

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Efektivitas Kerja

2.1.1 Teori Efektivitas Kerja

Teori Resource Approach (teori pendekatan sumber) yang dikemukakan oleh Martani dan Lubis dalam Misnawati (2016) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja yang baik dapat diukur dari hasil input yang dilakukan dan teori ini mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya baik secara fisik maupun tidak yang sesuai dengan organisasi.

2.1.2 Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas Kerja ialah keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain Efektivitas Kerja merupakan suatu kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai sasaran organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Pada dasarnya konsep efektivitas kerja sangat bergantung dengan cara dimana organisasi mengeksploitasi lingkungan sekitar dengan tujuan oerorganisasi serta dapat ditentukan melalui struktur kekuasaan, pola hubungan, cara pengawasan, kinerja pegawai dan produktivitas. Menurut Misnawati dan Torang (2016). Tujuan utama dari peningkatan efektivitas kerja pegawai adalah agar pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif.

2.1.3 Indikator Efektivitas Kerja

Dari beberapa teori tentang efektivitas kerja suatu keadaan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugasnya atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas merupakan cara pencapaian atau memilih tujuan-tujuan yang tepat secara efisien. Dalam mengoptimalkan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan yang direncanakan maka mengoptimalkannya meliputi :

1. Kuantitas kerja suatu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal
2. Kualitas kerja suatu sikap yang ditunjukkan pada pegawai dalam volume yang dihasilkan dalam bentuk kerapihan, ketelitian dan keterkaitan hasil.
3. Pemanfaatan waktu dimana setiap pegawai seharusnya dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dalam melakukan pekerjaannya.
4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ialah dalam menghasilkan efektivitas kerja secara maksimal maka diperlukannya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan melalui beberapa tahap.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Teori Motivasi Kerja

Three needs theory (teori tiga kebutuhan) yang dikemukakan oleh David McClelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi suatu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan untuk berkuasa yaitu suatu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh untuk orang lain.

3. Kebutuhan afiliasi suatu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Dari beberapa teori tentang Motivasi Kerja yang dimaksud ialah suatu dorongan yang terdapat didalam diri sendiri atau individu yang menimbulkan semangat kerja dalam melakukan semangat kerja sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik bagi instansi. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat dibutuhkan didalam diri sendiri sealain dorongan dan menimbulkan semangat kerja merupakan suatu kebutuhan berprestasi dimana suatu keinginan untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

2.2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Danang (2012) Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak dan Motivasi ini hanya diberikan kepada pada manusia khususnya bawahan atau pengikutnya. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki dalam Edy Sutrisno (2009) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Berdasarkan pembahasan berbagai definisi motivasi kerja, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja meliputi beberapa komponen yaitu :

1. Kebutuhan, hal ini dikarenakan bila seorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan tidak sesuai.
2. Dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
3. Tujuan merupakan suatu hal yang ingin dicapai oleh individu. Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkannya.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Danang (2012) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat menimbulkan motivasi kerja sebagai berikut :

1. Daya dorong ialah suatu semangat yang diberikan oleh instansi pada pegawai, daya dorong dapat dilakukan dalam banyak bentuk salah satunya dari gaji atau bonus yang diterima.
2. Kemauan ialah suatu keinginan yang ada pada masing-masing individu sehingga dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya
3. Kerelaan ialah keikhlasan setiap individu dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya.
4. Membentuk keahlian dan keterampilan ialah kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap peran yang dimilikinya serta kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan atau mengubah sesuatu lebih bermakna.
5. Tanggung jawab suatu kesadaran seseorang akan perilaku baik yang disengaja maupun tidak.
6. Kewajiban suatu yang harus dilaksanakan setiap orang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.
7. Tujuan suatu tindakan awal dari perencanaan .

2.3 Person-Job Fit

2.3.1 Teori Person-Job Fit

Teori Value Congruance (teori kesesuaian nilai) yang dikemukakan oleh Chatmann dalam Sekiguchi yang menyatakan dalam kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi yang dimaksud ialah organisasi lebih menekankan bahwa tidak cukup jika untuk melihat individu dari

sudut pandang kesesuaian saja namun dapat dilihat dari value atau nilainya serta karakteristiknya.

2.3.2 Pengertian Person-job fit

Menurut Cable Derue (2002) dalam fit (2018) Person Job Fit dapat didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. Dan definsi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai untuk memenuhi kebutuhan permintaan tersebut. Person Job Fit dikaji dengan menetapkan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang dalam organisasi sehingga bakat,pengetahuan dan kemampuan bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

Menurut teori Person Job Fit adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan pegawai pada pekerjaannya dan pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Allen dan Mayer (1997) dalam Made Subudi (2017).

2.3.3 Indikator Person-Job Fit

Menurut Allen dan Mayer dalam Made Subudi (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi Person-Job Fit sebagai berikut :

1. Pengetahuan yang dimaksud ialah pengetahuan yang dimiliki setiap individu.

2. Keterampilan dan kemampuan ialah suatu pengalaman dan bakat individu atau pengetahuan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.
3. Kepuasan pribadi kerana pekerjaan itu sendiri yang dimaksud adalah kepuasan dari individu dengan karakteristik fasilitas yang diterima sesuai atau tidak dengan jabatan pekerjaannya.
4. Gaji ialah gaji yang diterima pegawai sudah sesuai atau belum dengan pekerjaan yang dilakukan.
5. Fasilitas ialah atribut pekerjaan yang diterima pegawai tersebut sesuai atau tidak dengan jabatannya.

Dari beberapa teori tentang Person-Job Fit maka yang dimaksud dengan Person Job Fit adalah kompatibilitas atau kemampuan yang ada pada individu didalam pekerjaan yang mereka lakukan ditempat kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kompatibilitas suatu kemampuan yang terdapat pada diri pegawai yang seharusnya dapat disesuaikan dengan apa yang mereka kuasai pada tempat kerjanya.

2.4. Budaya Kerja

2.4.1 Pengertian Budaya

Menurut Deddy Mulyana Jalaluddin Rakhmat (2006,p.25) Budaya ialah suatu pola hidup menyeluruh. Budaya bersifat kompleks, abstrak, dan luas. Banyak aspek budaya turut menentukan perilaku komunikatif. Unsur-unsur sosial budaya ini tersebar dan meliputi banyaknya kegiatan sosial manusia. Hartanto (2009,p.26) Budaya dapat didefinisikan sebagai totalitas dari keyakinan sikap, pola perilaku, kelembagaan, seni, tradisi, dan produk pikiran manusia yang menjadi karakteristik dari suatu komunitas didalam suatu lingkungan. Lebih lanjut Hartono (2009,p.27) mendefinisikan bahwa Budaya Kerja ialah suatu sistem makna yang berkaitan dengan pekerjaan. Pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan didalam kehidupan kerja sehari-hari.Lahirnya

Budaya Kerja disuatu organisasi ialah hasil perpaduan dari semangat kerjasama antar individu pegawai dengan dipengaruhi semangat terbesar dan individu terkuat dari salah satu individu diorganisasi tersebut.

Definisi budaya kerja menurut keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 25/Kep/M.Pan/4/2002 mengenai pengembangan budaya kerja aparatur Negara ialah sikap dan perilaku individu kelompok aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Keputusan Menpan nomor 25/Kep M.Pan/4/2002 ini merupakan pedoman dari mekanisme dalam melaksanakan dan memantau perkembangan budaya kerja aparatur Negara pada lingkungan instansi/lembaga masing-masing, untuk menumbuhkan dan meningkatkan semangat/etos kerja ,disiplin dan tanggung jawab moral aparatur secara terus menerus dan konsisten sesuai dengan tugas dan fungsinyamasing-masing.

2.4.2 Indikator Budaya Kerja

Menurut Hartanto (2009) Dalam meningkatkan perilaku dalam Budaya Kerja ada beberapa indikator yang mempengaruhinya sebagai berikut :

1. Kebersamaan ialah sejauh mana pegawai dapat bersosialisasi dengan baik sesama rekan kerja maupun lingkungan disekitarnya sehingga dapat menunjang terciptanya keamanan dan kenyamanan yang harus dikelola dengan baik.
2. Intensitas ialah perilaku pegawai dalam menjalankan sistem peraturan yang telah ditetapkan guna meningkatkan efektivitas kerja.

Dari beberapa teori tentang Budaya Kerja, yang dimaksud dengan Budaya Kerja ialah suatu perilaku antara individu atau kelompok didalam instansi yang dilakukan secara bersama melalui kesepakatan. Budaya Kerja

merupakan suatu sistem yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun lingkungan yang ada didalam instansi itu sendiri.

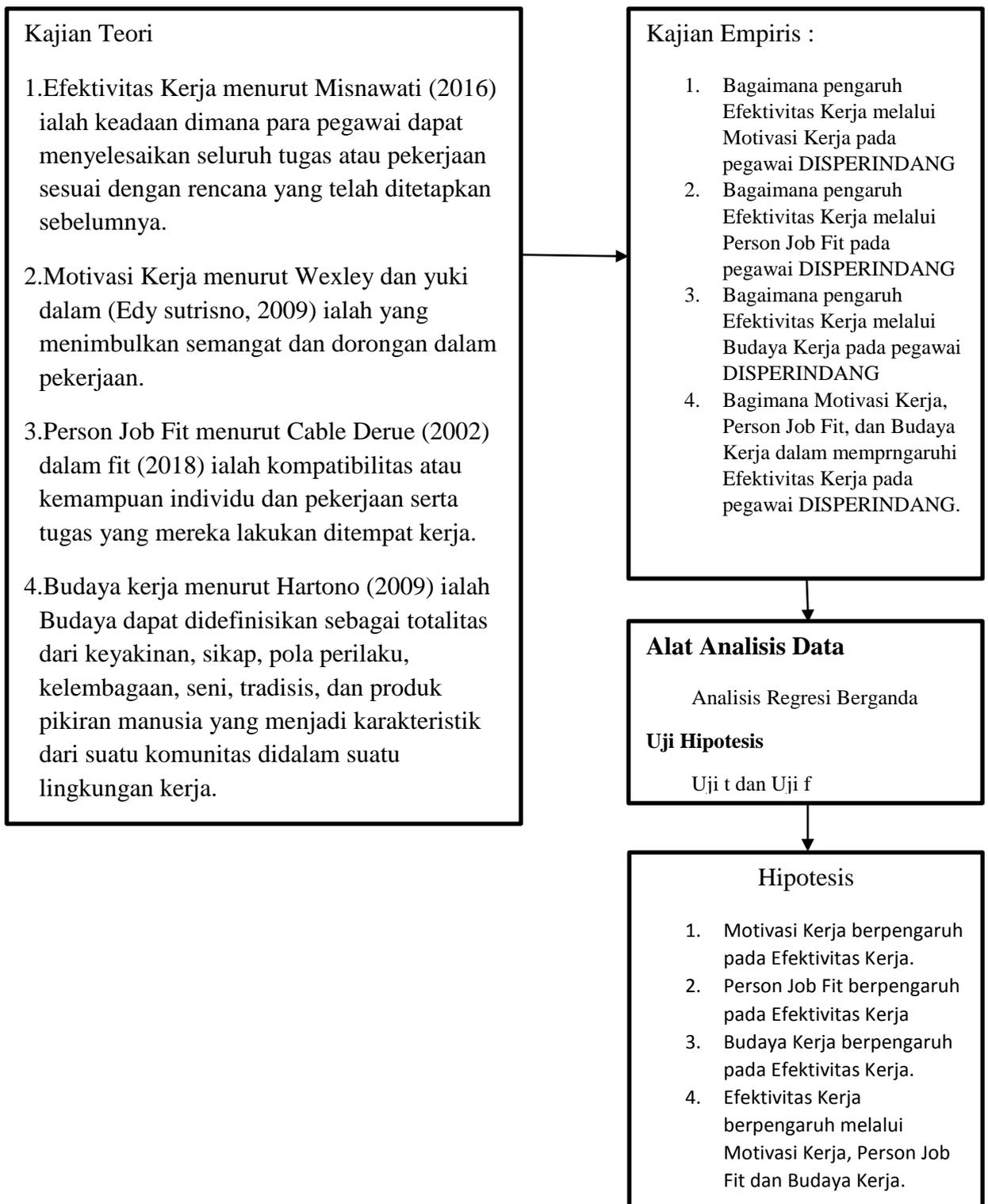
2.5 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi
Nanda Prasetya Utama, Muhammad Mansur, Afi Rahmat Slamet Tahun (2017) Fakultas Ekonomi Universitas Malang	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang)	Terdapat pengaruh positif pada variabel Motivasi Kerja(X_1) akan tetapi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Kerja(Y) sedangkan pada variabel Disiplin Kerja(X_2) memiliki hasil yang positif dan secara parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja(Y)	Pada penelitian ini perbedaan nya pada variabel dimana penelitian ini memiliki variabel Disiplin Kerja sebagai (X_2). Sedangkan pada penelitian yang diteliti menggunakan Person Job Fit sebagai (X_2) dan Budaya Kerja sebagai (X_3). Persamaannya terdapat pada Motivasi Kerja (X_1) dan Efektivitas Kerja (Y).	Dalam penelitian ini memiliki pengaruh Positif dari Motivasi Kerja(X_1) dan Disiplin Kerja(X_2) terhadap Efektivitas Kerja(Y) pada pegawai Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang yang seharusnya dalam meningkatkan Efektivitas Kerja(Y) yang maksimal maka dalam suatu organisasi, pegawai harus memiliki Motivasi Kerja(X_1) yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga hasil yang didapatkan optimal.
Stefanus Rumangkit (2019)	Pengaruh Person Organization Fit dan Person-Job Fit terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Afektif pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur	Terdapat pengaruh positif Person Organization Fit terhadap Kinerja pegawai sedangkan pada Person-Job Fit terdapat pengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai yang dilakukan melalui Komitmen Afektif.	Perbedaan penelitian ini ialah perbedaan pada variabel X_1 dan X_2 nya memiliki persamaan pada penelitian yang dilakukan akan tetapi perbedaannya terdapat pada variabel X_1 dan variabel Y nya pada penelitian ini menggunakan kinerja sedangkan pada	Dalam hal ini bahwa Person Organization Fit dapat dilakukan dengan baik terhadap Kinerja yang pegawai lakukan akan tetapi dalam Person-Job Fit tidak memiliki pengaruh yang positif sehingga kesesuaian pada kinerja yang pegawai lakukan tidak maksimal dan tidak dipengaruhi oleh kesesuaian dan

			penelitian yang dilakukan didalam penelitian yang diteliti Efektivitas Kerja pada variabel Y nya dan Variabel X_1 nya ialah Motivasi Kerja serta X_3 nya Budaya Kerja.	kemampuan yang ada. Dalam hal ini seharusnya instansi dapat meningkatkan melalui kesesuaian sehingga dapat hasil kinerja yang maksimal.
Betty Magdalena (2017)	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut	Budaya kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai dikantor dinas kesehatan kabupaten garut	Perbedaan pada penelitian ialah X_1 Budaya Kerja dan variabel independennya hanya satu sedangkan pada penelitian ini ada tiga variabel independen dan dependennya sama dengan penelitian ini	Pada penelitian ini memiliki pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada pegawai yang dapat mengoptimalkan dalam menyelesaikannya. Seharusnya dalam Budaya Kerja adanya sosialisasi antara pegawai dan kantor dinas kesehatan sehingga dapat mengoptimalkan pekerjaan dengan lingkungan sekitar.
Asep Gunawan Alfiah Tahun(2019) Fakultas Manajemen dan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Cirebon	Pengaruh Person-Job Fit dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Beber Cirebon)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person-Job Fit(X_1) dan <i>Self Efficacy</i> (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Pada penelitian ini (X_2) yaitu Self Efficacy dan (Y) Kinerja sedangkan perbedaannya ada pada X_2 dan Y nya. Persamaannya ada pada variabel independennya yaitu Person-Job Fit yang digunakan pada penelitiannya sebagai variabel independen yang kedua atau (X_2).	Pada penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana variabel independen dan dependennya berpengaruh. Pada Person-Job Fit (kemampuan) seharusnya dapat dikembangkan dan dapat berdampak pada tingkat kinerja pegawai menjadi lebih optimal.
Quratul Ain-Manzoor Tahun (2017) Journal Bussines	<i>Impact of Employees Motivation on</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Perbedaannya ialah hanya ada variabel X_1	Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja pada

<p>and Management The Islamia University of Bahawalpur Bahawalpur</p>	<p><i>Organizational Effectiveness</i></p>	<p>terdapat pengaruh positif Motivasi kerja pegawai terhadap Efektivitas pada organisasi.</p>	<p>terhadap Y nya saja tidak ada variabel independen kedua atau ketiga. Persamaannya pada variabel X_1 dan Y nya pada penelitian ini sama dengan penelitian yang sedang dilakukan dimana variabel independent Motivasi Kerja(X_1) dan Variabel Dependen Efektivitas Kerja(Y) yang sama</p>	<p>pegawai terhadap Efektivitas Kerja didalam organisasi. Agar Motivasi Kerja pegawai meningkat seharusnya adanya pemberian bonus atau <i>rewards</i> bagi pegawai yang dapat menyelesaikan dengan tepat waktu dan bahkan memberikan <i>performcnya</i> dengan maksimal dengan adanya bonus atau <i>rewards</i> akan mendorong pegawai semakin bersemangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan Efektivitas</p>
---	--	---	--	---

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

2.7.1 Motivasi Kerja berpengaruh pada Efektivitas Kerja

Menurut Wexley dan Yuki dalam Edy Sutrisno (2009) Motivasi Kerja merupakan sesuatu dorongan yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Adapun teori tiga faktor yang terdapat pada motivasi kerja yaitu : kebutuhan berprestasi suatu keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibandingkan sebelumnya, kebutuhan untuk berkuasa suatu kebutuhan untuk lebih kuat dan lebih berpengaruh untuk orang lain dan kebutuhan afiliasi suatu kebutuhan untuk disukai. Dikemukakan oleh David McClelland.

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja seseorang dikarenakan motivasi kerja yang ada pada diri sendiri akan menimbulkan penyelesaian pekerjaan yang tepat dan baik dari sebelumnya, maka pegawai diperlukannya adanya motivasi kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nanda Prasetya Utama, Muhammad Mansur dan Afi Rachmat Slamet (2017), tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai (studi kasus pada yayasan sunan kalijogo jabung-malang) terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap efektivitas kerja akan tetapi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja sedangkan pada disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai.

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

2.7.2 Person-Job Fit berpengaruh pada Efektivitas Kerja

Menurut Cable Derue (2002) dalam Fit (2018) Person Job Fit dapat didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. Teori Person Job Fit adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut akan memperkuat keikatan pegawai pada pekerjaannya. Pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan oleh Allen dan Mayer (1997) dalam Made subudi (2017). Teori Value Congruance (teori kesesuaian nilai) yang dikemukakan oleh Chatmann dalam Sekiguchi yang menyatakan bahwa nilai intrinsic individu dan kesesuaian dalam organisasi berkaitan dalam menekankan menjalankan pekerjaan didalam organisasi.

Person job fit berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai dikarenakan person job fit merupakan kompatibilitas atau kemampuan pegawai dalam menyesuaikan kemampuannya dengan tempat kerjanya pada pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asep gunawan, Alfiyah (2017), tentang pengaruh person-job fit dan self efficacy terhadap kinerja pegawai pada puskesmas beber Cirebon, person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Person-Job Fit berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

2.7.3 Budaya Kerja berpengaruh pada Efektivitas Kerja

Menurut Hartanto (2009) ialah Budaya Kerja dapat didefinisikan sebagai totalitas dari keyakinan, sikap, pola perilaku, kelembagaan, seni, tradisi dan produk pikiran manusia yang menjadi karakteristik dari suatu komunitas didalam suatu lingkungan kerja. Budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang berkaitan dengan pekerjaan dan disepakati bersama dan digunakan dalam kegiatan sehari-hari. Budaya kerja berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai yang dikarenakan budaya kerja ialah suatu perilaku individu atau kelompok didalam instansi yang dilakukan secara bersama melalui kesepakatan.

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Betty Magdalena (2017), tentang pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dikantor dians kesehatan kabupaten Garut, budaya kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

H3 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

2.7.4 Efektivitas berpengaruh pada Motivasi Kerja, Person-Job Fit dan Budaya Kerja

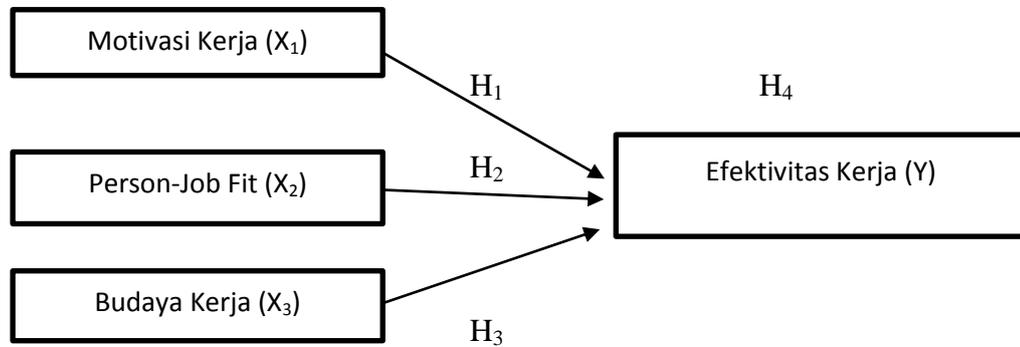
Menurut Misnawati (2016) efektivitas kerja ialah keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Efektivitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, person-job fit dan budaya kerja dikarenakan efektivitas kerja merupakan cara pencapaian atau memilih tujuan-tujuan yang tepat secara efisien dan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang optimal sehingga dapat mendorong adanya motivasi kerja, kemampuan pegawai dalam pekerjaannya person-job fit dan perilaku dalam kegiatan yang ada secara bersama dalam budaya kerja yang dilakukan pada instansi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda prasetya, Muhammad mansur dan Afi rahmat slamet (2017), tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada pegawai Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang, oleh Asep gunawan dan Aliyah tahun (2019), tentang pengaruh person-job fit dan self efficacy terhadap kinerja pegawai puskesmas beber Cirebon, oleh Betty Magdalena tahun (2017), tentang pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dikantor dinas kesehatan kabupaten Garut. Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Person-Job Fit dan Budaya Kerja.

H4: Efektivitas Kerja berpengaruh melalui Motivasi Kerja, Person-Job Fit dan Budaya Kerja

2.8 Gambar Model Penelitian



H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

H₂ : Person-Job Fit berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

H₃ : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja

H₄ : Efektivitas Kerja berpengaruh melalui Motivasi Kerja, Person-Job Fit dan Budaya Kerja.