

**Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja,
Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan
Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat
Daerah Kabupaten Empat Lawang**

Selly Tamara Dewi ¹⁾, Harun Samsuddin ²⁾, Nisma Aprini³⁾

Program Pascasarjana Unsela

Email: ¹sellytamara@gmail.com, ²harunsamsudin@yahoo.co.id, ³nisma.aprini@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, pembinaan, motivasi kerja, fasilitas dan kemampuan kerja secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang.

Kata Kunci : *Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas, Kemampuan Kerja dan Efektivitas Kerja*

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of individual characteristics, work culture, coaching, work motivation, facilities and work abilities individually and collectively on the work effectiveness of employees of the Empat Lawang Regency Regional Secretariat. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial simultaneous tests and coefficient of determination. The research results showed that individual characteristics, work culture, coaching, work motivation, facilities and work abilities had a significant influence individually and collectively on the work effectiveness of employees of the Empat Lawang Regency Regional Secretariat.

Keywords: *Individual Characteristics, Work Culture, Coaching, Work Motivation, Facilities, Work Ability and Work Effectiveness*

Selly Tamara Dewi Harun Samsuddin, Nisma Aprini

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

Latar Belakang

Karakteristik individu adalah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut. Karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Budaya kerja adalah pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, yang tercermin didalam suatu kelompok sehingga hal ini berkaitan dengan sikap, perilaku, cita – cita dan serta pandangan yang akan membentuk suatu perwujudan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja yang ada di sebuah organisasi akan menjadi ukuran terhadap organisasi tersebut. Baik atau buruknya budaya kerja yang ada didalam organisasi akan bergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Menerapkan budaya kerja dalam sebuah instansi maupun organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Pembinaan merupakan suatu kegiatan dalam mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh – sungguh, pembinaan terhadap pegawai seperti pembinaan terhadap pemahaman tugas pokok dan fungsi, pembinaan terhadap pentingnya mempedomani peraturan kerja dan pembinaan terhadap peningkatan kemampuan dalam bekerja, dengan adanya pembinaan kepada pegawai maka diharapkan akan mendapatkan hasil yang lebih baik dalam bekerja.

Kurangnya pembinaan pegawai seperti pembinaan terhadap pemahaman tugas pokok dan fungsi, pembinaan terhadap pentingnya mempedomani peraturan kerja dan pembinaan terhadap peningkatan kemampuan dalam bekerja, sehingga hal ini berdampak pada pencapaian hasil kerja yang belum maksimal.

Dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan suatu kegiatan atau kegiatan maka diperlukan suatu motivasi sebagai rangsangan atau juga daya gerak seseorang. Motivasi kerja atau tenaga penggerak sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang.

Melalui fungsi harapan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya dengan tingkat menghasilkan pencapaian hasil kerja dan pada akhirnya akan menghasilkan pemberian imbalan atas pencapaian seseorang. Seseorang dengan kesediaan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas - tugasnya dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan dan target sebelumnya.

Pegawai dengan motivasi yang tertanam dalam dirinya akan melaksanakan tugas yang diberikan akan menentukan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dari pimpinan atas tugas – tugasnya. Motivasi kerja lebih menitikberatkan pada situasi berkelanjutan yang dirasakan oleh setiap pegawai terkait dengan pekerjaan yang dilakukan seperti perasaan tentang banyaknya pekerjaan yang diberikan.

Fasilitas merupakan suatu yang berkaitan dengan sarana fisik yang berada di tempat bekerja yang dapat memberikan masukan menjadi keluaran yang diinginkan. Fasilitas adalah berkaitan dengan penyediaan fisik untuk memberikan kemudahan dalam bekerja yang berada di tempat bekerja sehingga para pengguna fasilitas kerja dapat terpenuhi kebutuhannya dalam bekerja.

Fasilitas kerja ialah berupa fasilitas yang ada didalam organisasi untuk menunjang kegiatan organisasi tersebut dalam mencapai sasaran yang telah direncanakan. Pelayanan dengan adanya pemberian fasilitas adalah kegiatan yang baik yang dalam hal ini pegawai perlu melakukan pengawasan dalam menjalankan tugas – tugasnya. Fasilitas adalah suatu perasaan yang bersifat fisik yang dapat memberikan masukan kepada pegawai untuk mendapatkan keluaran yang diinginkan.

Kemampuan adalah salah satu unsur kematangan seseorang pegawai berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dalam pengalaman kerja seseorang tersebut. Kemampuan merupakan potensi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan fisik dan

Selly Tamara Dewi Harun Samsuddin, Nisma Aprini

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

mental seseorang.

Kemampuan adalah kesanggupan dan kemampuan seseorang yang memiliki kecakapan dan kesanggupan dalam menjalankan tugas melalui pelaksanaan dan tindakan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan pencapaian hasil kerjanya. Kemampuan adalah kapasitas individu dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Dengan demikian kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas adalah pencapaian tujuan hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan / digunakan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik sangat tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakannya beberapa biaya yang dikeluarkan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa masalah berkaitan dengan karakteristik individu, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai dengan karakteristik yang belum baik, seperti, masih rendahnya tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan masih minimnya pengalaman kerja pegawai. Budaya kerja yang belum baik hal ini masih terlihatnya dari adanya pegawai yang bermalasan dalam bekerja serta keluar masuk kantor saat jam kerja.

Pembinaan terhadap pegawai jarang dilakukan seperti : pembinaan terhadap kehadiran pegawai dan pembinaan terhadap prosedur kerja. Masih rendahnya motivasi pegawai dimana masih adanya pegawai yang bekerja berdasarkan perintah yang mencerminkan masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja yang ada belum lengkap seperti masih belum mencukupinya komputer atau laptop, proyektor pada setiap ruangan, jaringan internet yang tidak stabil, lemari arsip yang kurang, meja kantor yang terlalu kecil sehingga berkas menumpuk di atas meja. Kemampuan kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya

target kerja yang belum diselesaikan dengan maksimal.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
2. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
3. Apakah ada pengaruh pembinaan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
5. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
6. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
7. Apakah ada pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, pembinaan, motivasi kerja, fasilitas dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yang hendak dicapai oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembinaan terhadap efektivitas

Selly Tamara Dewi Harun Samsuddin, Nisma Aprini

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, pembinaan, motivasi kerja, fasilitas dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang.

Kajian Pustaka

Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. (Nur Hanifah, 2019). Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Gusti A. K. M, 2021).

Pengertian Budaya Kerja

Menurut Supriyadi (2020:147), pengertian budaya kerja adalah gagasan yang didasarkan pada pandangan hidup yang berkaitan dengan nilai dan sifat dan juga berkaitan dengan kebiasaan serta pendorong yang menjadi budaya suatu kelompok yang tercermin dari sikap yang akan menjadi perilaku, cita – cita dan serta pandangan dalam bekerja.

Pengertian Pembinaan

Menurut pendapat Miftah Thoha (2022:120) dalam bukunya yang berjudul “Pembinaan Organisasi” mendefinisikan, pengertian pembinaan adalah suatu tindakan, proses, atau pernyataan menjadi lebih baik. Pembinaan merupakan suatu

pernyataan yang normatif, yakni menjelaskan bagaimana perubahan dan pembaharuan yang berencana serta pelaksanaannya.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2021:191) motivasi adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2020:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Pengertian Fasilitas

Menurut Moekijat (2019: 155) fasilitas adalah suatu yang berkaitan dengan sarana fisik yang berada di tempat bekerja yang dapat memberikan masukan menjadi keluaran yang diinginkan. Menurut Buchari (2018: 12) fasilitas adalah berkaitan dengan penyedia fisik untuk memberikan kemudahan dalam bekerja yang berada di tempat bekerja sehingga para pengguna fasilitas kerja dapat terpenuhi kebutuhannya dalam bekerja.

Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Thoha (2018:93), kemampuan adalah salah satu unsur kematangan seseorang pegawai berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dalam pengalaman kerja seseorang tersebut. Menurut Gibson, (2021:104) kemampuan merupakan potensi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019: 59) menyatakan bahwa : “Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu”. Menurut Soekarno (2020:42) definisi efektivitas adalah pencapaian tujuan hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor- faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat-alat dan lain-lain yang

Selly Tamara Dewi Harun Samsuddin, Nisma Aprini

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

telah dikeluarkan / digunakan. Menurut Handoko (2020:7) Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah dicapai.

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara yang diajukan untuk memecahkan suatu masalah, atau untuk menerangkan suatu gejala (Donald Ary, 2019 :120). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh karakteristik individu terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
2. Diduga ada pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
3. Diduga ada pengaruh pembinaan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
4. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
5. Diduga ada pengaruh fasilitas terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
6. Diduga ada pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
7. Diduga ada pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, pembinaan, motivasi kerja, fasilitas dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

Metodologi Penelitian Desain Penelitian

Menurut Sukardi (2019:183), mengemukakan desain penelitian berdasarkan definisi secara luas dan sempit. Secara luas, desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam konteks ini komponen desain dapat mencakup semua struktur penelitian yang diawali sejak ditemukannya ide sampai diperoleh hasil penelitian. Desain penelitian adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel antara, pengumpulan

data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang pada tahun 2023, dengan judul penelitian "Pengaruh karakteristik individu, budaya kerja, pembinaan, motivasi kerja, fasilitas dan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang".

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*)

Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Reseach*)

Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :

- a) Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
- b) Wawancara (*Interview*). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
- c) Metode Kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

Teknik Analisis Data Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus –

Selly Tamara Dewi Harun Samsuddin, Nisma Aprini

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

rumus sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut :

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + e$$

Keterangan :

- Y = Efektivitas Kerja
- a = Konstanta
- X₁ = Karakteristik Individu
- X₂ = Budaya Kerja
- X₃ = Pembinaan
- X₄ = Motivasi Kerja
- X₅ = Fasilitas
- X₆ = Kemampuan Kerja
- b = Koefisien Regresi
- e = error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

Koefisien Diterminasi

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut : $KD = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

KD = Koefisien Diterminasi r = Koefisien Korelasi

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05. Uji simultan dalam penelitian ini dengan ketentuan:

- a. Ho ditolak jika nilai signifikan $F < 0,05$, Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
- b. Ho diterima jika nilai signifikan $F > 0,05$, Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

Selly Tamara Dewi Harun Samsuddin, Nisma Aprini

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut :

Tabel 4.12
Uji Regresi Berganda Variabel
Karakteristik Individu (X₁), Budaya Kerja (X₂), Pembinaan (X₃), Motivasi Kerja (X₄), Fasilitas (X₅), Kemampuan Kerja (X₆) Dan Efektivitas Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.467	5.163	
	Karakteristik Individu	.510	.113	.514
	Budaya Kerja	.280	.108	.275
	Pembinaan	.594	.119	.591
	Motivasi Kerja	.260	.136	.243
	Fasilitas	.257	.084	.182
	Kemampuan Kerja	.303	.138	.286

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.467 + 0.510 (X_1) + 0.280 (X_2) + 0.594 (X_3) + 0.260 (X_4) + 0.257 (X_5) + 0.303 (X_6) + e$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 2.467, hal ini memiliki arti jika variabel Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas dan Kemampuan Kerja diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel prestasi sebesar 2.467.

Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X₁) diperoleh nilai sebesar 0.510, hal ini memiliki arti jika variabel Karakteristik Individu ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.510 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.510 atau 51 % dan sisanya 49 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan

semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X_2) diperoleh nilai sebesar 0.280, hal ini memiliki arti jika variabel Budaya Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.280 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.280 atau 28 % dan sisanya 72 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Pembinaan (X_3) diperoleh nilai sebesar 0.594, hal ini memiliki arti jika variabel Pembinaan ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.594 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pembinaan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.594 atau 59,4 % dan sisanya 40,6 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_4) diperoleh nilai sebesar 0.260, hal ini memiliki arti jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.260 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.260 atau 26 % dan sisanya 74 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas (X_5) diperoleh nilai sebesar 0.257, hal ini memiliki arti jika variabel Fasilitas ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.257 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Fasilitas terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.257 atau 25.7 % dan sisanya 74.3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X_6) diperoleh nilai sebesar 0.303, hal ini memiliki arti jika variabel Kemampuan Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.303 satu –

Selly Tamara Dewi Harun Samsuddin, Nisma Aprini

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kemampuan Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.303 atau 30.3 % dan sisanya 69.7 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan pengaruh parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Karakteristik Individu	4.503	.000
Budaya Kerja	3.669	.006
Pembinaan	4.984	.000
Motivasi Kerja	2.906	.038
Fasilitas	2.858	.039
Kemampuan Kerja	2.199	.036

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Penjelasan :

1. Pengujian pengaruh Karakteristik Individu (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Pengujian pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.006 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Budaya Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Pengujian pengaruh Pembinaan (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pembinaan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Pengujian pengaruh Motivasi Kerja (X_4) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.038 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Motivasi Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Pengujian pengaruh Fasilitas (X_5) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.039 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Fasilitas (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. Pengujian pengaruh Kemampuan Kerja (X_6) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.036 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Kemampuan Kerja (X_6) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Selly Tamara Dewi Harun Samsuddin, Nisma Aprini

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

Tabel 4.14
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1666.921	6	277.820	23.194	.000 ^a
Residual	359.349	30	11.978		
Total	2026.270	36			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Karakteristik Individu (X_1), Budaya Kerja (X_2), Pembinaan (X_3), Motivasi Kerja (X_4), Fasilitas (X_5) dan Kemampuan Kerja (X_6) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh - variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.787	3.461

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,787, hal ini berarti bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1), Budaya Kerja (X_2), Pembinaan (X_3), Motivasi Kerja (X_4) Fasilitas (X_5) dan Kemampuan Kerja (X_6) berpengaruh terhadap variabel

Efektivitas Kerja (Y) sebesar 78.7 % dan sisanya 21.3 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Karakteristik individu, berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
2. Budaya kerja, berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
3. Pembinaan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
5. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
6. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
7. Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

Saran

1. Dengan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya karakteristik individu harus ditingkatkan agar efektivitas kerja pegawai meningkat.
2. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang, oleh sebab itu, sebaiknya budaya kerja yang belum baik hendaknya diperbaiki agar efektivitas kerja pegawai senantiasa meningkat.

Selly Tamara Dewi Harun Samsuddin, Nisma Aprini

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

3. Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai, pimpinan hendaknya melakukan pembinaan kepada pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
4. Dengan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya motivasi kerja pegawai harus ditingkatkan agar pegawai bersemangat dalam bekerja
5. Dengan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang, oleh sebab itu, sebaiknya fasilitas kerja pegawai harus diperhatikan dan disesuaikan dengan kebutuhan pegawai
6. Dengan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya kemampuan kerja pegawai harus ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kepada pegawai agar kemampuan kerja pegawai meningkat.
7. Bagi penelitian selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama maka hendaknya menambah variabel – variabel lain yang diteliti atau melakukan penelitian dengan analisis pengolahan data yang berbeda agar mendapatkan hasil yang lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- Akhlan, (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Karakteristik Individu dan Kemampuan Kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada PP-P0n Kementerian Pemuda Dan Olahraga.
- Andriani et al., (2019). Budaya kerja dalam sebuah instansi maupun organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi.
- Arikunto,(2019). Prosedur Penelitian, Bumi Aksara : Jakarta
- Asa'ad dalam Pasolog, Harbani, (2020). Teori Administrasi Publik. Bandung:Alfabeta
- Barry, (2018). Fasilitas kerja ialah berupa fasilitas yang ada didalam organisasi untuk menunjang kegiatan organisasi
- Buchari, (2018). Fasilitas adalah berkaitan dengan penyedia fisik untuk memberikan kemudahan dalam bekerja
- Ghozali, (2019). Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta

- Gibson, (2021). Perilaku organisasi” . Jakarta: Rineka Cipta.
- Harmaizar, (2019), Fasilitas adalah suatu perasaan yang bersifat fisik yang dapat memberikan masukan kepada pegawai untuk mendapatkan keluaran yang diinginkan.
- Hasibuan, (2021). Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa Henry Simamora, (2022). Manajemen Sumber daya Manusia.Gramedia: Jakarta
- Heijdarahman Ranupandojo dan Suad Husnan, (2019), Manajemen Personalia”. Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Hernan, (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai KantOr Kecamatan Way Seputih Kabupaten Lampung Tengah.
- Huriyati, (2021). karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi dan menerima barang dan jasa serta pengalaman
- Indra Imban, (2022). Indikator karakteristik individu. Rineka. Cipta. Jakarta
- Kuncoro, (2019). Manajemen Perbankan, Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Liang Gie dalam bukunya Martoyo, (2021). Dasar-Dasar Administrasi, Jakarta: Erlangga Madridista Medan Pasaribu dikutip pada tahun 2023. Beberapa faktor yang sangat menentukan fasilitas kerja. Artikel
- Mangkunegara, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Selly Tamara Dewi Harun Samsuddin, Nisma Aprini

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang