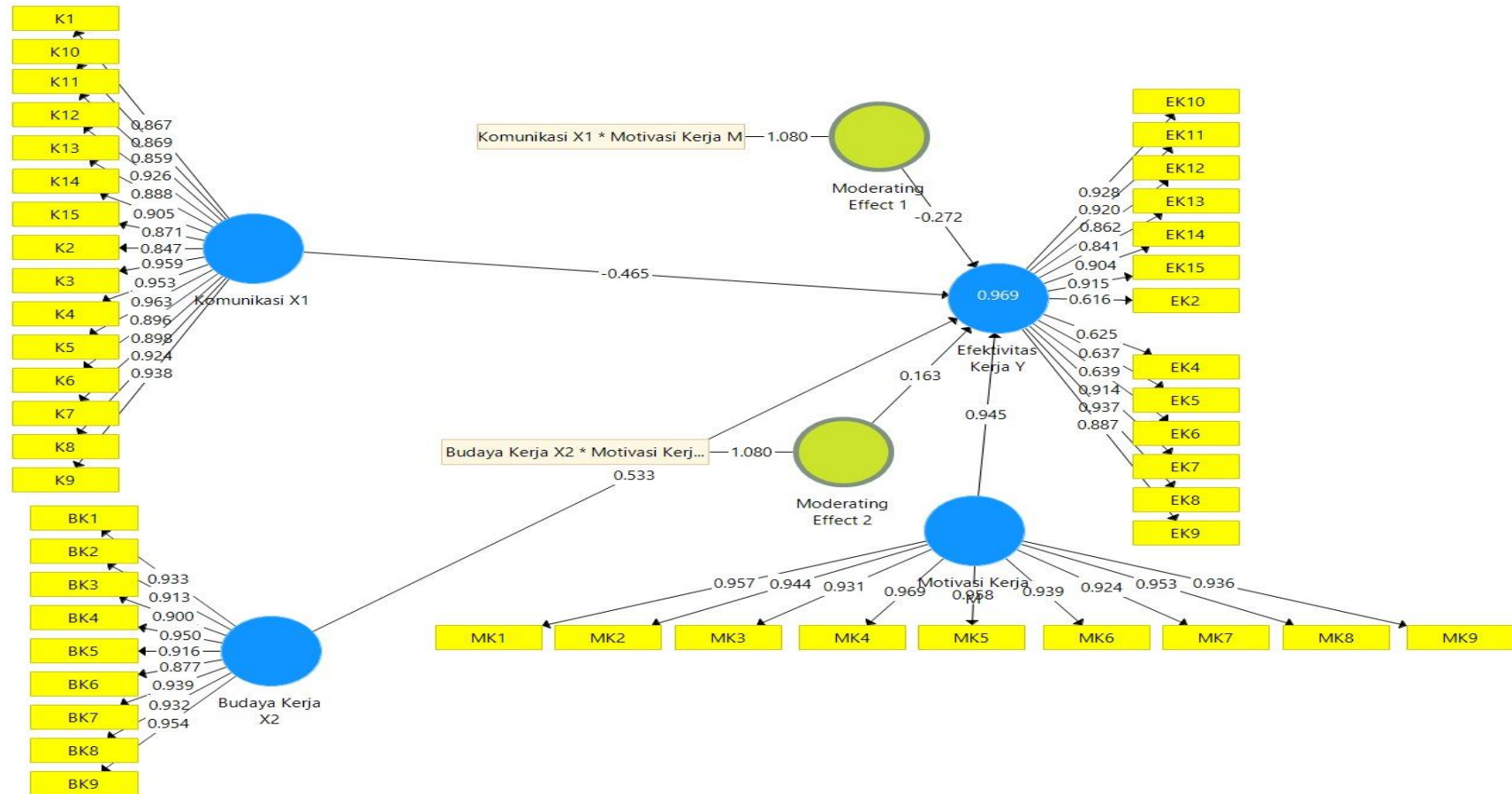


Variabel Efektivitas Kerja (Y)





Lampiran 11. Outer Model Modifikasi 1





Lampiran 12. Nilai *Outer Loading* Modifikasi 1

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Komunikasi X ₁	K1	0,868
	K2	0,848
	K3	0,958
	K4	0,953
	K5	0,963
	K6	0,895
	K7	0,899
	K8	0,924
	K9	0,937
	K10	0,867
	K11	0,860
	K12	0,927
	K13	0,887
	K14	0,905
	K15	0,869
Budaya Kerja X ₂	BK1	0,933
	BK2	0,913
	BK3	0,900
	BK4	0,950
	BK5	0,916
	BK6	0,877
	BK7	0,939

