

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA ASN PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANTAENG

Asriany Nur^{*1}, Ahmad Firman², Asniwati³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}asrianynur.80@gmail.com , ²a_firman25@yahoo.com , ³asniwatrachmat1.@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, karakteristik individu dan motivasi terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah kabupaten Bantaeng (2) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, karakteristik individu dan motivasi secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah kabupaten Bantaeng (3) untuk menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah kabupaten Bantaeng.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng dengan jumlah populasi 103 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Proporsional sampling dan memperoleh total sampel sebanyak 82 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa (1) Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng (2) Karakteristik individu dan Motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng (3) Kepemimpinan, karakteristik individu dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng (4) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas Kerja (Y) dari ketiga variable independen yaitu motivasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Motivasi, Dan Efektivitas Kerja ASN.

Abstract

This study aims (1) to determine and analyze the effect of leadership, individual characteristics, and motivation on the work Effectiveness of the State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Bantaeng Regency. (2) To analyze the effect of leadership, individual characteristics and motivation simultaneously on the Work Effectiveness of the State Civil Apparatus at the Secretariat of Bantaeng District. (3) To analyze the dominant variables affecting the Work Effectiveness of the State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Bantaeng District.

This research approach uses a quantitative approach carried out at the Regional Secretariat of Bantaeng Regency with a total population of 103 people. The sampling technique in this study was proportional and obtained a total sample of 82 people. Data were collected using a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 26 software.

The results of this study indicated that (1) Leadership partially has no significant effect on the effectiveness of ASN at the Regional Secretariat of Bantaeng Regency (2) Individual characteristics and Motivation partially have a positive and significant effect on the effectiveness of ASN work at the Regional Secretariat of Bantaeng Regency (3) Leadership, individual characteristics and motivation have a positive and significant effect simultaneously on the work effectiveness of ASN at the Regional Secretariat of Bantaeng Regency (4) The most dominant variable affects work effectiveness (Y) of the three independent variables, namely motivation.

Keywords : Leadership, Individual Characteristics, Motivation, And Work Effectiveness Of Asn.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini pemerintah dituntut untuk dapat mengolah dan menjalankan roda pemerintahan yang transparan dan akuntabel. Sehingga apa yang menjadi tujuan yang telah ditetapkan dari awal dapat tercapai. Apalagi dimasa krisis global seperti sekarang ini dengan adanya pandemi virus corona (Covid-19) yang hampir melumpuhkan berbagai sektor kehidupan masyarakat, dan kondisi ini menuntut sinergi dari semua elemen baik itu pemerintah dan masyarakat untuk dapat mengatasi implikasi yang ditimbulkan dari berbagai sektor kehidupan baik kesehatan, ekonomi, sosial politik sampai budaya. Sektor yang paling terkena dampaknya adalah kesehatan dan perekonomian.

Fokus perhatian pemerintah selain menangani pandemi virus corona-19 dan akibatnya dalam berbagai sektor kehidupan, khusus dibidang pemerintahan adalah bagaimana mengefektifkan organisasi dan mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya, sehingga produktivitas, kualitas serta pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan dengan lebih baik dan optimal. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada adalah merupakan tokoh utama yang sangat berpengaruh dalam organisasi Pemerintahan. Dimana manusia berperan aktif dalam setiap tahapan kegiatan organisasi mulai dari tahapan perencanaan sampai dengan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dan tujuan organisasi akan terwujud apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dan untuk itu sangat diperlukan pengelolaan sumber daya yang efektif.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara benar dan efektif sesuai dengan kaidah-kaidah dan ketentuan yang berlaku. Jika dahulu manusia dianggap sebagai mesin yang dapat diperlakukan dengan semauanya demi mencapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi, maka seiring dengan perkembangannya maka manusia sebagai salah satu sumber daya adalah merupakan aset yang sangat penting. Dalam kaitannya dengan organisasi pemerintahan semakin tinggi kemampuan aparatur sipil negara atau pegawai semakin tinggi pula efektivitas kerjanya. Dan apabila kemampuan aparatur rendah, maka secara otomatis efektivitas kerja dalam organisasi pemerintahan pun akan rendah. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi pemerintah harus memiliki aparatur yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi pemerintah seoptimal mungkin sehingga kinerja aparatur meningkat. Menurut Mahmudi (2005) dalam Riadi (2020) efektivitas kerja adalah hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Efektivitas kerja yang tinggi dapat dicapai apabila pemimpinnya dapat menjadi tauladan dan mampu mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. pimpinan memegang peranan yang sangat penting dan strategis. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau birokrasi menjalankan tugas dan fungsinya juga sangat ditentukan oleh kualitas dari pemimpinnya. Pemimpin mempunyai peran dominan dan menjadi motor penggerak dalam segala aktivitas di organisasi pemerintahan. Pemimpinlah yang akan menyusun arah dari organisasi, mengkomunikasikannya kepada pegawai, dan memotivasi seluruh pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dan pegawai akan meningkatkan efektivitas kerja dari para pegawai. Dimana peningkatan efektivitas kerja pegawai secara otomatis akan membawa kemajuan bagi organisasi secara keseluruhan.

