

**PENGARUH EFEKTIVITAS PROGRAM MAGANG TERHADAP
PENINGKATAN KOMPETENSI MAHASISWA PROGRAM
STUDI ADMINISTRASI PUBLIK SEKOLAH TINGGI
ILMU ADMINISTRASI (STIA)
AMUNTAI**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Pengajuan Skripsi
Pada Program Studi Administrasi Publik



OLEH

RAHMITA

NPM: 2022435

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)
AMUNTAI
2025**

TANDA PERSETUJUAN

Menerangkan Mahasiswa di bawah ini atas nama :

Nama : RAHMITA
NPM : 2022435
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Skripsi : PENGARUH EFEKTIVITAS PROGRAM MAGANG
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI
MAHASISWA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI
PUBLIK SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
(STIA) AMUNTAI

Setelah diseminarkan dan diadakan perbaikan sepenuhnya kami dapat menyetujui proposal skripsi atas nama di atas untuk dilanjutkan ke pembimbing skripsi pada Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

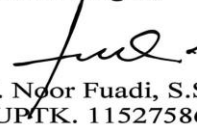
Amuntai, Oktober 2025

Pembimbing I,



Siti Raudah, S.Sos, M.A.P., CHCM,
CELM.
NUPTK. 5733766667230302

Pembimbing II,



M. Noor Fuadi, S.Sos, M.AP
NUPTK. 1152758663200003



Mengetahui

Pt. Ketua Prodi Administrasi Publik,

Ahmad Baihaqi, S.Sos, M.A
NIK. 199211004 201509 021

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat beliau serta pengikutnya hingga akhir zaman. Syukur Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah yang diberikan oleh Allah SWT sehingga peneliti bisa menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“PENGARUH EFEKTIVITAS PROGRAM MAGANG TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI MAHASISWA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) AMUNTAI”**. Dalam proses penyusunan proposal skripsi ini, banyak sekali sumbangan pikiran dan pemberian data yang peneliti dapatkan dari berbagai pihak.

Dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Reno Affrian, S.Sos., M. AP., CIQnR., CIQaR., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
2. Bapak Ahmad Baihaqi S.Sos., M.A, selaku Plt. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
3. Ibu Siti Raudah, S.Sos., M.AP., CHCM, CELM, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan serta ilmu kepada peneliti.

4. Bapak M. Noor Fuadi, S.Sos., M.AP, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan serta ilmu kepada peneliti.
5. Kepada seluruh dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi peneliti.
6. Kepada orang tua serta keluarga dan teman-teman yang telah memberikan bantuan, perhatian, nasihat, semangat, dan dukungan kepada peneliti.
7. Dan seluruh pihak yang berpartisipasi dalam penyusunan proposal skripsi ini hingga selesai.

Semoga segala bantuan, bimbingan dan pengarahan yang telah diberikan kepada peneliti menjadi amal yang baik dan mendapat ganjaran pahala dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, peneliti menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu segala saran dan kritik yang membangun sangatlah peneliti harapkan. Semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Amuntai, Oktober 2025

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

COVER	i
TANDA PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Hasil Penelitian Terdahulu	11
B. Tinjauan Teoritis	13
1. Pengaruh.....	13
2. Efektivitas.....	15
3. Kompetensi.....	22
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	29
B. Pendekatan Penelitian	29
C. Tipe Penelitian.....	29
D. Populasi dan Sampel.....	30

E. Definisi Operasional Variabel	32
F. Instrumen Penelitian	34
G. Teknik Pengumpulan Data.....	35
H. Teknik Penentuan Skor.....	37
I. Uji Validitas dan Reliabilitas	37
J. Teknik Analisis Data	38

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Mahasiswa Magang Program Studi Administrasi Publik	2
Tabel 1.2 Jumlah Instansi Magang Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik	3
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian	30
Tabel 3.2 Skala Likert	33

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan tinggi memiliki peran penting dalam mencetak sumber daya manusia unggul, kompeten, dan mampu bersaing di dunia kerja. Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan akan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki pemahaman teoritis tetapi juga keterampilan praktis semakin meningkat. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu menyediakan pengalaman belajar yang tidak terbatas di ruang kelas, melainkan juga memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk terjun langsung ke dunia kerja. Dalam masa ini, mahasiswa bukan hanya dituntut untuk berkompetensi dalam bidang kajian ilmunya saja tetapi juga dituntut untuk memiliki kompetensi secara keseluruhan seperti: mandiri, mampu berkomunikasi, mampu mengambil keputusan, peka terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di dunia luar atau di lapangan.

Namun faktanya yang terjadi mahasiswa dengan kemampuan tersebut sulit ditemukan, untuk hal tersebut maka dibutuhkan sebuah program magang sebagai sarana pembelajaran bagi mahasiswa program administrasi publik. Program magang adalah suatu kegiatan pembelajaran di lapangan yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan mahasiswa program administrasi publik dalam dunia kerja nyata. Pembelajaran ini dilaksanakan melalui hubungan antara mahasiswa program studi administrasi publik yang mengikuti program magang dengan tenaga pembina (instruktur) dari instansi tempat magang.

Di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Program magang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi administrasi publik yang semester genap yaitu pada semester 6, untuk waktu pelaksanaannya dilakukan selama 2 bulan.

Ada beberapa tahapan yang harus dilakaukan dalam pelaksanaan magang yaitu; mahasiswa mengajukan permohonan magang kepada pimpinan program studi, mendiskusikan persiapan magang kepada dosen pembimbing magang, mahasiswa melakukan magang di lokasi yang telah di setujui pimpinan program studi, mahasiswa menyusun laporan magang dan melakukan bimbingan laporan magang kepada dosen pembimbing, mahasiswa mendapat nilai dari instruktur dan dosen pembimbing, mahasiswa mengesahkan laporan magang kepada instruktur magang, dosen pembimbing, ketua program studi serta wakil ketua I, dan mahasiswa mendapat nilai akhir di dalam Kartu Hasil Studi (KHS).