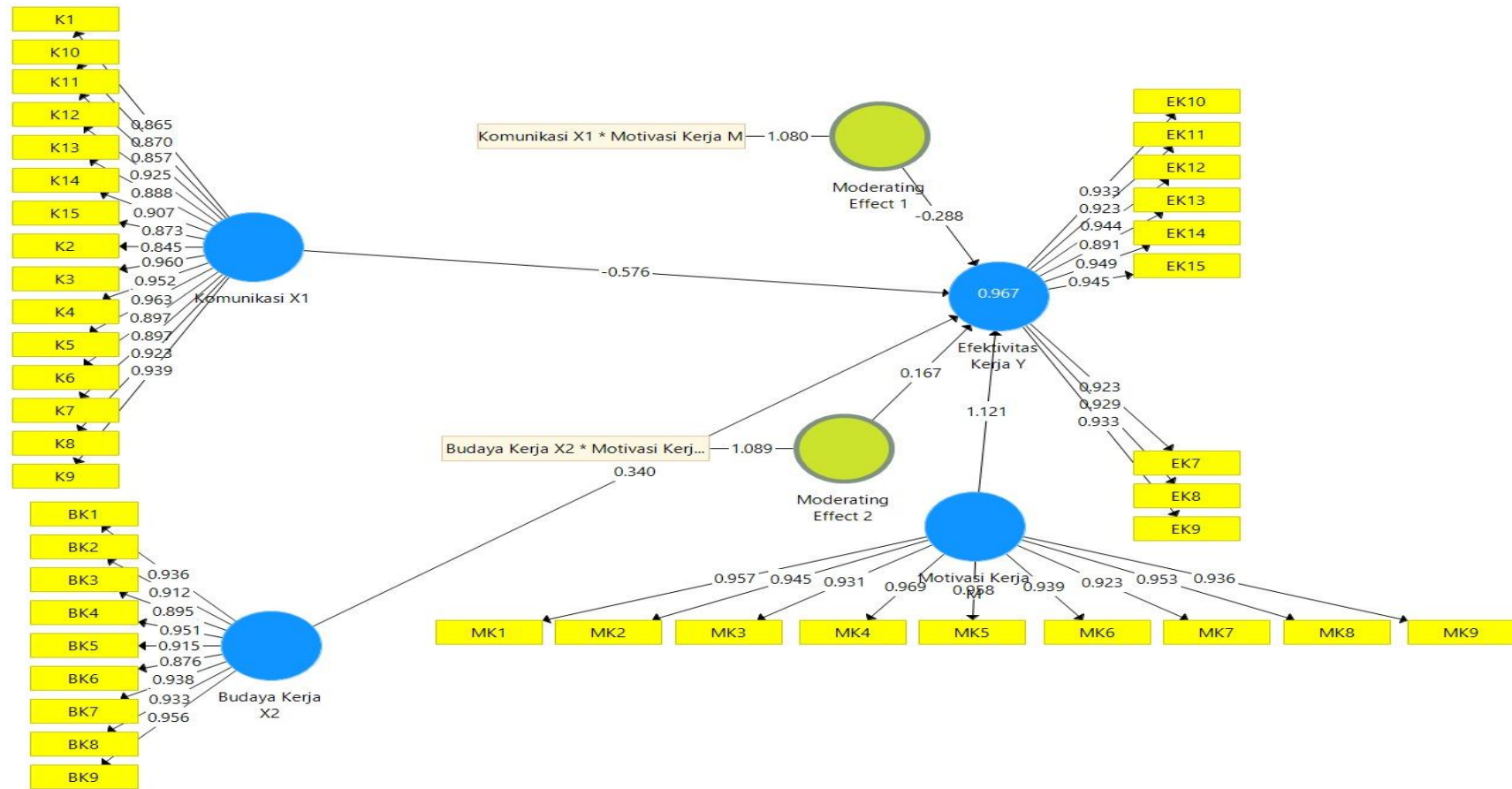
Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



	BK8	0,932	
	BK9	0,954	
Efektivitas Kerja Y	EK2	0,616	
	EK4	0,625	
	EK5	0,637	
	EK6	0,639	
	EK7	0,914	
	EK8	0,937	
	EK9	0,887	
	EK10	0,928	
	EK11	0,920	
	EK12	0,862	
	EK13	0,841	
	EK14	0,904	
	EK15	0,915	
Motivasi Kerja M	MK1		0,957
	MK2		0,944
	MK3		0,931
	MK4		0,969
	MK5		0,958
	MK6		0,939
	MK7		0,924
	MK8		0,953
	MK9		0,936



Lampiran 13. Outer Model Modifikasi 2





Lampiran 14. Nilai *Outer Loading* Modifikasi 2

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Komunikasi X ₁	K1	0,865
	K2	0,845
	K3	0,960
	K4	0,952
	K5	0,963
	K6	0,897
	K7	0,897
	K8	0,923
	K9	0,939
	K10	0,870
	K11	0,857
	K12	0,925
	K13	0,888
	K14	0,907
	K15	0,873
Budaya Kerja X ₂	BK1	0,936
	BK2	0,912
	BK3	0,895
	BK4	0,951
	BK5	0,915
	BK6	0,876
	BK7	0,938