Soetopo dan Soemanto dalam Bukit et al (2017), mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi,

mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu.

Efektivitas kerja akan meningkat apabila pegawai yang bekerja memiliki karakteristik individu. Pegawai yang memiliki karakteristik individu mampu mempersepsi orang, mampu melepaskan diri dari masalah, mampu mengembangkan pribadi dalam melakukan suatu hal yang berharga serta memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja.

Rivai (2006) dalam Adamy (2016) menyatakan bahwa “Karakteristik individua dalah ciri-ciri khusus, sifat -sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”.

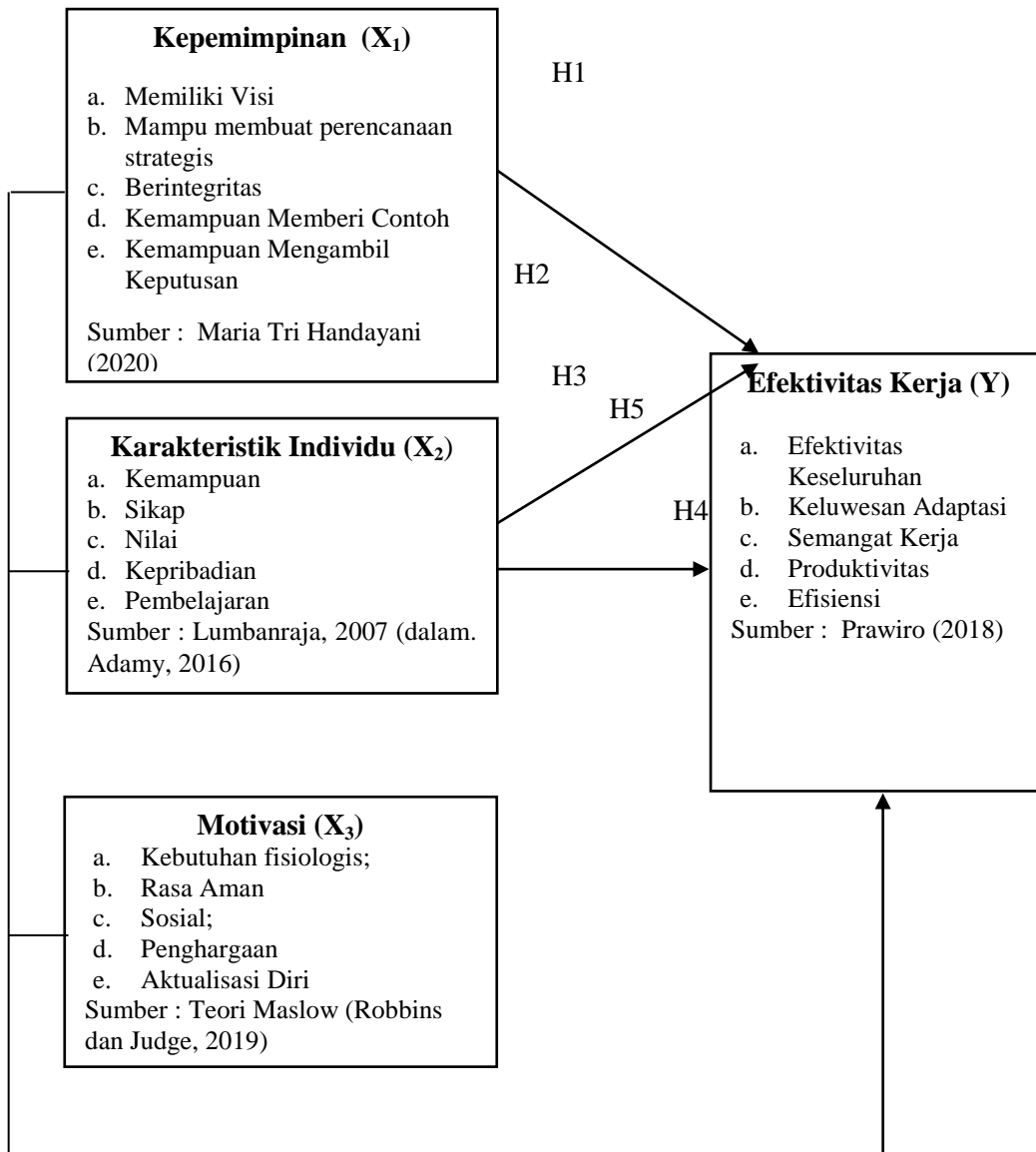
Selain itu, pegawai juga dapat mewujudkan efektivitas kerja yang tinggi bila memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi yang akan mendorong seseorang untuk berprestasi dan akan memberikan hasil pekerjaan sesuai harapan.

Menurut Robert Heller dalam Wibowo (2019) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dipekerjaan, kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, peneliti menemukan banyak pegawai yang belum memiliki motivasi kerja yang baik malah cenderung rendah. Selain itu, banyak yang tidak memiliki karakteristik individu yang dibutuhkan oleh organisasi. Seperti sering datang terlambat dengan alasan yang tidak jelas, hadir pagi hanya untuk mengisi absensi setelah itu keluar kantor, sering tidak berada di ruang kerja, pulang kerja lebih cepat. Disamping itu, kurangnya motivasi yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik guna mencapai tujuan yang diharapkan menjadi salah satu pemicu yang membuat mereka lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka.

Berdasarkan dari uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian yang dipergunakan adalah bersifat kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Alasan digunakannya metode ini, karena didasarkan atas pertimbangan bahwa metode ini sangat relevan dengan permasalahan yang akan diteliti berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, karakteristik individu, dan motivasi terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Penggunaan metode survey ini bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan objektif melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Cara pengambilan sampel menggunakan teknik proportional sampling yaitu pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian (Echdar, 2017).

HASIL PENELITIAN**Analisis Regresi Berganda**

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,533 | 2,045 | | 1,239 | ,219 |
| | Kepemimpinan | ,073 | ,078 | ,087 | ,936 | ,352 |
| | Karakteristik Individu | ,407 | ,091 | ,395 | 4,494 | ,000 |
| | Motivasi | ,408 | ,093 | ,405 | 4,366 | ,000 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = 2,533 + 0,073X_1 + 0,407X_2 + 0,408X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta 2,533 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1), karakteristik individu (X_2) dan motivasi (X_3) sama dengan nol, maka efektivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2,533.
- 2) Nilai koefisien regresi 0,073 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai efektivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,073(7,3%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi 0,407 menunjukkan bahwa jika variabel karakteristik individu (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai efektivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,407 (40,7%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi 0,408 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,408(40,8%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,533 | 2,045 | | 1,239 | ,219 |
| | Kepemimpinan | ,073 | ,078 | ,087 | ,936 | ,352 |
| | Karakteristik Individu | ,407 | ,091 | ,395 | 4,494 | ,000 |
| | Motivasi | ,408 | ,093 | ,405 | 4,366 | ,000 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Pengujian untuk menguji apakah variabel kepemimpinan, karakteristik individu dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel dengan t-hitung pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikan $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t :

- 1) Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t- hitung sebesar 0,936 dengan signifikan sebesar 0,352 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,936 < 1,991$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,352 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (H_1) ditolak dan (H_0) diterima.
- 2) Pengaruh karakteristik individu (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t- hitung sebesar 4,494 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,494 > 1,991$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (H_2) diterima dan (H_0) ditolak.
- 3) Pengaruh motivasi (X_3) terhadap efektivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t- hitung sebesar 4,366 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,366 > 1,991$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (H_3) diterimadan (H_0) ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua varibel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 326,042 | 3 | 108,681 | 19,598 | ,000 ^b |
| | Residual | 432,555 | 78 | 5,546 | | |
| | Total | 758,598 | 81 | | | |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik Individu, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian pada table 3 diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,598 > 2,72$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, karakteristik individu dan motivasi terhadap efektivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Uji Variabel Paling Dominan

Tabel 4. Uji Variabel Paling Dominan

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2,533 | 2,045 | | 1,239 | ,219 |
| Kepemimpinan | ,073 | ,078 | ,087 | ,936 | ,352 |
| Karakteristik Individu | ,407 | ,091 | ,395 | 4,494 | ,000 |
| Motivasi | ,408 | ,093 | ,405 | 4,366 | ,000 |

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Variabel motivasi berdasarkan Standardized Coefficient Beta mencapai nilai beta sebesar 0,405 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai beta untuk dua variabel lainnya yaitu variabel kepemimpinan yang hanya mencapai nilai beta sebesar 0,087 dan variabel karakteristik individu yang hanya mencapai nilai beta sebesar 0,395.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model menjelaskan pengaruh variabel independen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R- Square (R²), Nilai R² sebaiknya berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R² bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

| Tabel 5. Uji Determinasi | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model Summary ^b | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,656 ^a | ,430 | ,408 | 2,355 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik Individu, Kepemimpinan | | | | |
| b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja | | | | |

Tabel 5 di atas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,430 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu kepemimpinan, karakteristik individu dan motivasi terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah kabupaten Bantaeng sebesar 0,430 atau 43,0% variansi efektivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X_1), karakteristik individu (X_2) dan motivasi (X_3) sedangkan sisanya sebesar 57,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja ASN

Dari hasil uji hipotesis yaitu uji t untuk pengujian secara parsial menunjukkan variabel kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Dimana hasil perhitungan t-hitung untuk kepemimpinan 0,936 lebih kecil dari nilai t-tabel 1,991 dengan nilai signifikan 0,352 lebih besar dari 0,05. Dimana 5 (lima) indikator pernyataan tersebut yaitu yaitu pemimpin mampu mengarahkan seluruh pegawai untuk memberikan kontribusi demi pencapaian visi organisasi, pemimpin mampu melihat ke depan dan mengantisipasi dengan akurat kemana arah yang akan di tuju, memiliki integritas yang tinggi dan konsisten dengan perkataan dan perbuatannya, selalu datang tepat waktu, serta mampu membuat keputusan dengan cepat meskipun dengan informasi yang terbatas dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja ASN membuktikan bahwa ternyata variabel Kepemimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng tidak mampu memberi pengaruh atau dorongan yang signifikan bagi ASN di Sekretariat Daerah untuk meningkatkan efektivitas kerjanya.

Dan ini bertentangan dengan penelitian Rido dkk. (2019) dimana penelitiannya tentang pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Juga bertentangan dengan yang dikemukakan oleh Mas'ud, 2004 dalam Ichzan (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Kerja ASN

Hasil uji t menunjukkan variabel karakteristik individu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng, dibuktikan dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yang mana t hitung Karakteristik Individu adalah 4,494 dan untuk nilai $t\text{-tabel}$ 1,991 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya karakteristik individu yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng sangat berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja masing-masing pegawai.

Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pebriyanto, R (2017) yang meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang sebagian dari populasi yang ada yaitu sebanyak 110 orang dengan metode pengambilan sampel secara proporsif (*Purposive Sampling*), metode penelitian yang digunakan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dari penelitian ini didapatkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap efektivitas kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

Setiap pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Tetapi perbedaan karakteristik yang dimiliki tidak dijadikan masalah dalam bekerja, akan tetapi dengan karakter yang berbeda mereka akan saling melengkapi dan saling membantu dan membuat pencapaian tujuan lebih mudah diraih. Serta saling memahami karakteristik dari rekan kerja sehingga tidak akan terjadi konflik dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Dan yang paling penting pemimpin juga harus mengetahui dan memahami perbedaan karakteristik individu yang dimiliki pegawainya sehingga dapat memilah dan menentukan pekerjaan atau tugas-tugas yang cocok dan sesuai dengan karakter tersebut. Jika pemimpin telah dengan tepat memilih pegawai dengan karakter yang sesuai dengan pekerjaannya maka efektivitas kerja dari pegawai akan dapat tercapai. Ini sejalan dengan pendapat Partanto dan Al Barry, 2005 dalam Adamy (2016) bahwa untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu itu. Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah (a) ciri biografis yang meliputi: umur, jenis kelamin, jumlah tanggungan, masa kerja; (b) kepribadian; (c) persepsi dan (d) sikap (*attitude*).

Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja ASN

Hasil uji t menunjukkan variabel motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung motivasi sebesar 4,366 lebih besar dari nilai $t\text{-tabel}$ dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja dari seluruh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahadian, A.H. dan Kencana, M. (2016) melakukan penelitian pada Kantor Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor dengan mengangkat judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Penanggulangan Bencana

Alam di kecamatan Sukamakmur kabupaten Bogor. Dimana populasi dalam penelitian ini sebanyak 76 orang yang merupakan keseluruhan dari pegawai kantor Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur. Dan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan stratified random sampling dan metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatori kuantitatif.

Dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri pegawai termasuk motivasi dari luar dirinya maka akan dapat mendorong dan membangkitkan semangat serta kemauan yang tinggi untuk melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi dan dengan sendirinya kepuasan kerja akan terpenuhi. Ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (1999) dalam Edy Sutrisno (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang, agar seseorang mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Individu, dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja ASN

Hasil uji F menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Motivasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Ini dibuktikan dengan nilai F-hitung adalah 19,598 lebih besar dari nilai F-tabel yaitu 2,72 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menandakan bahwa semua variabel yaitu Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Motivasi apabila dikombinasikan akan dapat memberi pengaruh dan dapat meningkatkan efektivitas kerja dari setiap pegawai menjadi lebih optimal.

Secara keseluruhan kepemimpinan yang baik harus mampu membimbing, mengarahkan, memahami karakteristik individu dari setiap aparatur dan juga harus mampu memotivasi sebab memberi motivasi pada seluruh pegawai tidaklah mudah karena kebutuhan dan keinginan mereka yang berbeda-beda. Motivasi yang terpenting bukan hanya dari intern setiap aparatur tetapi juga motivasi dari eksternal dirinya karena orang mau bekerja keras dengan harapan kebutuhan dan keinginan mereka akan terpenuhi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama atau simultan kepemimpinan, karakteristik individu dan motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja seluruh ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Pengaruh Dominan Kepemimpinan, Karakteristik Individu, dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja ASN

Berdasarkan hasil nilai beta standardized menunjukkan variabel motivasi dengan nilai beta sebesar 0,405 berpengaruh lebih dominan terhadap efektivitas kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Motivasi merupakan pendorong dan penggerak dari setiap pegawai untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, berusaha memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya serta mau bekerja sama sebagai sebuah tim dengan pegawai lain untuk memenuhi kebutuhannya secara pribadi dan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,656 dan koefisien determinasi

(R Square) yang diperoleh sebesar 0,430. Hal ini berarti 43% Efektivitas kerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Motivasi. Dan selebihnya 57% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng.
2. Karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng.
3. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng.
4. Kepemimpinan, karakteristik individu dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng.
5. Variabel Motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas Kerja (Y) dari ketiga variabel independen lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press
- Bukit, B., Malusa, T & Rahmat, A. 2017. *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Echdar, S. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Handayani, T.M. 2020. *10 Indikator Kepemimpinan Yang Efektif*. (<https://www.ekrut.com>, diakses 9 Mei 2021)
- Pebriyanto, R. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Prawiro, M. 2018. *Pengertian Efektivitas: Kriteria, Aspek, dan Contoh Efektivitas*. (<https://maxmanroe.com>, diakses 7 Agustus 2021)
- Rahadian, A.H. & Kencana, M. 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pegawai Terhadap Efektivitas kerja Pegawai Penanggulangan Bencana Alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* Volume VIII Nomor 2
- Riadi, M. 2020. *Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor Yang Mempengaruhi)*. Artikel Kajian Pustaka .com.
- Rido, Umar, A. & Nongkeng, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal Of Management* Vol. 2 no. 1.
- Rivai, V, Ramly Mansyur, Mutis Thoby & Arafah Willy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Paraktek*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat