

KEMAMPUAN INPLEMENTASI MENAJEMEN PEMERINTAHAN, SIKAP KERJA, MOTIVASI KERJA DAN EFEKTIFITAS KERJA.

Slamet Riyadi

Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Depok
Permata Depok Blok Berlian D2/ 04 RT.RW 03/07 Kel Pondok Jaya Kec. Cipayung Depok, 13610.
Telp/Hp. 0217759346/087885203453. Email: slamet.stipan@gmail.com

Abstract: The Ability Governance Implementation Management, Work Attitude, Work Motivation and Work Effectiveness. This study aims to determine the effect of the implementation of government management ability, work attitude and motivation to work on the effectiveness of the headman, either partially or jointly. This research uses descriptive quantitative method with correlation and regression statistical analysis. The study population was urban village located in Depok were 63 wards. Samples were taken 15 villages with a random sampling technique. Techniques of data collection using a questionnaire based on the perception of the respondents according to a Likert scale. Data analysis was performed in two ways: descriptive analysis and inferential analysis. The results showed that the ability of the implementation of government management, work attitude and work motivation headman, either partially or jointly have influence on the effectiveness of the headman significant and positive. The dominant influence on the effectiveness of the headman is variable work motivation. But the overall effect of the implementation of the ability of government management, work attitudes, work motivation on the effectiveness of 0.707 and in other words the effectiveness of work contribution headman only 49.9%. The remaining 50.1% is determined by other factors such as employee loyalty, personality and expertise, and for the further research needs to be done in connection with the performance of employees.

Keywords: government management implementation ability, work attitude, work effectiveness.

Abstrak: Kemampuan Implementasi Manajemen Pemerintahan, Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Efektifitas Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, sikap kerja dan motivasi kerja pada efektifitas kerja lurah, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan analisis statistik korelasi dan regresi. Populasi penelitian adalah lurah yang berada di Kota Depok sebanyak 63 kelurahan. Sampel diambil 15 kelurahan dengan teknik random sampling. Teknik kumpulan data menggunakan kuesioner berdasarkan persepsi responden menurut skala Likert. Analisis data dilakukan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, sikap kerja lurah dan motivasi kerja lurah secara parsial dan bersama-sama mempunyai pengaruh pada efektifitas kerja lurah signifikan dan positif. Pengaruh yang dominan pada efektifitas kerja lurah adalah variabel motivasi kerja. Namun secara keseluruhan pengaruh kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, sikap kerja, motivasi kerja pada efektifitas kerja 0,707 dan dengan perkataan lain kontribusi pada efektifitas kerja lurah hanya 49,9%. Sisanya sebanyak 50,1% ditentukan oleh faktor lain diantaranya loyalitas pegawai, kepribadian dan keahlian, dan untuk itu perlu dilakukan penelitian lanjutan sehubungan dengan kinerja pegawai.

Kata kunci: kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, sikap kerja, efektifitas kerja.

PENDAHULUAN

Kota Depok yang berbatasan dengan Kabupaten Bogor telah mengalami perkembangan baik dari segi tatakelola pemerintahan maupun segi pertumbuhan, hal ini berdasarkan intruksi Presiden Nomor 13

Tahun 1976 tentang pengembangan wilayah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Tangerang serta Bekasi). Dalam rangka pengembangan fungsi kota sesuai dengan potensinya dan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan masa mendatang terutama un-

tuk memenuhi kebutuhan akan sarana dan prasarana fisik kota serta kesatuan perencanaan, pembiayaan wilayah yang semakin kompleks sejalan dengan penambahan kecamatan dan kelurahan, maka diperlukan koordinasi menyeluruh. Kota Depok dengan Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 2005 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang mengamatkan perberian otonomi luas kepada daerah yang diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dengan melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah. Perangkat daerah kabupaten/kota yang terdiri dari sekretariat daerah (DPRD), dinas daerah, lembaga daerah, kecamatan dan kelurahan. Berbagai fungsi dan tata nilai berubah pula secara cepat seiring dengan perubahan masyarakat. Hal ini harus didukung oleh sikap dari berbagai unsur pelaksana yang fokus orientasinya kearah fungsi pelayanan publik. Dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, lurah merupakan ujung tombak pemerintahan daerah kabupaten dalam mewujudkan *good governance*. Banyak yang harus dilakukan oleh Lurah untuk dapat menciptakan *good governance* antara lain adalah meningkatkan mutu pelayanan terhadap kepentingan masyarakat; membuat program pembangaunan yang riil; meningkatkan ekonomi rakyat perkotaan; melakukan pemberdayaan dan sosialisasi kebijakannya baik dalam bidang pemerintahan kota; kesehatan dan kesejahteraan rakyat; penegakan hukum dimana implementasi kebijakan tersebut selaras dengan tujuan otonomi daerah. Sehubungan dengan itu masalah kemampuan implementasi kebijakan pemerintahan, sikap kerja Lurah dan motivasi kerja lurah dalam meningkatkan efektifitas kerja Lurah yang sangat penting untuk dibahas. Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas maka permasalahan penelitian adalah, apakah terdapat pengaruh implementasi manajemen pemerintahan, sikap kerja, motivasi kerja secara parsial dan bersama-sama pada

efektifitas kerja Lurah dikota Depok.

Jeffrey (2011) mengemukakan apa yang dievaluasi dari kerja seseorang adalah “*essentially, employee evaluations can be based on their traits, their behaviours or the the results or out comes the achieves. The traits-based measures fokus on general ability and characteristics of employee. Behaviuors-based meansures fokus on what an employee does by examining specific behaviours of the employee. The third bases for performance feedback is to asses out-comes or results. Results-based meansures on specific accomplishments or direct out-comes of an employe’s work. This might include measures of member of unit sold, divisional profitability, cost reduction, efficiensy or quality*”. Penilaian kinerja seseorang pegawai dapat diukur dari (1) karakteristik seseorang sebagai aktor atau pelaku; (2) perilaku; (3) dampak atau hasil pelaku dan perilaku seseorang pegawai dari penyelesaian pekerjaan masing-masing. Jadi hasil pekerjaan seseorang pegawai ditentukan oleh karakteristik pegawai itu sendiri sebagai aktor dan bagaimana kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu karakteristik pegawai adalah sikap mereka terhadap pekerjaannya. Jika pegawai bersikap baik dan senang pada pekerjaannya maka perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan akan menampilkan kemampuannya yang optimal dan hasil dari pekerjaannya akan mencapai sasarannya atau efektif. Selanjutnya dalam penilaian kinerja ini, Hariani (2014), pada penelitiannya tentang penilaian kinerja pelayanan berbasis sumber daya manusia, menemukan 3 faktor penentu kinerja pelayanan yaitu faktor pelaku, perilaku dan hasil. Dari ketiga faktor penentu kinerja tersebut, maka faktor yang dominan dalam penentu kinerja adalah faktor pelaku dan perilaku, sedangkan faktor hasil adalah diperoleh dari hasil pelaku dan perilaku sumber daya manusianya. Jika pelaku dan perilaku sumber daya manusianya baik maka hasil pekerjaan akan baik. Namun demikian efektivitas kerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh sikap

terhadap pekerjaan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi ditentukan oleh faktor motivasi kerja, Seperti hasil penelitian Alfiandri (2010) bahwa menemukan motivasi pegawai memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 49,8% Berdasarkan latarbelakang masalah dan penjabaran teoritis maka diajukan hipotesis:

- (1) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan implementasi manajemen pemerintahan dengan efektivitas kerja Lurah.
- (2) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sikap kerja lurah dengan efektivitas kerja Lurah
- (3) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja Lurah
- (4) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, sikap kerja, maotivasi kerja secara bersama-sama pada efektivitas kerja Lurah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, sikap kerja dan motivasi kerja pada efektivitas kerja Lurah, baik secara parsial dan maupun secara bersama-sama

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan teknik survey dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis statistik regresi. Metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan selengkap mungkin tentang hal-hal yang diamati, dan regresi digunakan untuk melihat pengaruh satu atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didasarkan pada persepsi responden menurut skala Likert dan selanjutnya diterjemahkan ke dalam alternatif jawaban yang terdiri dari interval bernilai 1-5 berikut: alternatif jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Ragu-ragu atau netral (R atau N) diberi nilai 3. Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2 dan tidak setuju

(TS) diberi nilai 1. Untuk mendukung data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut, dilakukan observasi dan wawancara kepada pihak-pihak terkait, yaitu RT, RW dan pegawai kelurahan di kota Depok.

Dalam penelitian ini digunakan data kuantitatif berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dengan demikian, data yang diperoleh saling melengkapi dan terintegrasi satu sama lainnya, sehingga dapat dipertanggungjawabkan dan dapat memecahkan masalah-masalah sebagaimana yang telah dirumuskan. Populasi penelitian adalah lurah yang berada di Kota Depok sebanyak 63 kelurahan di kota Depok. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling pada kelurahan Kota Depok. Sampel yang terpilih sebanyak 15 kelurahan dari 63 Kelurahan di Kota Depok. Dari 15 kelurahan sebagai sampel diambil dengan teknik random sampling maka diambil masing-masing sekitar 4 orang Rt dan Rw dari 15 kelurahan dan sisanya 10 orang merupakan pegawai kelurahan, sehingga jumlah keseluruhan adalah 70 orang dari 15 kelurahan sebagai responden yang akan menjawab angket penilaian terhadap Lurah. Analisis dilakukan dengan dua cara, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga *distributive* frekuensi, rata-rata, simpangan baku, modus dan median, serta pembuatan histogram dari skor kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, skor sikap terhadap tugas Lurah, skor motivasi kerja lurah, dan skor efektifitas kerja Lurah. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana dengan rumus product moment dari Pearson, sedangkan pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi jamak. Data yang diperoleh dari hasil pengukuran dianalisis dengan menggunakan analisis *Statistical Program for Sosial Science (SPSS) for MS Windows Release 17.0* dan *Program Excel for windows*.

HASIL

Deskripsi data keempat variabel akan disajikan secara berturut-turut sebagai gambaran mengenai skor efektifitas kerja Lurah, skor kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, skor sikap kerja Lurah dan skor motivasi kerja lurah pada tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Statistik Dasar

Variabel	Rata-rata	Sim. Baku	Median	Modus
Efektifitas kerja Lurah	19,7	3,06	20,00	20,00
Kemampuan Implementasi Manajemen Pemerintah	81,76	7,51	82,50	85,00
Sikap kerja Lurah	94,16	8,27	93,00	91,00
Motivasi kerja lurah	117,64	10,83	118,00	110,00

= 10,83, median (Me) = 118,00 dan modus (Mo) = 110,00. Sebanyak 23 (32,86%) responden berada pada kelompok rata-rata, 26 (37,14%) responden berada di atas kelompok rata-rata dan 21 (30,00%) responden berada di bawah kelompok rata-rata. Angka rata-rata yang paling tinggi dari ke empat variabel tersebut adalah motifasi kerja lurah (117,64) dan yang kedua adalah sikap kerja lurah (94,16)

Kemampuan Implementasi Manajemen Pemerintahan

Data mengenai kemampuan implementasi manajemen pemerintahan diperoleh dari hasil pengisian instrument berbentuk angket. Kemampuan implementasi manajemen pemerintahan kerja mempunyai rentang skor teoritik antara 22 sampai 125, dan rentang skor empiris antara 87 sampai dengan 128. Harga rata-rata (M) = 104,19, simpangan baku (SD) = 10,83, median (Me) = 102,00, dan modus (Mo) = 99. Sebanyak 17 (24,29%) responden berada pada kelompok rata-rata, 38(54,29%) responden berada di atas kelompok rata-rata, dan 15 (21,43%) responden berada di bawah kelompok rata-rata.

Efektifitas Kerja Lurah

Data mengenai efektifitas kerja diperoleh dari hasil pengisian instrument berbentuk skala likert. Variabel efektifitas kerja memiliki rentang skor teoritik antara 30 sampai 150, dan rentang skor empiric antara 90 sampai dengan 139 dengan harga rata-rata (M) = 117,64, simpangan baku (SD)

Sikap Kerja Lurah

Data mengenai sikap kerja lurah diperoleh dari hasil pengisian instrument berbentuk angket. Variabel sikap kerja lurah mempunyai rentang skor teoritik antara 25 sampai 125, dan rentang skor empiris antara 76 sampai dengan 113. Harga rata-rata (M) = 94,16, simpangan baku (SD) = 8,27, median (Me) = 93,00, dan modus (Mo) = 91,00. Sebanyak 16 (22,86%) responden berada pada kelompok rata-rata, 18 (25,71%) responden berada di atas kelompk rata-rata, dan 26 (51,43%) responden di bawah kelompok rata-rata.

Motivasi Kerja

Data mengenai motivasi kerja diperoleh dari tes variabel motivasi kerja lurah mempunyai rentang skor teoritik antara 0 sampai 33 dan rentang skor empiris antara 14 sampai dengan 27. Rata-rata(M)=19,76, simpangan baku(SD)=3,06,median(ME)=200,00 dan modus(Mo)=20.00. Sebanyak 15(21,43%) responden berada pada kelompok rata-rata 38(54,29 %) responden berada ditas kelompok rata-rata dan 17 responden(24,28 %) dibawah kelompok rata-rata.

Pengaruh Kemampuan Implementasi Manajemen Pemerintahan Terhadap Efektifitas Kerja Lurah

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif kemampuan implementasi manajemen pemerintahan dengan efektifitas kerja Lurah. Perhitungan analisis regresi sederhana berdasarkan data variabel kemampuan implementasi manajemen pemerintahan atas efektifitas kerja Lurah menghasilkan arah regresi b sebesar 0,17 dan konstanta a sebesar 5,86. Dengan demikian bentuk pengaruh kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 5,86 + 0,17 X_1$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinearan. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan uji

F dan hasilnya dilihat pada table 2.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada tabel 2 dapat diketahui bahwa regresi $\hat{Y} = 5,86 + 0,17 X_1$ sangat signifikan dan linear. Regresi ini mengandung arti bahwa apabila kemampuan implementasi manajemen pemerintahan meningkat satu unit, maka efektifitas kerja lurah cenderung meningkat sebesar 0,17 unit pada konstanta 5,86.

Kekuatan pengaruh variabel X_1 dengan variabel Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,417. Berdasarkan uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t diperoleh harga thitung sebesar 4,86 sedangkan pada $\alpha=0,01$ dan $dk = 68$, diperoleh $t_{tabel}=2,39$. Oleh karena thitung ($4,86 > t_{tabel}(2,39)$), maka koefisien korelasi sangat signifikan. Pada tabel 3 dapat dilihat dengan jelas kekuatan pengaruh X_1 dengan Y .

Tabel 2. Tabel ANOVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

$$\hat{Y} = 5,86 + 0,17 X_1$$

NO	Sumber Variasi	Dk	JK	RJK	F_{tabel}	
1	Total	70	676976		$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
	Regresi (a)	1	663294,23			
2	Regresi (b/a)	1	112,48	112,48	14,31**	7,01
	Sisa	68	534,39	7,86		
3	Tuna Cocok	28	216,98	7,75	0,98 ^{ns}	2,20
	Galat	40	317,41	7,94		

- ** = sangat signifikan $F_{hitung}(14,31) > F_{tabel}(7,01)$
- ns = tidak signifikan $F_{hitung}(0,98) < F_{tabel}(1,74)$, regresi linear
- dk = derajat kebebasan
- JK = Jumlah Kuadrat
- RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

Tabel 3. Rangkuman Pengaruh Kemampuan Implementasi manajemen pemerintahan Terhadap Efektifitas Kerja Lurah

N	r_{y1}	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
70	0,417	4,86**	1,67	2,39

Keterangan

** = Koefisien Korelasi sangat signifikan ($t_h=3,78 > t_t=2,39$)
 ryl = koefisien korelasi antara X1 dengan Y

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti tabel 3 ternyata bahwa koefisien korelasi kemampuan implementasi manajemen pemerintahan (X1) dengan variabel efektifitas kerja Lurah (Y) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh positif kemampuan implementasi manajemen pemerintahan terhadap efektifitas kerja Lurah terbukti kebenarannya. Dengan kata lain makin positif kemampuan implementasi manajemen pemerintahan terhadap tugasnya semakin tinggi efektifitas kerja lurah.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel kemampuan implementasi manajemen pemerintahan (X1) dengan variabel efektifitas kerja Lurah (Y) dan hasil yang diperoleh sebesar $r_{y1.2}^2=0,4172=0,174$. Artinya sebesar 17,4% variasi yang terjadi pada efektifitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi kemampuan implementasi manajemen pemerintahan melalui regresi $\hat{Y} = 5,86+0,17 X_1$. Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel sikap kerja lurah (X2), diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y1.2}$) sebesar 0,343. Uji signifikansi korelasi parsial di-

peroleh harga sebesar $t_{hitung}=2,98$, sedangkan pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk=67$, diperoleh $t_{tabel}=2,39$. Oleh karena $t_{hitung}(2,98) > t_{tabel}(2,39)$, maka berarti koefisien korelasi parsial sangat signifikan. Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel motivasi kerja lurah (X3), diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y1.3}$) sebesar 0,353. Harga $t_{hitung}=3,08$, sedangkan pada $\alpha=0,01$ dengan $dk=67$, diperoleh harga $t_{tabel}=2,39$. Oleh karena $t_{hitung}(3,08) > t_{tabel}(2,39)$, maka koefisien korelasi parsial sangat signifikan. Selanjutnya apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel sikap kerja lurah (X2) dan variabel motivasi kerja lurah (X3) secara bersama-sama, maka diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y1.23}$) sebesar 0,288. Uji keberartian korelasi parsial dengan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 2,45. Harga t_{tabel} pada $\alpha=0,01$ diperoleh sebesar 2,39 sedangkan harga t_{tabel} pada $\alpha=0,05$ diperoleh sebesar 1,67. Oleh karena harga $t_{hitung} (2,45) > t_{tabel}(1,67)$, maka koefisien korelasi parsial signifikan. Selanjutnya kekuatan korelasi parsial antara X1 dengan Y jika variabel lainnya dikontrol dirangkum pada tabel 4.

Tabel 4. Rangkuman Pengaruh Parsial Kemampuan Implementasi manajemen pemerintahan terhadap efektifitas kerja lurah.

Koefisien Parsial	Korelasi	T_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
$r_{y1.2}=0,343$		2,98**	1,67	2,39
$r_{y1.3}=0,353$		3,08**	1,67	2,39
$r_{y1.23}=0,288$		2,45**	1,67	2,39

Keterangan :

** = koefisien korelasi parsial sangat signifikan ($t_h > t_t$ pada $\alpha=0,01$)
 * = koefisien korelasi parsial signifikan ($t_h > t_t$ pada $\alpha=0,05$)
 $r_{y1.2}$ = koefisien korelasi parsial X₁ dengan Y, jika X₂ dikontrol
 $r_{y1.3}$ = koefisien korelasi parsial X₁ dengan Y, jika X₃ dikontrol
 $r_{y1.23}$ = koefisien korelasi parsial X₁ dengan Y, jika X₂ dan X₃ dikontrol

Harga indeks koefisien korelasi parsial tersebut menunjukkan bahwa apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya yaitu variabel sikap kerja lurah (X2) dan variabel motivasi kerja Lurah (X3) mengakibatkan terjadinya penurunan kadar hubungan menjadi lemah, namun tetap dapat menjelaskan pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan implementasi manajemen pemerintahan dengan efektifitas kerja Lurah.

Pengaruh Sikap Kerja Lurah Terhadap Efektifitas Kerja Lurah

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif sikap kerja Lurah dengan efektifitas kerja Lurah. Perhitungan analisis regresi sederhana terhadap data variabel sikap kerja Lurah terhadap efektifitas kerja Lurah menghasilkan arah regresi b sebesar 0,17 dan konstanta a sebesar 3,35. Dengan demikian bentuk pengaruh kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 3,35 + 0,17 X_2$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi

syarat kelinearan dan keberartian.

Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya seperti yang disajikan pada tabel 5.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada tabel 5 dapat diketahui bahwa regresi $\hat{Y} = 3,35 + 0,17 X_2$ sangat signifikan dan linear. Regresi ini mengandung arti bahwa apabila sikap kerja Lurah ditingkatkan satu unit maka efektifitas kerja Lurah cenderung meningkat sebesar 0,17 unit pada konstanta 3.35.

Kekuatan pengaruh variabel sikap kerja Lurah (X2) dengan variabel efektifitas kerja Lurah (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_y^2 sebesar 0,470. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t diperoleh harga thitung sebesar 4,40, sedangkan pada $\alpha=0,01$ dengan $dk=68$ diperoleh $t_{tabel} = 2,93$. Oleh karena $thitung (4,40) > t_{tabel} (2,93)$ maka koefisien korelasi sangat signifikan. Untuk lebih jelasnya mengenai kekuatan hubungan X2 dengan Y dapat dilihat pada table 6.

Tabel 5. Table ANOVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Sumber Variasi	dk	JK	$\hat{Y} = 3,35 + 0,17 X_2$			
			RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	70	676976				
Regresi (a)	1	663294,23				
Regresi (b/a)	1	143,18	143,18	19,33**	3,98	7,01
Sisa	68	503,69	7,41			
Tuna Cocok	32	306,83	9,59	1,75 ^{ns}	1,78	2,26
Galat	36	196,86	5,47			

** = sangat signifikan $F_{hitung}(19,33) > F_{tabel}(7,01)$

ns = tidak signifikan $F_{hitung}(1,75) < F_{tabel}(1,78)$, regresi linear

dk = derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

Tabel 6. Rangkuman Pengaruh Sikap Kerja Lurah dengan Efektifitas Kerja Lurah

N	r _{Y2}	t _{hitung}	t _{tabel}	
			α=0,05	α=0,01
70	0,470	4,40**	1,67	2,39

Keterangan

** = Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_{hitung}=4,70 > t_{tabel}=2,39$ pada $\alpha=0,01$)

r_{y2} = koefisien korelasi X₂ dengan Y

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti tabel 6 ternyata bahwa koefisien korelasi antara sikap kerja Lurah dengan efektifitas kerja sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang mengatakan terdapat pengaruh positif sikap kerja Lurah dengan efektifitas kerja terbukti kebenarannya. Dengan kata lain makin tinggi sikap kerja Lurah seorang Lurah semakin tinggi efektif kerja lurah.

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi antara X₂ dengan Y yaitu (r_{y2}) sebesar 0,470²= 0,221. Hal ini berarti sebesar 22,1% variasi yang terjadi pada efektifitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi sikap kerja lurah melalui regresi $\hat{Y} = 3,35 + 0,17 X_2$.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel kemampuan implementasi manajemen pemerintahan (X₁), diperoleh koefisien korelasi parsial (r_{y2.1}) sebesar 0,410. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung}=3,68$, sedangkan dari daftar table t pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 70$, diperoleh harga t_{tabel}

= 2,39. Oleh karena $t_{hitung} (3,68) > t_{tabel} (2,39)$ berarti koefisien korelasi parsial sangat signifikan. Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel motivasi kerja lurah (X₃), maka diperoleh koefisien korelasi parsial (r_{y2.3}) sebesar 0,438. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung}= 3,98$, sedangkan dari daftar tabel t pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 70$, diperoleh harga $t_{tabel}= 2,39$. Oleh karena $t_{hitung}(3,98) > t_{tabel} (2,39)$, berarti korelasi parsial sangat signifikan. Berikutnya apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel kemampuan implementasi manajemen pemerintahan (X₁) secara bersama-sama maka diperoleh koefisien korelasi parsial (r_{y2.13}) sebesar 0,392. Hasil uji signifikansi diperoleh harga $t_{hitung} = 3,46$, sedangkan dari daftar tabel t pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 66$, diperoleh harga $t_{tabel} = 2,39$. Oleh karena $t_{hitung} (3,46) > t_{tabel} (2,39)$, berarti korelasi parsial signifikan. Selanjutnya kekuatan korelasi parsial antara X₂ dengan Y jika variabel lainnya dikontrol dirangkum pada tabel 7.

Tabel 7. Rangkuman Pengaruh Parsial Sikap Kerja Lurah dengan Efektifitas Kerja Lurah

Koefisien Korelasi Parsial	t _{hitung}	t _{tabel}	
		α=0,05	α=0,01
r _{y2.1} = 0,312	3,68**	1,67	2,39
r _{y2.3} =0,340	3,98**	1,67	2,39
r _{y2.13} = 0,271	3,46**	1,67	2,39

Keterangan :

- ** = koefisien korelasi parsial sangat signifikan ($t_h > t_t$ pada $\alpha = 0,01$)
- * = koefisien korelasi parsial signifikan ($t_h > t_t$ pada $\alpha = 0,05$)
- $r_{y1.2}$ = koefisien korelasi parsial X_1 dengan Y , jika X_2 dikontrol
- $r_{y1.3}$ = koefisien korelasi parsial X_1 dengan Y , jika X_3 dikontrol
- $r_{y1.23}$ = koefisien korelasi parsial X_1 dengan Y , jika X_2 dan X_3 dikontrol

Harga indeks koefisien korelasi parsial tersebut menunjukkan bahwa bila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya, mengakibatkan terjadinya penurunan kadar hubungan atau hubungan menjadi lemah, namun tetap dapat member gambaran hubungan positif antara sikap kerja Lurah dengan efektifitas kerja Lurah. Dapat disimpulkan bahwa bila sikap kerja Lurah tinggi, maka efektifitas kerja akan tinggi, sedang jika sikap kerja Lurah rendah, maka efektifitas kerja akan rendah.

Pengaruh Motivasi Kerja Lurah Terhadap Efektifitas Kerja Lurah

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif mo-

tivasi kerja Lurah dengan efektifitas kerja Lurah. Perhitungan lengkap analisis regresi sederhana terhadap data variabel motivasi kerja Lurah atas efektifitas kerja Lurah menghasilkan arah regresi b sebesar 0,16 dan konstanta a sebesar 0,81. Dengan demikian bentuk pengaruh kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 0,81 + 0,16 X_3$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat kelinearan dan keberartian.

Untuk menegtahui derajat keberartian dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya dapat ditelaah pada table 8.

Tabel 8. Table ANOVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

$\hat{Y} = 0,81 + 0,16 X_3$						
Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	63	846507				
Regresi (a)	1	833635,06				
Regresi (b/a)	1	4194,31	4194,31	29,48**	4,00	7,08
Sisa	61	8677,63	142,26			
Tuna Cocok	16	2589,63	161,85	1,20	1,87	2,42
Galat	45	6088,00	135,29			

- ** = Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} 29,48 > F_{tabel} 7,08$ pada $\alpha = 0,01$)
- ns = Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} 1,20 < F_{tabel} 1,87$ pada $\alpha = 0,05$)
- dk = derajat kebebasan
- JK = Jumlah Kuadrat
- RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada tabel 8 dapat diketahui bahwa regresi $\hat{Y} = 0,81 + 0,16 X_3$ sangat signifikan dan linear. Model regresi ini mengandung arti bahwa apabila efektifitas kerja ditingkatkan satu unit maka efektifitas kerja Lurah cenderung meningkat sebesar 1,68 unit pada konstanta 81,32.

Kekuatan pengaruh variabel motivasi kerja Lurah (X3) dengan variabel efektifitas

kerja lurah (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y3}) sebesar = 0,570. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t diperoleh harga thitung sebesar 5,72, sedangkan dari daftar t pada $\alpha=0,01$ dengan $dk=68$ diperoleh $t_{tabel}= 2,39$. Oleh karena $thitung (5,72) > t_{tabel} (2,39)$ maka koefisien korelasi sangat signifikan. Untuk lebih jelasnya mengenai kekuatan hubungan X3 dengan Y dapat dilihat pada table 9.

Tabel 9. Rangkuman Pengaruh Motivasi Kerja Lurah dengan Efektifitas Kerja Lurah

N	r_{Y3}	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
70	0,570	5,72**	1,67	2,39

Keterangan

** = Koefisien korelasi sangat signifikan ($th=5,72 > tt=2,39$ pada)

r_{y2} = koefisien korelasi X_3 dengan Y

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti tabel 9 ternyata bahwa koefisien korelasi motivasi kerja Lurah (X3) dengan efektifitas kerja Lurah (Y) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima, dan temuan ini menyimpulkan bahwa hubungan positif antara motivasi kerja Lurah dengan efektifitas kerja Lurah teruji kebenarannya. Dengan kata lain makin tinggi motivasi kerja Lurah seseorang lurah, makin tinggi efektifitas kerja Lurah.

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja Lurah (X3) dengan variabel efektifitas kerja Lurah (Y) yaitu sebesar (r_{y3}^2) = $0,570^2 = 0,324$. yang menunjukkan bahwa 32,60% variasi yang terjadi pada efektifitas kerja Lurah dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja lurah melalui regresi $\hat{Y} = 0,81 + 0,16 X_3$.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel kemampuan implementasi manajemen pemerintahan (X1), maka diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y3.1}$) parsial 0,546. harga thitung = 5,34, sedangkan harga t pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 67$, diperoleh harga $t_{tabel} = 2,39$. Oleh karena thitung

(5,34) > $t_{tabel} (2,39)$ berarti koefisien korelasi parsial sangat signifikan.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel motivasi kerja Lurah (X2), maka diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y3.2}$) sebesar = 0,533. harga thitung = 5,15, sedangkan harga t pada $\alpha = 0,01$ dengan $dk = 57$, diperoleh harga $t_{tabel} = 2,39$. Oleh karena thitung (5,15) > $t_{tabel} (2,39)$, berarti korelasi parsial sangat signifikan.

Selanjutnya apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel kemampuan implementasi manajemen pemerintahan (X1) dan variabel sikap kerja lurah (X2) secara bersama-sama maka diperoleh koefisien korelasi parsial ($r_{y3.12}$) sebesar 0,521. Uji keberartian korelasi parsial dengan uji t diperoleh harga thitung sebesar 4,96, indeks $t_{tabel} = 2,39$ dengan $dk=56$ pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67 dan pada taraf signifikansi $\alpha=0,01$ diperoleh indeks $t_{tabel} 2,39$. Oleh karena thitung (4,96) > $t_{tabel} (2,39)$, berarti korelasi parsial sangat signifikan. Selanjutnya kekuatan korelasi parsial antara x_3 dengan Y jika variabel lainnya dikontrol dirangkum pada tabel 10.

Tabel 10. Rangkuman Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Lurah dengan Efektifitas KerjaLurah

Koefisien Korelasi Parsial	t _{hitung}	t _{tabel}	
		α=0,05	α=0,01
r _{y3.1} = 0,546	5,34**	1,67	2,39
r _{y3.2} =0,533	5,15**	1,67	2,39
r _{y3.12} = 0,521	4,96**	1,67	2,39

Keterangan :

- ** = koefisien korelasi parsial sangat signifikan (t_h>t_tpadaα=0,01)
- r_{y3.1} = koefisien korelasi parsial X₃ dengan Y, jika X₃ dikontrol
- r_{y3.2} = koefisien korelasi parsial X₃ dengan Y, jika X₂ dikontrol
- r_{y3.12} = koefisien korelasi parsial X₃ dengan Y, jika X₁ dan X₂ dikontrol

Koefisien korelasi parsial tersebut menunjukkan bahwa bila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya, tetap menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja Lurah dengan efektifitas kerja lurah signifikan.

Pengaruh Kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, Sikap Kerja Lurah dan Motivasi Kerja Lurah Secara bersama-sama Terhadap Efektifitas Kerja Lurah

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kemampuan imple-

mentasi manajemen pemerintahan, sikap kerja Lurah dan motivasi kerja Lurah dengan efektifitas kerja lurah. Perhitungan regresi jamak data variabel efektifitas kerja Lurah menghasilkan arah regresi a1 sebesar 0,12 untuk variabel kemampuan implementasi manajemen pemerintahan (X1), a2 sebesar 0,09 untuk variabel sikap kerja Lurah (X2), dan a3 sebesar 0,13 untuk variabel motivasi kerja Lurah (X⁻³), serta konstantasebesar 13,76. Dengan demikian bentuk pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dapat digambarkan persamaan regresi \hat{Y}

Tabel 11. Table ANOVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

$$\hat{Y} = \bar{13,76} + 0,12X_1 + 0,09X_2 + 0,13X_3$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					α=0,05	α=0,01
Regresi	3	322,93	107,64	21,91**	2,75	4,10
Sisa	66	323,94	4,91	1,20	1,87	2,42

Keterangan :

- ** = Regresi sangat signifikan (F_h=21,91>F_t=4,10 pada α=0,01)
- dk = derajat kebebasan
- JK = Jumlah Kuadrat
- RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

= $13,76+0,12X_1+0,09X_2+0,13X_3$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus dilakukan uji keberartian regresi. Untuk menegetahui derajat keberartian persamaan regresi jamak, dilakukan uji F dan hasilnya dapat ditelaah pada tabel 11.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada tabel 11 disimpulkan bahwa regresi $\hat{Y} =$

$13,76+0,12X_1+0,09X_2+0,13X_3$ sangat signifikan

Kekuatan hubungan jamak antara variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 dengan variabel Y menghasilkankoefisien korelasi sebesar $R_{y.123}=0,707$. Uji keberartian dengan menggunakan uji F sebesar $F_{hitung}=21,93$. Untuk lebih jelasnya mengenai hubungan X_1, X_2, X_3 dengan Y dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Rangkuman Pengaruh Kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, Sikap Kerja Lurah dan Motivasi Kerja Lurah dengan Efektifitas KerjaLurah

N	r_{Y123}	F_{hitung}	F_{tabel}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
70	0,707	21,93**	2,70	4,10

Keterangan

** = Koefisien korelasi sangat signifikan ($F_h=21,93 > F_t=4,10$ pada $\alpha=0,01$)

$R_{y.123}$ = koefisien korelasi X_1, X_2, X_3 dengan Y

Y = Efektifitas kerja Lurah

X_1 = kemampuan implementasi manajemen pemerintahan

X_2 = Sikap kerja Lurah

X_3 = Motivasi kerja Lurah

Dari hasil pengujian signifikansi seperti pada tabel 12 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi jamak yang diperoleh dalam penelitian ini sangat signifikan. Temuan ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja Lurah, sikap kerja dan sikap kerja Lurah secara bersama terhadap efektifitas kerja Lurah telah teruji kebenarannya.

Koefisien determinasi adalah sebesar $R^2_{y.123} = 0,707^2=0,499$. Ini menunjukkan bahwa 49,9% variasi yang terjadi pada variabel efektifitas kerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variasi variabel motivasi kerja Lurah, sikap kerja dan sikap kerja Lurah melalui regresi $\hat{Y} = 13,76+0,12X_1+0,09X_2+0,13X_3$.

Melihat Koefisien determinasi yang cukup besar, yaitu 49,9 persen berarti selebihnya merupakan sumbangan variabel lain. Nilai persentase sumbangan motivasi

kerja Lurah, sikap kerja dan sikap kerja Lurah secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja cukup besar. Oleh karena itu factor motivasi kerja Lurah, sikap kerja dan sikap kerja Lurah merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan efektifitas kerja.

Peringkat hubungan berdasarkan koefisien korelasi parsial antara kemampuan Tabel 13. Peringkat Pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat

Koefisien Korelasi Parsial	Peringkat
$r_{y3.12} = 0,521$	Pertama
$r_{y2.13}=0,312$	Kedua
$r_{y1.23} = 0,288$	Ketiga

implementasi manajemen pemerintahan (X1), sikap kerja lurah (X2), dan motivasi kerja Lurah (X3) dengan efektifitas kerja Lurah (Y), yang menentukan urutan variabel bebas yang paling kuat hubungannya dengan variabel terikat, dapat dilihat pada tabel 13.

Dari tabel di atas dapat dikemukakan bahwa peringkat hubungan adalah: peringkat pertama, motivasi kerja lurah sebesar (ry3.12) sebesar= 0,521; peringkat kedua, sikap kerja Lurah (ry2.13) sebesar= 0,312; peringkat ketiga, kemampuan implementasi manajemen pemerintahan (ry1.23)= 0,288.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian pengaruh variabel kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, sikap kerja dan motivasi kerja pada efektifitas kerja Lurah dalam konteks pemerintahan Kota Depok, baik secara parsial maupun secara bersama-sama ternyata sangat signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,707. Angka koefisien korelasi 0,707, menunjukkan kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, sikap kerja Lurah dan motivasi kerja Lurah secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi sebesar 49,9% atau hampir 50% pada efektifitas kerja Lurah. Walaupun kontribusi kemampuan implementasi manajemen pemerintahan, sikap kerja Lurah dan motivasi kerja pada efektifitas kerja Lurah cukup besar namun hanya dapat memicu efektifitas kerja Lurah pada skor sebesar 19,7 dari ketiga variabel yang mempengaruhi efektifitas kerja, maka variabel motivasi adalah variabel yang paling dominan yang mempengaruhi efektifitas kerja, bahkan penelitian yang sama dilakukan oleh Dyah (2011) menunjukkan kontribusi motivasi kerja pada efektifitas kerja mencapai 64%. Untuk meningkatkan kinerja maka pegawai yang bersangkutan harus memiliki motivasi yang tinggi baik motivasi eksternal maupun motivasi internal, karena motivasi dapat mendorong pegawai untuk beraktifitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Namun motivasi yang ada

dalam diri sendiri merupakan kekuatan yang penting dalam meningkatkan kinerja (Rahmawati, 2011). Kinerja seseorang karyawan dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Motivasi seseorang pegawai akan terlihat dari aktifitas-aktifitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi. Motivasi dalam diri sendiri atau (internal motivation) merupakan kekuatan yang penting dalam meningkatkan kinerja seseorang, tetapi motivasi internal akan berfungsi lebih kuat lagi, kalau diikuti dengan motivasi dari luar diri seseorang atau *external motivation*. Motivasi eksternal adalah dorongan dari pimpinan organisasi untuk memotivasi pegawai lebih meningkatkan kinerjanya. Untuk itu pimpinan selalu berusaha memberikan motivasi kerja pada pegawainya. Salah satu usaha untuk memotivasi pegawai adalah memberikan kompensasi baik dalam bentuk insentif finansial dan non finansial. Pemberian kompensasi tersebut akan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Abdi Sugianto 2012).

Pentingnya pengaruh motivasi pada kinerja juga ditemukan Andi (2011), dalam penelitiannya tentang supervisi pengajaran, motivasi kerja, kinerja guru dan prestasi belajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Jadi motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan dengan meningkatnya kinerja guru pada akhirnya dapat menciptakan prestasi belajar siswa yang tinggi. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memotivasi pegawai akan berpeluang untuk berhasil lebih besar dibandingkan dengan pemimpin yang tidak memotivasi dengan meningkatkan efektifitas kerja pegawai. Walaupun demikian masih banyak faktor lain yang mempengaruhi efektifitas kerja pegawai atau kinerja pegawai seperti hasil penelitian yang diungkapkan oleh Raya Panjaitan (2011) yaitu gaya

kepemimpinan, dan disiplin kerja, sedangkan Abdi Sugiarto menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kondisi kerja, kompensasi, dan beberapa faktor lain diantaranya loyalitas pegawai, kepribadian dan keahlian. Jadi untuk meningkatkan efektifitas kerja lurah, banyak faktor-faktor lain yang perlu dikaji dan diteliti lebih lanjut karena efektifitas kerja lurah akan mempengaruhi efektifitas kerja pemerintah Kota Depok dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Jika pemerintah kelurahan yang dipimpin oleh lurah dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka penyelenggaraan pemerintahan Kota Depok akan lebih efektif.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan implementasi pengetahuan manjeman pemerintahan terhadap efektifitas kerja lurah. Hal ini berarti apabila kemampuan implementasi pengetahuan manajemen pemerintahan lurah dilakukan dengan baik, maka akan semakin efektif lurah dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan sesuai dengan fungsinya sehingga lurah dalam meningkatkan pembangunan didaerahnya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja pada efektifitas kerja lurah. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Lurah memiliki sikap yang baik terhadap tugasnya maka Lurah dapat bekerja dengan penuh tanggungjawab. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja pada efektifitas kerja lurah. Ini berarti bahwa usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan meningkatkan kemampuan Lurah dengan meningkatkan pendidikan dan latihan-latihan. Kemampuan implementasi pengetahuan manajemen, sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja Lurah. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kemampuan, sikap kerja dan motivasi kerja aparatur pemerintah Kota Depok maka pelayanan pada masyarakat dan pembangunan akan meningkat.

Dalam penelitian ini ternyata faktor motivasi kerja lurah mempunyai pengaruh yang dominan pada efektifitas kerja Lurah. Namun demikian masih banyak faktor lain yang mempengaruhi efektifitas kerja aparatur pemerintahan yang harus dikaji lebih lanjut dalam usaha meningkatkan efektifitas kerja, antara lain loyalitas pegawai, kepribadian dan keahlian yang perlu dikaji atau dilakukan penelitian lanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdi Sugiarto. 2012. Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Binjai. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, III (1).
- Andi Tenriningsih. 2011. Supervisi Pengajaran, Motivasi Kerja, Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar. *Jurnal JIIP*, 17 (6).
- Alfiandri. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jurnal JIANA*, 10 (1).
- Dyah Hariani. 2014. Penilaian Kinerja Pelayanan Berbasis Sumber Daya Manusia. *Jurnal JIANA*, 12 (4).
- Dyah Ratna Puspita. 2011. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal JIANA*, 11 (1).
- Jeffry A Mello. 2011. Strategic Management Of Human Resources. Canada, South-Western Cengage Learning.
- Rahmawati T. 2011. Kualifikasi, Intensitas Diklat, Lingkungan, dan Kompetensi Kepala Sekolah. *Jurnal JIP*, 17 (6).