	BK8	0,933
	BK9	0,956
Efektivitas Kerja Y	EK7	0,923
	EK8	0,929
	EK9	0,933
	EK10	0,933
	EK11	0,923
	EK12	0,944
	EK13	0,891
	EK14	0,949
	EK15	0,945
Motivasi Kerja M	MK1	0,957
	MK2	0,945
	MK3	0,931
	MK4	0,969
	MK5	0,958
	MK6	0,939
	MK7	0,923
	MK8	0,953
	MK9	0,936



Lampiran 15. Nilai *Cross Loading*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Cross Loading</i>
Komunikasi X ₁	K1	0,865
	K2	0,845
	K3	0,960
	K4	0,952
	K5	0,963
	K6	0,897
	K7	0,897
	K8	0,923
	K9	0,939
	K10	0,870
	K11	0,857
	K12	0,925
	K13	0,888
	K14	0,907
	K15	0,873
Budaya Kerja X ₂	BK1	0,936
	BK2	0,912
	BK3	0,895
	BK4	0,951
	BK5	0,915
	BK6	0,876
	BK7	0,938

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



	BK8	0,933
	BK9	0,956
Efektivitas Kerja Y	EK7	0,923
	EK8	0,929
	EK9	0,933
	EK10	0,933
	EK11	0,923
	EK12	0,944
	EK13	0,891
	EK14	0,949
	EK15	0,945
Motivasi Kerja M	MK1	0,957
	MK2	0,945
	MK3	0,931
	MK4	0,969
	MK5	0,958
	MK6	0,939
	MK7	0,923
	MK8	0,953
	MK9	0,936



Lampiran 16. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Budaya Kerja X2	0,853
Efektivitas Kerja Y	0,865
Komunikasi X1	0,819
Motivasi Kerja M	0,895

Lampiran 17. Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Budaya Kerja X2	0,981
Efektivitas Kerja Y	0,983
Komunikasi X1	0,985
Motivasi Kerja M	0,987

Lampiran 18. Nilai *Cronbach's Alpha*


	<i>Cronbach's Alpha</i>
Budaya Kerja X2	0,979
Efektivitas Kerja Y	0,980
Komunikasi X1	0,984
Motivasi Kerja M	0,985



Lampiran 19. Nilai *Output Bootstrapping*

Variabel	Indikator	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komunikasi X ₁	K1	14,042	0,000
	K2	13,283	0,000
	K3	51,611	0,000
	K4	47,101	0,000
	K5	42,523	0,000
	K6	16,643	0,000
	K7	19,529	0,000
	K8	27,493	0,000
	K9	43,774	0,000
	K10	13,901	0,000
	K11	8,066	0,000
	K12	35,247	0,000
	K13	13,518	0,000
	K14	21,147	0,000
	K15	11,883	0,000
Budaya Kerja X ₂	BK1	9,928	0,000
	BK2	9,173	0,000
	BK3	7,023	0,000
	BK4	8,884	0,000
	BK5	7,682	0,000
	BK6	7,956	0,000
	BK7	8,333	0,000

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



	BK8	9,659	0,000
	BK9	9,660	0,000
Efektivitas Kerja Y	EK7	32,455	0,000
	EK8	22,685	0,000
	EK9	27,466	0,000
	EK10	27,357	0,000
	EK11	23,104	0,000
	EK12	38,420	0,000
	EK13	20,448	0,000
	EK14	38,529	0,000
	EK15	27,982	0,000
Motivasi Kerja M	MK1	62,575	0,000
	MK2	34,048	0,000
	MK3	31,131	0,000
	MK4	64,315	0,000
	MK5	64,500	0,000
	MK6	27,263	0,000
	MK7	20,571	0,000
	MK8	43,864	0,000
	MK9	23,961	0,000



Lampiran 20. Nilai *R-Squares* (R^2)

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Efektivitas Kerja Y	0,967	0,961

Lampiran 21. Hasil *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja X2 -> Efektivitas Kerja Y	0,360	0,347	0,095	3,778	0,000
Komunikasi X1 -> Efektivitas Kerja Y	-0,556	-0,517	0,185	3,011	0,003
Moderating Effect 1 -> Efektivitas Kerja Y	-0,277	-0,251	0,128	2,154	0,032
Moderating Effect 2 -> Efektivitas Kerja Y	0,179	0,193	0,087	2,053	0,041
Motivasi Kerja M -> Efektivitas Kerja Y	1,112	1,091	0,113	9,861	0,000