

Determinan Efektivitas Kerja Pegawai (Studi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang)

¹Darmin, ²Nisma Aprini, ³Sri Husada

¹⁻³Prodi. Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat

Email : ¹darmin121965@gmail.com, ²nisma.aprini@gmail.com,
³srihusada44@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui determinan efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang, dengan variabel independen yaitu kepemimpinan, karakter individu, kerjasama dan kemampuan kerja yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sedangkan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan SPSS Ver. 24.0 dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi.

Hasil analisis didapat kepemimpinan, karakter individu, kerjasama dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang. Kepemimpinan, karakter individu, kerjasama dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Karakter Individu, Kerjasama, Kemampuan Kerja dan Efektivitas Kerja

ABSTRACT

This study was carried out to determine the determinants of work effectiveness of employees of the Women's Empowerment and Child Protection Office of Empat Lawang Regency, with independent variables, namely leadership, individual character, cooperation and work ability that affect the work effectiveness of employees. This study used a quantitative method, while data collection was distributed by distributing questionnaires to 30 respondents. Test the quality of the data using validity tests, reliability tests and normality tests. The analysis used was descriptive analysis and inferential analysis using SPSS Ver. 24.0. with multiple regression formula, partial test simultaneous test and coefficient of determination.

The results of the analysis were obtained that leadership, individual character, cooperation and work ability had a significant effect on the work effectiveness of employees of the Women's Empowerment and Child Protection Office of Empat Lawang Regency. Leadership, individual character, cooperation and work ability have a significant effect together on the work effectiveness of employees of the Women's Empowerment and Child Protection Office of Empat Lawang Regency.

Keywords: Leadership, Individual Character, Cooperation, Work Ability and Work Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan pencapaian individual itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dengan pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi dan mengajak tingkah laku manusia dan hal ini disertai dengan kemampuan pimpinan untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang atau sekelompok orang agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan secara bersama – sama yang telah ditentukan sebelumnya.

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.

Kerjasama adalah sebuah sistem pekerjaan yang kerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim. Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran tanggung jawab tiap anggota. Kerjasama pada hakekatnya mengindikasikan adanya dua pihak atau lebih yang berinteraksi secara dinamis untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dalam pengertian itu terkandung tiga unsur pokok yang melekat pada suatu kerangka

kerjasama, yaitu unsur dua pihak atau lebih, unsur interaksi dan unsur tujuan bersama. Jika satu unsur tersebut tidak termuat dalam satu obyek yang dikaji, dapat dianggap bahwa pada obyek itu tidak terdapat kerjasama. Salah satu bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi adalah tim, yang berarti bahwa karyawan, tim teknis, dan seluruh anggota perusahaan bekerja bersama untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan dengan tujuan mencapai kepuasan pelanggan.

Kerjasama adalah sekumpulan orang yang dapat bekerjasama untuk menyelesaikan tugas serta kegiatan bersama-sama untuk memperoleh tujuan perusahaan yang akan mempunyai dampak positif yang sangat baik dan pekerjaan akan cepat selesai dan tepat waktu dan pekerjaan akan terasa lebih ringan. Dengan adanya kerjasama dapat membantu karyawan lebih kreatif karena adanya pertukaran pendapat dan pikiran. Kerjasama terdapat faktor yang mendasari bentuknya sebuah tim yaitu seperti adanya rasa bertanggung jawab yang dimiliki dari dua orang atau lebih yang terdapat di sebuah tim tersebut yang akan membuat pekerjaan menjadi lebih serius dikerjakan sehingga akan adanya kontribusi dalam menjalankan sebuah pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin sehingga dalam anggota tim dapat saling membantu.

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 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 pengamatan penulis yang dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa permasalahan yaitu : Kepemimpinan yang ada dari pemimpin dalam keputusan dan tanggungjawab pemimpin sudah kategori baik, akan tetapi dilihat dari kemampuan memotivasi bawahan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosional masih kurang. Masih adanya pegawai dengan karakteristik yang belum baik, seperti, masih rendahnya tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan masih minimnya pengalaman kerja pegawai. Kerjasama antar pegawai belum terlihat, dimana masih adanya pegawai yang tidak peduli dengan beban

pekerjaan rekan kerja dan belum adanya kontribusi antar rekan kerja untuk saling membantu dan bekerjasama. Kemampuan kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya target kerja yang belum diselesaikan dengan maksimal.

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini yaitu: apakah variabel kepemimpinan, karakter individu, kerjasama dan kemampuan kerja secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis variabel kepemimpinan, karakter individu, kerjasama dan kemampuan kerja secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang.

2. LANDASAN TEORI

a. Kepemimpinan

Menurut Moejiono (2020), kepemimpinan atau *leadership* sebenarnya adalah akibat dari pengaruh yang terjadi secara satu arah. Hal itu

terjadi karena seorang pemimpin mungkin memiliki sebuah kualitas tertentu. Kualitas tersebut adalah sesuatu yang membedakan dirinya dengan para pengikutnya. Menurut Siagian (2020), Kepemimpinan bisa

diartikan sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang. Kemampuan tersebut ada ketika menjabat sebagai seorang pemimpin di dalam organisasi tertentu. Kemampuan yang dimaksud adalah untuk mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya atau anggotanya. Hal ini dilakukan supaya mereka dapat bertindak dan berpikir sesuai sebuah lahan tertentu. Supaya sebuah tujuan bisa dicapai dengan mudah.

b. Karakter Individu

Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. (Hanifah, 2023). 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).

c. Kerjasama

Menurut Pamudji (2021:12-13) Kerjasama pada hakekatnya mengindikasikan adanya dua pihak atau lebih yang berinteraksi secara dinamis untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dalam pengertian itu terkandung tiga

unsur pokok yang melekat pada suatu kerangka kerjasama, yaitu unsur dua pihak atau lebih, unsur interaksi dan unsur tujuan bersama. Jika satu unsur tersebut tidak termuat dalam satu obyek yang dikaji, dapat dianggap bahwa pada obyek itu tidak terdapat kerjasama.

d. Kemampuan Kerja

Menurut Wojowasito (2022:22) 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. Menurut Robbins (2023:17) kemampuan adalah kapasitas individu dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.

e. Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2023: 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 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.

3. Metode Penelitian

a. Desain 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. Rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan, di antara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis dan menafsirkannya, dan akhirnya untuk memberikan jawaban atas masalah tersebut.

a. Definisi Operasional Variabel

Menurut Suryabrata, (2020:29), definisi operasional adalah kaitan sifat – sifat penelitian yang dapat diamati oleh penulis dalam melakukan penelitian. Konsep dasar yang dapat diamati oleh penulis dalam melakukan penelitian dengan observasi ini sangat penting, karena hal ini dapat membuka penelitian lain atau orang lain untuk mendapatkan hal yang serupa dengan

penulis sehingga dapat dilakukan secara terbuka untuk diuji oleh orang lain. Variabel bebas / *Independent Variabel*, variabel yang dipandang sebagai penyebab kemunculan variabel terikat yang kan diduga sebagai akibatnya. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan (X_1), Karakter Individu (X_2), Kerjasama (X_3) dan Kemampuan Kerja (X_4), sedangkan variabel terikat/dependent yaitu Efektivitas Kerja (Y), variabel dependen disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. (Sugiyono, 2023:137). yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Efektivitas Kerja (Y).

b. 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. Wawancara (*Interview*).
- b) Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
- c) 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.

a. Teknik Analisis Data

Uji kualitas data pada penelitian

ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS Ver. 24.0, dengan melakukan dua pengujian yaitu;

- 1) 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 kuisisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.
- 2) 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.

c. Analisis Statistik Deskriptif

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

– variabel yang diteliti.

d. Analisis Statistik Inferensial

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

1) 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 :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Constanta

X = Variabel – variabel bebas

b = Koefisien Regresi

e = error term (kesalahan)

2) Uji Parsial (Uji t)

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

3) 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 :

$$KD = \text{Koefisien}$$

Diterminasi

$$r^2 = \text{Koefisien Korelasi}$$

4) 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.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan aplikasi SPSS Ver. 24.0 didapat hasil coefficient regresi berganda seperti tampak pada tabel 1. Berikut ini.

Tabel 1.
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.351	7.187	
	Kepemimpinan	.352	.103	.353
	Karakteristik Individu	.395	.135	.361
	Kerjasama	.557	.125	.548
	Kemampuan Kerja	.292	.108	.278

Sumber : Output Program SPSS Versi 24.0, (2025)

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu :

$Y = 1,351 + 0,352 (X_1) + 0,395 (X_2) + 0,557 (X_3) + 0,292 (X_4)$. Tabel di atas menunjukkan nilai persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

Nilai constanta diperoleh sebesar 1,351, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1), Karakter Individu (X_2), Kerjasama (X_3) dan Kemampuan Kerja (X_4) diasumsikan 0 (Nol) atau diabaikan maka nilai variabel

Efektivitas Kerja (Y) sebesar 1,351.

Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,352, hal ini memiliki makna jika variabel Kepemimpinan (X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,352, sedangkan variabel Karakter Individu (X_2), Kerjasama (X_3) dan Kemampuan Kerja (X_4) dianggap konstan.

Variabel Karakter Individu (X_2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,395, hal ini memiliki makna jika variabel Karakter Individu (X_2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,395. sedangkan variabel kepemimpinan (X_1), Kerjasama (X_3) dan Kemampuan Kerja (X_4) dianggap konstan.

Variabel Kerjasama (X_3) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,557, hal ini memiliki makna jika variabel Kerjasama (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,557. sedangkan variabel Kepemimpinan (X_1), Karakter Individu (X_2), dan Kemampuan Kerja (X_4) dianggap konstan.

Variabel Kemampuan Kerja (X_4) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,292, hal ini memiliki makna

jika variabel Kemampuan Kerja (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,292, sedangkan variabel Kepemimpinan (X_1), Karakter Individu (X_2), dan Kerjasama (X_3) dianggap konstan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel – variabel bebas terhadap terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Hasil pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Kepe mim pinan	3.408	.002
Kara kteris tik Indiv idu	2.919	.007
Kerja sama	4.456	.000
Kem ampu an Kerja	2.690	.012

Sumber : Output Program SPSS Versi 24.0, (2025)

1) Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y),

diperoleh nilai Sig 0.002 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Pengujian pengaruh variabel Karakter Individu (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.007 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Karakter Individu (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

3) Pengujian pengaruh variabel Kerjasama (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.000 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal

4) ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kerjasama (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.740	.706	3.743

Model Summary^b

Sumber : Output Program SPSS
Versi 24.0, (2025)

5) Pengujian pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.012 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kemampuan Kerja (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil perhitungan tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,706, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Karakter Individu (X_2), Kerjasama (X_3) dan Kemampuan Kerja (X_4) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 70,6 % dan sisanya 29,4 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Pengawasan, prosedur kerja, motivasi kerja, semangat kerja dan kemampuan kerja.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Hasil perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Determinasi

d. Uji Simultan (Uji F)

Dalam melakukan pengujian terhadap variabel – variabel penelitian digunakan Uji F dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1197.310	4	299.328		.000 ^a
Residual	420.290	30	14.010		
Total	1617.600	34			

Sumber : Output Program SPSS Versi 24.0, (2025)

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, dengan demikian menerima H_a dan menolak H_o , yang berarti variabel Kepemimpinan (X_1), Karakter Individu (X_2), Kerjasama (X_3) dan Kemampuan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel – variabel terhadap variabel terikat secara bersama – sama.

5. KESIMPULAN

Pembahasan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut;

- a. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan

Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang

- b. Karakter individu berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang
- c. Kerjasama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang
- d. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang
- e. Kepemimpinan, karakter individu, kerjasama dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Empat Lawang

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dilaksanakan oleh tim peneliti yang didanai dari bantuan LPPM Universitas Serelo Lahat Sumatera Selatan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada;

- a. Rektor Universitas Serelo Lahat Sumatera Selatan. Efektivitas Kerja Karyawan PLN. Persero WS2JB Rayon Kayu Agung
- b. Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat Sumatera Selatan. Fiedler, (2022). Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi. Daerah. Bandung : Yayasan Amal Keluarga.
- c. Kepala LPPM Universitas Serelo Lahat Sumatera Selatan.
- d. Tim Dosen peneliti Universitas Serelo Lahat Sumatera Selatan. Floyed, (2022). Tiga pembagian besar mengenai tugas dan fungsi seorang pemimpin Ghozali, (2020). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- e. Kepala Satreskrim Polres Empat Lawang
- f. Pimpinan redaksi Jurnal IKRAITH Ekonomika UPI Y.A.I Gibson (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga. Gulo, (2023). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Grasindo.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Damuri (2020) Pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang.
- Denis, (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Karakter individu, Dan Kerjasama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akseleratorba Dan Tenaga Nuklirnasional Yogyakarta
- Djarwanto, (2020). *Statistik Non Parametrik, Bagian I Edisi 3 : BPF-UGM. Yogyakarta, Cetakan Pertama*
- Edralin dan Whitaker (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Emy, (2020). Pengaruh Karakter individu, Pelatihan Dan Kerjasama Terhadap
- Gusti A. K. M, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta. Jakarta Hadi, (2023). *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hanifah, (2023). Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain.
- Hasibuan (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Huriyati (2021) Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu
- Hwang (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta. Jakarta
- Imam, (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Karakter individu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang
- Imban (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta. Jakarta
- Imron dan Suhardi (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang. 5(01), 64-83
- Jimi, (2023). Pengaruh Karakter individu Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara
- Kav (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Mahardhika, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Maman, (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Plastindo Gresik
- Moejiono, (2020). Kepemimpinan dan Keorganisasian,. Yogyakarta, UII Press Moejiono, (2023).
- Kepemimpinan dan. Keorganisasian,. Yogyakarta, UII Press
- Okta, (2022). Pengaruh Karakter individu dan Kerjasama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur
- Pamudji (2021). Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara Polancik, (2020). Empirical Research Method Poster
- Purbayu, (2020). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Rivai, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robert, (2020). Buku Pintar Pasar Modal Indonesia (The Intelligent Guide of Indonesian Capital Market). First Edition. Jakarta: Mediasoft Indonesia.
- Robbins, (2021). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten
- Robbins, (2023). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa

- Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten (2020). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Ruslan, (2020). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Thoha (2022). *Perilaku organisasi, konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rumanti, Maria Sapran, (2021). Pengaruh Karakter individu Dan Widiyanto, (2020). *SPSS For Window untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan Wahjosumidjo, (2023). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. RajaGrafindo Persada,. Jakarta.
- Sari dan Wibowo, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,. Jakarta. Wijono, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta. Jakarta
- Sarwono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: WojoWasito (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta. Jakarta
- Graha. Ilmu. Sedarmayanti (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,. Jakarta. Yulia, (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Karakter individu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya*
- Siagian, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,. Jakarta. Yulis, (2021). *Pengaruh Karakter individu dan Kerjasama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung*
- Soekarno (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,. Jakarta.
- Sugiyono, (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung Suryabrata,