Adapun jumlah mahasiswa Program Studi Administrasi Publik dan jumlah instansi penempatan mahasiswa magang Program Studi Administrasi Publik dari tahun 2024 dan 2025 yang melaksanakan program magang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Jumlah Mahasiswa Magang Program Administrasi Publik
Tahun 2024 dan 2025

No	Tahun	Jumlah
1	2024	472
2	2025	479
Jumlah		951

Sumber : Prodi Administrasi Publik STIA Amuntai 2025

Tabel 1.2
Jumlah Instansi Magang Mahasiswa Program Administrasi Publik
Tahun 2024 dan 2025

No	Tahun	Jumlah
1	2024	118
2	2025	130

Sumber : Prodi Administrasi Publik STIA Amuntai 2025

Program magang ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa agar mahasiswa mampu menerapkan pengetahuan teoritis yang ia dapat selama perkuliahan ke dalam dunia praktik sehingga mampu menumbuhkan pengetahuan kerja sesuai dengan latar belakang bidang keilmuan mahasiswa program studi administrasi publik, melatih kemampuan mahasiswa menjadi pribadi yang mandiri, mampu bersikap, memecahkan masalah dan mengambil keputusan, menumbuhkan kemampuan berinteraksi sosial, dan mampu berpikir kreatif, inovatif dalam menghadapi perkembangan teknologi. Melalui magang, mahasiswa diharapkan memperoleh wawasan , keterampilan, serta sikap profesional yang akan memperkuat kompetensi mereka. Dengan demikian, efektivitas program magang akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa, baik dari segi pengetahuan, keterampilan teknis, maupun kemampuan sosial.

Di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai, program magang menjadi salah satu mata kuliah wajib yang harus diikuti mahasiswa program studi administrasi publik. Program ini diharapkan dapat membekali mahasiswa terutama mahasiswa Program Studi Administrasi Publik dengan pemahaman yang lebih utuh tentang administrasi publik, manajemen, maupun

kebijakan, sehingga saat lulus mereka memiliki daya saing yang kuat di dunia kerja.

Berdasarkan dari observasi peneliti di lapangan, terdapat beberapa permasalahan yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan program magang belum sepenuhnya berjalan efektif untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa seperti yang diharapkan pihak kampus, disebabkan beberapa aspek seperti tidak sesuai penempatan yang ditentukan pihak kampus / prodi, selama ini penempatan magang hanya sesuai dengan keinginan mahasiswa, dikarenakan mahasiswa tersebut memiliki kenalan atau relasi di instansi yang ia inginkan padahal penempatan magang yang telah ditentukan pihak kampus dan Prodi Administrasi Publik telah sesuai dengan program studi mahasiswa dan tentunya penempatan tersebut pasti telah direncanakan secara sistematis agar dapat meningkatkan nilai kompetensi mahasiswa itu sendiri.

Selain itu, ketika di tempat magang kurangnya arahan dari instruktur dan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) terhadap mahasiswa yang kurang melakukan kegiatan selama pelaksanaan magang, padahal instruktur dan DPL memiliki hak untuk melakukan pemindahan mahasiswa ke bidang lain yang ada di instansi yang lebih membutuhkan tenaga mahasiswa tersebut atas persetujuan pihak instansi tempat mahasiswa magang. Saat pelaksanaan magang masih ada mahasiswa yang kurang profesional saat melakukan kegiatan. Contohnya, kedisiplinan mahasiswa yang kurang seperti terlambat datang atau pulang lebih awal dengan alasan yang kurang jelas dan kurangnya inisiatif mahasiswa untuk menawarkan bantuan kepada karyawan di instansi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan beberapa fenomena masalah berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yaitu :

1. Tidak sesuai penempatan yang ditentukan pihak kampus / prodi, selama ini penempatan magang hanya sesuai dengan keinginan mahasiswa/i dengan alasan ada kenalan atau relasi di instansi yang diinginkan. Sehingga pelaksanaan magang menjadi tidak efektif karena mahasiswa lebih mengutamakan kenyamanan pribadi dibandingkan relevansi dengan kompetensi akademik.
2. kurangnya arahan dari instruktur magang dan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) terhadap mahasiswa/i yang kurang melakukan kegiatan selama pelaksanaan magang. Seperti kurangnya arahan dari instruktur magang terkait apa saja kegiatan yang dapat dilakukan mahasiswa/i ketika jam kerja dan kurangnya arahan dari Dosen Pembimbing Lapangan terhadap mahasiswa/i yang kurang mendapat kegiatan di tempat magang. Sehingga mahasiswa/i kurang mengembangkan kemampuan dan kurang mendapat pengalaman kerja nyata.
3. Kurang profesionalnya mahasiswa/i saat pelaksanaan magang, terutama pada aspek kedisiplinan dan kurangnya inisiatif mahasiswa/i. Pada aspek kedisiplinan masih ada mahasiswa/i yang datang terlambat ke tempat magang tidak sesuai perjanjian awal dengan DPL dan pihak instansi serta kurangnya inisiatif mahasiswa/i menawarkan bantuan kepada pihak instansi terutama saat jam kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dilihat bahwa efektivitas program magang masih menjadi persoalan yang perlu diperhatikan lebih serius. Program magang seharusnya tidak hanya sekedar formalitas, tetapi menjadi instrumen strategis dalam mengembangkan kompetensi mahasiswa terutama mahasiswa Program Studi Administrasi Publik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :”**Pengaruh Efektivitas Program Magang Terhadap Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik**” yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas program magang berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa Program Studi Administrasi Publik baik secara akademik maupun praktis.

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel (X) → Teori Efektivitas menurut Campbell dalam bukunya Danie Saputra Priyatna dkk. (2021: 26), efektivitas dapat di ukur secara umum dan yang paling menonjol adalah :
 - a. Keberhasilan program
 - b. Keberhasilan sasaran
 - c. Kepuasan terhadap program

- d. Tingkat *input* dan *output*
 - e. Pencapaian tujuan menyeluruh
2. Variabel (Y) → Teori kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam bukunya Betti Nuraini (2024:38-39), kompetensi dapat diukur dan dinilai melalui indikator berikut:
- a. *Motives* (Motivasi)
 - b. *Traits* (Watak)
 - c. *Self Concept* (Sikap)
 - d. *Knowledge* (Pengetahuan)
 - e. *Skills* (Keterampilan)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh efektivitas program magang terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai Program Studi Administrasi Publik?
2. Seberapa besar pengaruh efektivitas program magang terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai Program Studi Administrasi Publik?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh efektivitas program magang terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai Program Studi Administrasi Publik.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas program magang terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai Program Studi Administrasi Publik.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian terbagi menjadi dua, manfaat teoritis dan manfaat praktis:

a. Manfaat Teoritis

Dari aspek keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk mengembangkan berbagai teori yang sangat berguna bagi pengembangan pemahaman, penalaran, dan pengalaman peneliti khususnya dalam bidang Ilmu Administrasi Publik.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi pihak Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA)

Bagi pihak Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai bermanfaat memberikan masukan kepada pimpinan mengenai pentingnya memperhatikan pengaruh efektivitas dari program magang terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa terutama mahasiswa program administrasi publik. Apalagi kampus berperan penting dalam membantu mahasiswa meningkatkan kompetensinya melalui pembelajaran dan program magang.

2) Bagi Mahasiswa

Bermanfaat untuk membantu mahasiswa menyadari pentingnya mengikuti program wajib seperti magang karena hal tersebut merupakan salah satu cara meningkatkan kompetensi mahasiswa dan mengenalkan mahasiswa bagaimana duni kerja yang sebenarnya. Selain itu bermanfaat sebagai bekal mahasiswa dalam pengalaman dunia kerja.

3) Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat dijadikan bekal karier maupun penelitian di masa mendatang. Selain itu, dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dalam

menganalisis masalah-masalah, serta menerapkan teori-teori yang telah didapatkan di bangku kuliah secara nyata.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Dedek Adrian, Prima Wahyu Tititsari, Fiki Hidayat, dan Akbar Setiawan. 2022. Efektivitas Program MBKM dalam Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Pasca Kampus. Universitas Islam Riau. Penelitian ini bertujuan untuk memotret efektivitas program MBKM yang diciptakan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa di Indonesia yang menjalankan program MBKM sesuai dengan yang ditunjuk oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa pada kampus yang diambil secara purposive sampling. Instrument penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dikembangkan dan divalidasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 26% responden menyatakan MBKM dapat mempermudah capaian profil lulusan, 44% menambahkan skill tambahan, 72% dapat meningkatkan wawasan, 44% bermanfaat untuk bekal

lulus, 48% penting menghadapi pasca kampus, 54% sesuai dengan kebutuhan pada masa akan datang.

2. Alia Fitra Annisa, 2023. Pengaruh Efektivitas Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Terhadap Kompetensi Nonteknis (*Softskill*) Pada Alumni Universitas Jenderal Soedirman. Universitas Jenderal Soedirman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas Program Magang MBKM dengan Kompetensi Nonteknis Pada Alumni Universitas Jenderal Soedirman. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan melalui kuesioner. Berdasarkan teknik proporsional random sampling diperoleh 84 sampel, tetapi responden yang mengisi kuesioner ada 95 orang sehingga peneliti mengambil semuanya agar bertambahnya keterwakilan tiap fakultas. Uji validitas dan reliabilitas data menggunakan teknik korelasi product moment dan alpha cronbach. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi dengan melihat nilai R dan analisis regresi linier sederhana melalui bantuan SPSS 16. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dilihat dari nilai R yaitu 0,528

dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,923, artinya efektivitas program semakin tinggi, maka kompetensi nonteknis semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Uji pengaruh melalui hasil Uji-t dimana nilai thitung 6,003 > nilai t-tabel 1,661 dengan nilai Sig. 0,00 < 0,05, artinya hipotesis tersebut menyatakan bahwa efektivitas program magang mbkm mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi nonteknis pada alumni dapat diterima.

B. Tinjauan Teoritis

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam bukunya Khasanah dkk (2022:57) pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan atau perbuatan seseorang. Menurut Hugiono dan Poerwantana dalam Aminuddin Ilmar, Arfin Hamid, dan Ayu Ashari Imran (2024:80) pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek.

Sedangkan menurut Badudu dan Zain, dalam bukunya Fatonah, dkk (2021:92) pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain. Louis Gottschalk dalam Aminuddin Ilmar, dkk (2024:80) mendefinisikan pengaruh sebagai suatu efek yang tegar dan membentuk terhadap pikiran dan perilaku manusia baik sendiri-sendiri maupun kolektif.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang menimbulkan perubahan terhadap sikap, pikiran, maupun perilaku seseorang ataupun kelompok. Pengaruh tidak hanya sekedar membuat seseorang meniru atau mengikuti perilaku orang lain, tetapi juga dapat membentuk cara berpikir, sikap, keyakinan, bahkan keputusan yang diambil dalam kehidupan sehari-hari.

Pengaruh dibagi menjadi dua, ada yang positif, ada pula yang negatif. Bila seseorang memberi pengaruh yang positif kepada masyarakat, ia mengajak mereka untuk menuruti apa yang ia inginkan. Namun bila pengaruh seseorang kepada masyarakat adalah negatif maka masyarakat justru akan

menjauhi dan tidak lagi menghargainya (Ilmar, Hamid, & Imran, 2023:80–81).

2. Efektivitas

a. Definisi Efektivitas

Menurut Effendy dalam buku Rusydi Ananda, dkk (2025:126) efektivitas didefinisikan sebagai berikut.

”Komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan.”

Menurut Rusydi Ananda, dkk (2025:126) ektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (*view point*) dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi.

Menurut Rusydi Ananda, dkk (2025:126) Efektivitas (*effectiveness*) secara umum dapat diartikan melakukan sesuatu yang tepat.

Menurut Yukl dalam buku Rusydi Ananda, dkk (2025:126) efektivitas diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Menurut Siagian dalam buku Rusydi Ananda, dkk (2025:126) menjelaskan efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapainya tidaknya sasaran yang telah ditetapkannya. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Menurut Sondang P. Siagian dalam buku Ghamy Rahmatika, dkk (2023:42) memberikan definisi sebagai berikut: "Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya".

Sementara itu menurut Abdurahmat dalam buku Ghamy Rahmatika, dkk (2023:42) "Efektivitas adalah pemanpaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.

Menurut Kimberly Febrina Kodrat (2022:21) Efektivitas merupakan suatu ukuran gambaran seberapa jauh target yang dapat tercapai baik secara kuantitas maupun waktu.

Efektivitas menurut Emerson dalam buku Singodimedjo (2017) dalam bukunya Sri Astuti, (2023:9) menyatakan bahwa pengukuran

dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Admosoeprapto dalam buku. Sri Astuti, (2023:9) menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Subagyo dalam buku Bachtari Alam Hidayat (2024:11), efektivitas adalah kesesuaian antara output dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Teori Efektivitas

Teori Efektivitas menurut Campbell dalam bukunya Danie Saputra Priyatna dkk. (2021: 26). Efektivitas dapat di ukur secara umum dan yang paling menonjol adalah :

- 1) Keberhasilan program
- 2) Keberhasilan sasaran
- 3) Kepuasan terhadap program
- 4) Tingkat *input* dan *output*
- 5) Pencapaian tujuan menyeluruh

Keberhasilan program bertujuan untuk mengukur sejauh mana program apakah sesuai dengan rencana, prosedur, dan jadwal yang telah ditentukan.

Keberhasilan sasaran adalah untuk menilai apakah target atau sasaran yang di rencanakan tercapai. Contoh apakah dengan program magang dapat meningkatkan seluruh kompetensi mahasiswa.

Kepuasan terhadap program adalah untuk mengukur tingkat kepuasan semua pihak yang terlibat terhadap hasil dan proses program.

Tingkat *input* dan *output* adalah untuk menilai kesesuaian antara massa program dengan hasil yang diperoleh pihak yang terlibat dalam program.

Pencapaian tujuan menyeluruh adalah menilai sejauh mana program berkontribusi dalam peningkatan kompetensi mahasiswa.

Tersedia juga pandangan dari David Krech, Richard S. Cruthfield, dan Egenton L. Ballachey dalam buku Bachtari Alam Hidayat dkk. (2024:17) yang menyebutkan kriteria efektivitas sebagai berikut:

- 1) Jumlah hasil yang dikeluarkan, yang dapat berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program, atau kegiatan. Hasil ini dapat dilihat melalui perbandingan antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*).
- 2) Tingkat kepuasan yang diperoleh, yang dapat diukur secara kuantitatif (berdasarkan jumlah) atau kualitatif (berdasarkan mutu).
- 3) Produktivitas, yang menciptakan kondisi yang kondusif di lingkungan kerja untuk mendorong kreativitas dan kemampuan.
- 4) Intensitas yang akan dicapai, yang melibatkan tingkat ketaatan dalam suatu tingkatan tertentu, menciptakan keterlibatan tinggi dan rasa kepemilikan yang kuat.

Ada juga pandangan dari Richard M. Steers, yang mengutip pandangan Campbell dalam buku Bachtari Alam Hidayat dkk. (2024:17-18) yang menunjukkan berbagai ukuran atau kriteria efektivitas organisasi:

- 1) Kualitas hasil produksi organisasi.
- 2) Produktivitas, yaitu hasil dibandingkan dengan waktu dan biaya yang dikeluarkan.

- 3) Kesiagaan organisasi terhadap perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal.
- 4) Penggunaan sumber daya yang efisien.
- 5) Keuntungan dan pendapatan yang dihasilkan.
- 6) Pertumbuhan atau perkembangan organisasi.
- 7) Pemanfaatan lingkungan dan sumber daya yang tersedia.
- 8) Stabilitas organisasi.
- 9) Mengelola karyawan dengan baik, mencakup semangat kerja, motivasi, dan kepuasan.
- 10) Kepaduan dalam organisasi, melibatkan hubungan yang baik antarpegawai.
- 11) Keluwesan dalam penyesuaian terhadap perubahan.

c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas

Efektivitas sebagai hasil kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Zainun dalam buku Karsono (2024:38), mencakup.

- 1) Lingkungan luar, berupa budaya, hukum, politik, ekonomi, sosial dan teknologi.
- 2) Iklim organisasi, berupa kebijaksanaan dan filsafat manajemen, struktur, tingkat pengupahan dan penghargaan, kondisi sosial, gaya kepemimpinan, syarat kerja, kelompok kerja dan hakikat kerja.
- 3) Motivasi dan kemampuan seseorang. Berupa semangat, integritas, komitmen, dan keterampilan.

Sedangkan menurut Suyadi dalam buku Karsono (2024:38), faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Efisiensi, efisiensi dipandang dari perspektif usaha kerjasama (antar individu) adalah hasil gabungan efisiensi dari upaya yang dipilih masing-masing individu. Sedangkan efisiensi ditinjau dari pendekatan organisasi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Dalam hal ini, jika pengorbanan dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisiensi
- 2) Tepat sasaran, adalah hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

- 3) Rasionalitas, adalah kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan dilaksanakan secara rasional dan didasarkan kepada kejelasan wewenang dalam organisasi.

Sedangkan menurut Budiani dalam buku Siahaan dkk.,

(2022:102) efektivitas program dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Ketepatan sasaran program, yaitu mengukur sejauh mana tingkat para peserta dalam pelaksanaan program tepat dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya.
- 2) Sosialisasi program, yaitu kemampuan penyelenggaraan program dalam melakukan sosialisasi program sehingga informasi mengenai pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat pada umumnya serta sasaran peserta program pada khususnya.
- 3) Tujuan program, yaitu kemampuan responden dalam mengetahui tujuan dilaksanakannya program. Hal ini membuktikan bahwa sosialisasi yang dilakukan mengenai tujuan suatu program dapat dimengerti oleh masyarakat.
- 4) Pemantauan program, yaitu suatu bentuk kegiatan yang dilakukan pada saat atau setelah dilaksanakannya program sebagai bentuk perhatian kepada peserta program.

d. Indikator Efektivitas

Menurut Bachtari Alam Hidayat, dkk (2024:12-15) Indikator

efektivitas dapat sangat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan yang diinginkan, tetapi umumnya mencakup hal-hal berikut:

- 1) Pencapaian Tujuan: Indikator ini mengukur sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai. Contohnya, dalam konteks bisnis, indikator efektivitas dapat berupa pencapaian target penjualan atau keuntungan.
- 2) Produktivitas: Produktivitas mengukur sejauh mana suatu entitas dapat menghasilkan output atau layanan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Contohnya, dalam produksi manufaktur, produktivitas dapat diukur dengan membandingkan jumlah produk yang diproduksi dengan sumber daya yang digunakan.
- 3) Kualitas: Kualitas mengukur tingkat keunggulan atau kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan. Ini dapat diukur melalui survei kepuasan pelanggan, tingkat keluhan, atau standar kualitas yang dicapai.
- 4) Efisiensi: Efisiensi mengukur sejauh mana suatu organisasi atau proses dapat mencapai hasil yang diinginkan dengan

menggunakan sumber daya yang minimum. Ini seringkali diukur dengan rasio input-output atau biaya-produksi.

- 5) Kesiagaan (*Readiness*): Kesiagaan mengukur sejauh mana suatu entitas atau tim siap untuk menghadapi situasi tertentu atau merespons perubahan. Dalam konteks militer, misalnya, kesiagaan dapat diukur dengan tingkat kesiapan pasukan dan peralatan.
- 6) Penerimaan Tujuan Organisasi: Indikator ini mengukur sejauh mana anggota organisasi memahami dan menerima tujuan yang telah ditetapkan dan berkomitmen untuk mencapainya.
- 7) Penghasilan: Penghasilan mengukur total pendapatan yang dihasilkan oleh suatu entitas atau individu. Dalam bisnis, ini seringkali diukur dalam bentuk pendapatan tahunan atau periode lainnya.
- 8) Pertumbuhan: Pertumbuhan mengukur perubahan positif dalam hal ukuran atau kapasitas suatu entitas. Contohnya, pertumbuhan pendapatan atau jumlah pelanggan.
- 9) Pemanfaatan (*Utilization*): Pemanfaatan mengukur sejauh mana suatu sumber daya atau fasilitas digunakan atau dimanfaatkan secara efektif.
- 10) Efektivitas Kemangkiran (*Downtime Effectiveness*): Ini mengukur sejauh mana suatu mesin, peralatan, atau sistem tetap efektif dan tidak mengalami gangguan atau kerusakan yang mengakibatkan waktu henti.
- 11) Perputaran (*Turnover*): Ini mengukur tingkat perputaran karyawan dalam suatu organisasi dan dapat memberikan gambaran tentang stabilitas dan kepuasan kerja.
- 12) Semangat Kerja (*Morale*): Indikator ini mengukur tingkat semangat dan kepuasan karyawan atau anggota organisasi.
- 13) Motivasi: Motivasi mengukur tingkat dorongan atau insentif yang mendorong individu atau tim untuk mencapai tujuan.
- 14) Kepaduan (*Coordination*): Ini mengukur tingkat koordinasi dan kerjasama antara berbagai bagian atau unit dalam suatu organisasi.
- 15) Keluwesan (*Flexibility*): Keluwesan mengukur sejauh mana suatu organisasi atau individu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang muncul.
- 16) Penilaian (*Assessment*): Ini mengukur sejauh mana organisasi dapat mengevaluasi kinerja dan membuat perbaikan berdasarkan umpan balik dan data yang diterima.
- 17) Stabilitas: Stabilitas mengukur tingkat kestabilan dan ketahanan suatu organisasi atau sistem terhadap perubahan dan guncangan.

Ada juga pandangan dari Richard M. Steers, yang mengutip pandangan Campbell dalam bukunya Bachtari Alam Hidayat, dkk

(2024:17), yang menunjukkan berbagai ukuran atau kriteria efektivitas organisasi:

- 1) Kualitas hasil produksi organisasi.
- 2) Produktivitas, yaitu hasil dibandingkan dengan waktu dan biaya yang dikeluarkan.
- 3) Kesiagaan organisasi terhadap perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal.
- 4) Penggunaan sumber daya yang efisien.

3. Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Menurut Siti Syuhada dan Mayasari (2024:38-39) Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif "*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*" (Spencer & Spencer, 1993:9). Kompetensi (*Competencies*) merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Ada lima (5) tipe karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993:10) yaitu: (1) motif-motif (*motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan, yang menyebabkan tindakan seseorang; (2) ciri-ciri (*traits*), karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi; (3) konsep diri (*self-concept*), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang; (4) pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu; (5) keterampilan (*skill*), kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

Menurut Syahputra dalam bukunya Yeni Saufina Siregar, dkk (2023:1) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Definisi kompetensi juga dijelaskan oleh Lestari dalam bukunya Yeni Saufina Siregar, dkk (2023:1) bahwa kompetensi adalah orang yang memiliki kemampuan, kekuasaan, otoritas, kemampuan dan pengetahuan untuk melakukan apa yang diperlukan (Kompetensi adalah orang yang memiliki kemampuan, kekuatan, otoritas, kemampuan, pengetahuan yang harus dilakukan).

Menurut Piet dan Ida Sahertian dalam bukunya Hamid & Hadi (2020), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan sesuatu yang telah diperoleh melalui pendidikan secara kognitif.

Menurut Junaidi dalam Herry dalam bukunya Joko Sulistiyono, (2022:13) Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau latihan. Kompetensi dapat pula dimaknai sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

b. Teori Kompetensi

Teori kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam bukunya Betti Nuraini (2024:38-39) kompetensi dapat diukur dan dinilai melalui indikator berikut:

- 1) *Motives* (Motivasi)
- 2) *Traits* (Watak)
- 3) *Self Concept* (Sikap)
- 4) *Knowledge* (Pengetahuan)
- 5) *Skills* (Keterampilan)

Motives adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer juga menambahkan bahwa motives adalah "*drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others*". Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk

mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam "feedback" untuk memperbaiki dirinya.

Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.

Self Concept adalah sikap dan nilai nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Knowledge adalah pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

David McClelland, seorang psikolog dari Harvard University, dalam bukunya *La Ode Sahili*, (2023:44), menyatakan bahwa kompetensi mencakup tiga komponen utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan mental (*mental ability*). Menurutnya, kecakapan mental adalah faktor yang paling penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan.

Robert Katz, seorang ahli manajemen, dalam bukunya La Ode Sahili, (2023:44-45), mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari tiga jenis keterampilan, yaitu keterampilan teknis, keterampilan manajerial, dan keterampilan konseptual. Menurutnya, setiap jenis keterampilan tersebut memiliki peran yang berbeda-beda dalam kesuksesan seorang manajer.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Dewi (2006:27) faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi secara intrinsik yaitu prestasi, pengakuan prestasi, kerja itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan atau kemajuan. Faktor-faktor Kompetensi secara ekstrinsik meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar individu, kondisi kerja, gaji, status, dan rasa aman.

Menurut Tan (2010:137) ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kompetensi dari seorang karyawan yaitu motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kompetensi seorang karyawan. Sementara itu, faktor kemampuan karyawan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan Kompetensi. Keberadaan kedua faktor tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, sudah seharusnya peningkatan Kompetensi karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi seorang pegawai muncul dari dalam diri karyawan meliputi kompetensi, tanggung jawab terhadap beban tugas karyawan, serta motivasi

bekerja dan faktor lingkungan kerja meliputi sarana yang menunjang pekerjaan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasannya.

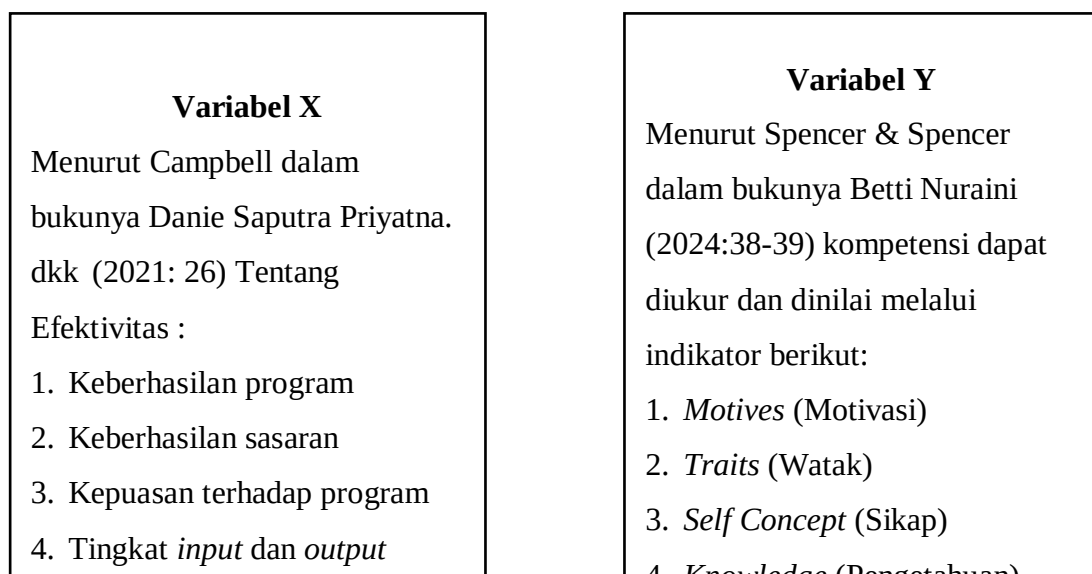
d. Indikator Kompetensi

Beberapa indikator kompetensi menurut Gordon dalam bukunya Andi Hendrawan, dkk (2023:73) sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar serta bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam perusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standart perilaku para karyawan dalam memiliki metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 4) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
- 5) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalkan melakukan suatu aktivitas kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran





D. Hipotesis

Dalam bukunya Dani Nur Saputra, dkk (2022:63). Pengertian hipotesis juga dijelaskan oleh Sugiyono menurutnya hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah. Sedangkan menurut Suryabrata dalam bukunya Dani Nur Saputra, dkk (2022:63) menjelaskan hipotesis secara teknis, hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji atau diteliti.

Adapun hipotesis yang dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut:

Ha : Efektivitas Program magang memiliki pengaruh terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa Program Studi

Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
(STIA) Amuntai.

Ho : Efektivitas Program magang tidak memiliki pengaruh
terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa Program Studi
Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
(STIA) Amuntai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kampus Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi yang beralamatkan di Jalan Bihman Villa No 123, Desa Sungai Karias, Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.

Penelitian kuantitatif juga berarti pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

C. Tipe Penelitian

Tipe Penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif/kausal. Yaitu penelitian yang bertujuan untuk

mengetahui pengaruh efektivitas program magang (variabel X) terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa (variabel Y) pada mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Program Studi Administrasi Publik, seberapa besar pengaruh antar variabel.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sue & Ritter, dalam *at a university, or employees of a company* dalam buku I Ketut Swarjana, (2022:4) populasi adalah keseluruhan kelompok individu-individu, kelompok, atau objek di mana Anda ingin menggeneralisasikan hasil penelitian. Misalnya warga negara suatu negara, mahasiswa di universitas, atau karyawan perusahaan. *"A population is the entire group of individuals, groups, or objects to which you would like to generalize your research results—for example, citizens of a country, students at a university, or employees of a company"*

Adapun yang jadi populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa program administrasi publik yang melaksanakan

magang pada tahun 2024 dan 2025 ditambah dengan yang melayani dari Prodi Administrasi Publik. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 951 Mahasiswa yang mengikuti program magang ditambah dengan yang melayani dari PRODI Administrasi Publik ada 3 orang staf. Sehingga keseluruhan populasi dalam penelitian ini adalah 954.

2. Sampel

Menurut I Ketut Swarjana dalam bukunya (2022:13). sampel adalah sekumpulan kasus yang ditarik atau dipilih dari kumpulan atau populasi kasus yang lebih besar, biasanya dengan tujuan memperkirakan karakteristik dari himpunan atau populasi yang lebih besar. *"Sample is a set of cases drawn or selected from a larger set or population of cases, usually with the aim of estimating characteristics of the larger set or population"* (Cramer & Howitt, 2004).

Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai yang mengikuti program magang dan staf yang melayani pada Prodi Administrasi Publik. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{\quad}$$

$$N(e)^2+1$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Banyaknya Sampel

e = Margin error yang digunakan 10% atau 0,10

$$n = \frac{954}{954(0,10)^2+1}$$

$$n = \frac{954}{10,54} = 90,52 \text{ maka dibulatkan menjadi } 91$$

Berdasarkan hasil pengukuran sampel tersebut, maka peneliti akan mengambil sampel sebanyak 91 orang pada penelitian Pengaruh Efektivitas Program Magang Terhadap Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas/independen (X)

Menurut Iman Subasman, dalam bukunya (2025:93) Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas karena nilai atau kondisinya dapat diubah oleh peneliti dan menurut Sugiyono variabel independen adalah faktor yang

menyebabkan perubahan atau memengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Efektivitas Program.

Teori menurut Campbell dalam bukunya Danie Saputra Priyatna. dkk (2021: 26) Tentang Efektivitas :

- 1) Keberhasilan Program
- 2) Keberhasilan Sasaran
- 3) Kepuasan Terhadap Program
- 4) Tingkat *input* dan *output*
- 5) Pencapaian Tujuan Menyeluruh

2. Variabel Terkait/dependen (Y)

Menurut Iman Subasman, dkk (2025:93) Variabel dependen, yang sering disebut sebagai variabel terikat, merupakan respons atau hasil yang diukur dalam penelitian. Arikunto menyatakan bahwa variabel dependen adalah faktor yang diamati untuk mengetahui perubahan yang terjadi akibat pengaruh variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Mahasiswa.

Menurut Spencer & Spencer dalam Betti Nuraini (2024:38-39) Tentang Kompetensi :

- 1) *Motives* (Motivasi)
- 2) *Traits* (Watak)
- 3) *Self Concept* (Sikap)
- 4) *Knowledge* (Pengetahuan)

5) *Skills* (Keterampilan)

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2022: 166), instrumen penelitian ialah alat yang dipergunakan dalam mengevaluasi fenomena yang dilakukan pengamatannya, baik pada pengukuran akan fenomena alam ataupun sosial. Instrumen penelitian berfungsi sebagai perangkat pengukur yang mendukung perolehan informasi kuantitatif tentang berbagai karakteristik variabel secara objektif. Alat penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner berstruktur (tertutup), di mana kuesioner dilakukan penyusunannya melalui pilihan jawaban yang menjadikan responden sebatas perlu melakukan pemilihan pada satu jawaban. Untuk memastikan keakuratan pengukuran, alat ini perlu memiliki skala yang terdefinisi dengan baik.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Menurut Campbell dalam bukunya Danie Saputra Priyatna. dkk (2021: 26) Tentang Efektivitas (X)	1. Keberhasilan Program	a. Kesesuaian kegiatan dengan program studi.
		b. Pemilihan tempat magang berdasarkan relasi pribadi.
	2. Keberhasilan Sasaran	a. Mahasiswa memperoleh pengalaman kerja nyata.
		b. Mahasiswa mampu menghubungkan teori dengan praktik nyata.
	3. Kepuasan Terhadap Program	a. Mahasiswa merasa puas dengan bimbingan instruktur dan DPL.
		b. Kegiatan magang bermanfaat untuk mengembangkan diri mahasiswa.
	4. Tingkat <i>Input</i> dan <i>Output</i>	a. Keaktifan mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan magang.
		b. Instruktur magang dan DPL memberikan bimbingan yang

		efektif.
	5. Pencapaian Tujuan Menyeluruh	a. Program magang meningkatkan rasa tanggung jawab mahasiswa. b. Program magang meningkatkan sikap disiplin mahasiswa.
Teori kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Betti Nuraini (2024:38-39) Tentang Kompetensi (Y)	1. <i>Motives</i> (Motivasi)	a. Mahasiswa memiliki semangat tinggi dalam melakukan kegiatan selama magang.
		b. Mahasiswa aktif mencari pengalaman baru di instansi tempat magang.
	2. <i>Traits</i> (Watak)	a. Mahasiswa disiplin waktu dalam jam kerja selama magang di instansi.
		b. Mahasiswa bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan.
	3. <i>Self Concept</i> (Sikap)	a. Mahasiswa mampu bersikap profesional dalam melaksanakan tugas.
		b. Mahasiswa memiliki inisiatif menawarkan bantuan kepada pegawai/staf di instansi.
	4. <i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	a. Mahasiswa memahami penerapan teori administrasi publik di lapangan.
		b. Mahasiswa memahami struktur dan sistem kerja di instansi.
	5. <i>Skills</i> (Keterampilan)	a. Mahasiswa mampu menggunakan alat bantu kerja seperti komputer atau dokumen.
		b. Mahasiswa mampu melaksanakan tugas administrasi dengan baik.

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

G. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Karimuddin (2021: 83), validitas yakni tingkat keakuratan serta kecermatan suatu instrumen atau alat ukur saat menjalankan pengukuran atas apa yang sebenarnya diinginkan untuk dilakukan pengukurannya. Pada

konteks penelitian, alat ukur dianggap sah atau valid jika mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini mempergunakan Uji *Bivariate Pearson Correlations* melalui bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science* atau *Statistical Product and Service Solutions*). Kemudian bandingkan hasil dari korelasi rhitung dengan nilai rtabel pada tingkat kesalahan (error) 5% atau 0,05. Jikalau nilai positif serta rhitung $>$ rtabel, mengartikan item mampu disebut valid. Jikalau rhitung $\leq$ rtabel, mengartikan item dikatakan tidak valid.

1. Observasi

Menurut Sugiyono dalam bukunya (2022: 145) menjelaskan bahwa observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, wawancara dan kuesioner.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono dalam bukunya (2022: 142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis atau tidak kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu tentang variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada.

H. Teknik Penentuan Skor

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert dalam menentukan skor penelitian., jawaban pada kuesioner akan diberikan lima alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut: Sangat setuju, setuju, sedang, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 3.2
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu (Netral)	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

I. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Karimuddin (2021: 83), validitas yakni tingkat keakuratan serta kecermatan suatu instrumen atau alat ukur saat menjalankan pengukuran atas apa yang sebenarnya diingankan untuk dilakukan pengukurannya. Pada konteks penelitian, alat ukur dianggap sah atau valid jika mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini mempergunakan Uji Bivariate Pearson Correlations melalui bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science* atau *Statistical Product and Service Solutions*). Kemudian bandingkan hasil dari korelasi rhitung dengan nilai rtabel pada tingkat kesalahan (error) 5% atau 0,05. Jikalau

nilai positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, mengartikan item mampu disebut valid. Jikalau $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, mengartikan item dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Elvera dalam bukunya (2021: 122), uji reliabilitas data ialah proses guna menilai kehandalan sebuah kuesioner sebagai indikator pada suatu variabel ataupun konstruk. Sebuah kuesioner dianggap memiliki reliabilitas jika jawaban dari responden dalam kuesioner tersebut tetap konsisten ataupun stabil pada satu waktu ke waktu lainnya. Sebuah kuesioner juga dianggap reliabel jikalau mencapai nilai Cronbach alpha besarannya melebihi pada 0,6. Dasar dari pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas ini: a) Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ mengartikan kuesioner reliabel b) Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ mengartikan kuesioner tidak reliabel Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pemrograman SPSS (*Statistical Package for Social Science atau Statistical Product and Service Solutions*) untuk menguji analisis reliabilitas dan menghasilkan output berupa Tabel *Reliability Statistics*.

J. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden,

menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian uji statistik yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear (khususnya regresi linear berganda) untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar.

a. Uji Normalitas

Menguji apakah data residul (kesalahan prediksi) berdistribusi normal atau tidak.

- 1) Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji statistik yang di gunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen (Efektivitas Program Magang) dengan variabel dependen (Kompetensi Mahasiswa) berbentuk linier atau tidak. Pengujian dilakukan dengan melihat hasil *Test for Linearity* di aplikasi SPSS statistik 25.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis kuantitatif dengan metode statistik yang digunakan adalah analisis linier sederhana. Analisis linier sederhana adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Metode analisis regresi linier sederhana ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistic yang merupakan salah satu paket program komputer yang digunakan dalam mengelola data statistik. Persamaan regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$\text{dimana: } a = \frac{\sum Y \sum X^2 - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X = Variabel bebas

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan maupun penurunan)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji T adalah uji statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Efektivitas Program Magang) terhadap variabel dependen (Peningkatan Kompetensi Mahasiswa). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai

berikut :

- 1) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya terdapat pengaruh signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 - 2) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Uji Determinasi (r^2)

Uji determinasi (r^2) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai r^2 berkisaran antara 0 – 1 atau dapat dijelaskan dalam bentuk persentase (0%-100%).

DAFTAR PUSTAKA

- Alia, F.A (2023). *Pengaruh Efektivitas Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Terhadap Kompetensi Nonteknis (Softskill) pada Alumni Universitas Jenderal Soedirman*. Skripsi, Universitas Jenderal Soedirman.
- Ananda, R. d. (2025). *Variabel Kerja (Kompilasi Konsep)*. Medan: UMSUPRESS.
- Astuti, S. (2023). *Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja Dosen*. Malang: Media Nusa Creative.
- Andrian, D., Titisari. P. W., Hidayat, F., dan Septiawan, A. (2022). Efektivitas Program MBKM dalam Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Pasca Kampus. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 4 Nomor 6, Desember 2022, hlm. 7403–7414. DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4097>
- Hendrawan, A. d. (2023). *Altruism Trilogi KI HAJAR DEWANTORO (ALKI) Untuk Meningkatkan Kinerja Tim*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Hidayat, B. A. (2024). *Kajian Efektivitas Layanan Pengecekan Sertifikasi Elektronik Sesuai Peraturan Menteri Agraria Nomor 19 Tahun 2020*. Indramayu: UMSUPRESS.
- Karsono. (2024). *Strategi Efektivitas Kerja Aparatur*. Yogyakarta: Selat Media Patners.
- Kodrat, K. F. (2022). *Produktivitas Dalam Meningkatkan Daya Saing*. Sumatera Utara: CV AZKA PUSTAKA.
- Pramika, D. (2021). *Penelitian Statistik*. Palembang: Bening Media.
- Pramika, D. (2021). *Statistik Penelitian*. Palembang: Bening Media.
- Rahmatika, C. d. (2023). *Komunikasi Efektif*. Indramayu: CV Adanu Abimata.
- Sahili, L. O. (2023). *Peningkatan Kompetensi dan Kinerja DPRD*. Jawa Tengah: CV Samu Untung.
- Saputra, D. (2021). *Penerapan E-Goverment Lintas Sektor Dalam Memajukan Efektivitas dan Efisiensi Roda Pemerintahan*. Bandung: Jurusan Administrasi Publik FIFIP UIN SGD Bandung.

- Saputra, D. d. (2021). *Penerapan E-Government Lintas Sektor dalam Memajukan Efektivitas dan Efisiensi Roda Pemerintahan*. Bandung: Jurusan Administrasi Publik FIFIP UIN SGD Bandung.
- Saputra, D. N. (2022). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Sulawesi Tengah: CV Feniks Muda Sejahtera.
- Sarwajana, I. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling dan Bias dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Siregar, Y. S. (2023). *Model Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Pendidikan Vokasi Dengan Manajemen Pelatihan Berbasis Keterampilan 4C (Critical Thinking, Creativity, Communication, Collaboration)*. Medan: UMSUPRESS.
- Subasman, I. d. (2025). *Metode dan Teknik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Pengembangan Untuk Mhasiswa*. Jawa Barat: WIDINA MEDIA UTAMA.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sulistiyono, J. (2021). *Meningkatkan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah Supervisi dan Pembimbingan Berkelanjutan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Syahri, P. d. (2025). *Kinerja Dosen (Perspektif Kepemimpinan, Komunikasi dan Efektivitas Tim)*. Medan: UMSUPRESS.
- Syuhada, S. d. (2024). *Kompetensi Guru dan Faktor yang Mempengaruhi*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Widiana, I. W. (2020). *Validasi Penyusunan Instrumen Penelitian Pendidikan*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSA .