



The Effect of Integrity, Quality of Human Resources, Job Attachment, Organizational Characteristics and Work Targets on the Work Effectiveness of UPTD Pasar Tanjung Enim Employees

Pengaruh Integritas, Kualitas Sumber Daya Manusia, Keterikatan Kerja, Karakteristik Organisasi Dan Target Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim

Tri Jaya Saputra ¹⁾; Sulbahri Madjir ²⁾; Darmin ³⁾

^{1,2)} Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ trijaya306@gmail.com ;²⁾ madjirsulbahri@gmail.com ;³⁾ darmin121965@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Desember 2023]
Revised [07 Januari 2024]
Accepted (17 Januari 2024)

KEYWORDS

Integrity, Human Resource Quality, Job Attachment, Organisational Characteristics, Work Targets and Job Effectiveness

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian dengan tujuan untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Integritas, Kualitas Sumber Daya Manusia, Keterikatan Kerja, Karakteristik Organisasi dan Target Kerja Secara parsial dan secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim. 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. Integritas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim. Keterikatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim. Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim. Target Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim. Integritas, Kualitas Sumber Daya Manusia, Keterikatan Kerja, Karakteristik Organisasi dan Target Kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim.

ABSTRACT

Research with the aim of knowing and analyzing the influence of integrity, quality of human resources, work engagement, organizational characteristics and work targets partially and simultaneously on the work effectiveness of employees of the Tanjung Enim Market Regional Technical Implementation Unit. The research method used in this study is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test the quality of the data by using the validity test, reliability test, normality test. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial test simultaneous test and the coefficient of determination. Integrity has a significant effect on the effectiveness of the work of the Tanjung Enim Regional Technician Implementation Unit employees. The quality of Human Resources has a significant effect on the effectiveness of the work of the Tanjung Enim Market Regional Technician Implementation Unit employees. Work Engagement has a significant effect on the effectiveness of the work of the Tanjung Enim Market Regional Technician Implementation Unit employees. Organizational characteristics have a significant effect on the effectiveness of the work of the Tanjung Enim Regional Technician Implementation Unit employees. Work targets have a significant effect on the effectiveness of the work of the Tanjung Enim Market Regional Technician Implementation Unit employees. Integrity, Quality of Human Resources, Work Engagement, Organizational Characteristics and Work Targets have a significant effect together on the work effectiveness of employees of the Tanjung Enim Market Regional Technician Implementation Unit.

PENDAHULUAN

Integritas adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Integritas sering diartikan sebagai menyatunya pikiran, perkataan dan perbuatan untuk melahirkan reputasi dan kepercayaan. Jika merujuk dari asal katanya, kata integritas memiliki makna berbicara secara utuh dan lengkap / sepenuh – sepenuhnya. Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai- nilai luhur dan keyakinan definisi lain dari integritas adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip.

Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang, dengan adanya integritas yang baik maka diharapkan produktivitas kerja akan menjadi orang yang utuh dan

terpadu di setiap daerah diri yang berlainan, yang bekerja dengan baik dan menjalankan fungsinya sesuai dengan apa yang telah dirancang lebih awal. Integritas sangat terkait dengan keutuhan dan keefektifan seseorang sebagai insan manusia, integritas integrasi merupakan suatu proses yang perlu terus dibina dan ditingkatkan. Berdasarkan pengalaman, dapat diketahui bahwa integritas dapat diciptakan melalui kesadaran akan pentingnya memelihara eksistensi organisasi dari segala bentuk ancaman dalam mengakomodasi aspirasi seluruh masyarakat, dan kemampuan untuk menyelenggarakan tugas – tugas dalam pemerintahan.

Integritas dalam organisasi merupakan suatu konsep yang mengarah pada terciptanya keutuhan organisasi melalui penciptaan keragaman yang ada. Melalui upaya ini, setiap fenomena personal atau anggota diharapkan dapat memberikan sumbangan maksimal bagi eksistensi dan kemajuan organisasi. Ide pokok integritas adalah memaksimalkan persamaan dan meminimalkan perbedaan dalam pendayagunaan potensi dan penanggulangan setiap masalah yang ada. Dengan demikian, ketika berbicara mengenai integritas, maka tidak akan terlepas dari upaya untuk meningkat, semakin baiknya integritas seseorang keseluruhan aka baik. Kualitas adalah mutu yang menjadi ukuran seberapa besar terpenuhinya spesifikasi yang sesuai dengan ketentuan dan harapan. Sumber daya manusia ialah seseorang atau tenaga kerja yang menjalankan aktivitasnya didalam organisasi yang memiliki peran dan fungsi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah seseorang atau sejumlah sekelompok orang yang bekerja didalam suatu instansi, lembaga ataupun organisasi. Kualitas Sumber Daya Manusia adalah berkaitan dengan nilai atau mutu dari seseorang dalam mempertanggungjawabkan suatu tindakannya dalam kehidupan sehari – hari maupun kehidupan bermasyarakat pada umumnya.

Kualitas sumber daya manusia adalah seseorang yang mampu menciptakan nilai dengan memanfaatkan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang tersebut melalui energi tertinggi dalam mencapai semua tujuan. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan atau kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mengupayakan pengembangan diri dan mendorong terhadap pengembangan rekan – rekannya. Kualitas sumber daya manusia adalah seseorang yang memenuhi kualitas seperti pengetahuan dan keterampilan, kualitas mental dan kualitas spiritual.

Dalam sebuah instansi pemerintahan maupun organisasi, keterlibatan kerja seseorang pegawai merujuk pada tingkat dimana seseorang memihak kepada organisasi dan pentingnya suatu pekerjaan bagi seseorang tersebut. Seseorang yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi tentunya memiliki daya dan upaya untuk tumbuh dan berkembang didalam organisasi dengan pegawai memiliki sikap bahwa pekerjaan sebagai pusat ketertarikan dalam hidup.

Keterikatan kerja adalah hal yang sangat penting untuk dimiliki setiap pegawai, pentingnya keterikatan kerja bukanlah tanpa alasan, hal tersebut didasari pada manfaat besar yang diberikannya terhadap organisasi. Keterikatan kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai kondisi mental yang positif pada pegawai dan memuaskan semua yang berkaitan dengan pekerjaannya dapat dilihat dari beberapa ciri yaitu, semangat, dedikasi dan penghayatan.

Berbagai pengukuran dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai keterikatan kerja. Keterikatan kerja seorang pegawai yang semakin tinggi berkorelasi langsung dengan kinerja suatu organisasi yang semakin tinggi, selain itu keterikatan kerja juga berhubungan dengan tingkat turnover yang rendah pada pegawai inti sehingga membuat suatu organisasi mejadi stabil. Keterikatan kerja yang dimiliki pegawai sangat berkaitan erat dengan outcome penting suatu organisasi seperti, produktivitas kerja pegawai, keuntungan yang didapatkan organisasi dan loyalitas pegawai.

Apabila seorang pegawai tidak memiliki keterikatan kerja, maka akan timbul perilaku-perilaku negatif seperti, pegawai tidak bekerja efektif dan efisien, tidak menunjukkan komitmen penuh terhadap pekerjaannya, tidak tertarik untuk melakukan perubahan dalam organisasi, serta selalu khawatir terhadap segala bentuk evaluasi yang dilakukan organisasi atau pimpinan, seperti survei pencapaian hasil kerja. Perilaku negatif tersebut tentunya akan membuat organisasi tidak berjalan optimal dan tidak menutup kemungkinan organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuan seperti yang sudah ditetapkan.

Organisasi merupakan suatu wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama serta merupakan kumpulan individu- individu dengan berbagai macam perilaku. Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang



bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi merupakan sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus - menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Suatu organisasi didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Gerloff dalam Kusdi (2020) bahwa Karakteristik utama organisasi dapat diringkas sebagai 3 P, yaitu: Purpose, People, dan Plan. Sesuatu tidak disebut organisasi bila tidak memiliki tujuan (purposes), orang (people), dan rencana (plan). Dalam aspek rencana terkandung sistem, struktur, desain, strategi, dan proses yang seluruhnya dirancang untuk menggerakkan unsur orang (people) dalam mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Unsur orang (people) tersebut merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi.

Organisasi merupakan sebuah proses identifikasi dan mengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan dan mengerjakan tanggung jawab dan wewenang serta membangun hubungan untuk sebuah tujuan yang membuat anggota organisasi saling bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan. Organisasi adalah sebuah instrumen untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Penetapan target pegawai adalah proses menetapkan tujuan yang spesifik, terukur dan berorientasi pada peran yang dikerjakan oleh pegawai selama berada di didalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Biasanya, target kerja pegawai merupakan upaya kolaboratif antara manajer dan bawahan langsung. Sasaran- sasaran ini mempertimbangkan target pertumbuhan pribadi pegawai, persyaratan peran yang diinginkan di masa depan, dan ketersediaan sumber daya.

Idenya adalah menggunakan target kerja ini untuk mengukur capaian hasil kerja sepanjang waktu mereka di organisasi, mengevaluasi kemajuan pengembangan dan menyarankan peningkatan keterampilan atau edukasi berkelanjutan yang mungkin diperlukan untuk mencapai target ini. Target ini bisa jangka pendek atau jangka panjang, dan imbalan apa pun untuk menyelesaikannya harus disesuaikan dengan dampaknya.

Efektivitas kerja berkaitan dengan kemampuan dalam mencapai tujuan dengan menggunakan peralatan yang tepat guna mencapai tujuan yang efektif. Efektivitas adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor – faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat –alat yang telah dikeluarkan. Efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik sangat tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakan.

Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di UPTD Pasar Tanjung Enim, dijumpai beberapa permasalahan yaitu : Masih rendahnya integritas pegawai dimana masih adanya sebagian pegawai yang melanggar peraturan kerja dan tidak menjalankan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan amanah sehingga menyebabkan belum terlihatnya komitmen pegawai dalam bekerja. Masih adanya pegawai dengan pendidikan yang belum maksimal disertai pula dengan masih minimnya pengalaman kerja pegawai. Keterikatan kerja pegawai belum terlihat ditandai dengan masih adanya pegawai yang tidak peduli dengan bidang pekerjaan, keterikatan dalam kegiatan belum baik dan belum adanya jalinan kerjasama dengan rekan kerja, komunikasi antar sesama pegawai belum terjalin dengan baik.

LANDASAN TEORI

Integritas

Pengertian Integritas menurut Henry Cloud (2019:188), ketika berbicara mengenai integritas, maka tidak akan terlepas dari upaya untuk menjadi orang yang utuh dan terpadu di setiap daerah diri yang berlainan, yang bekerja dengan baik dan menjalankan fungsinya sesuai dengan apa yang telah dirancang lebih awal. Integritas sangat terkait dengan keutuhan dan keefektifan seseorang sebagai insan manusia. Pengertian Integritas Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian integritas adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Menurut Ippho Santoso (2020 :81), integritas diartikan sebagai menyatunya pikiran, perkataan dan perbuatan untuk melahirkan reputasi dan kepercayaan. jika merujuk dari asal katanya, kata integritas memiliki makna berbicara secara utuh dan lengkap / sepenuh – sepenuhnya.

Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2018:177), kualitas adalah mutu yang menjadi ukuran seberapa besar terpenuhinya spesifikasi yang sesuai dengan ketentuan dan harapan. Sumber daya manusia ialah seseorang atau tenaga kerja yang menjalankan aktivitasnya didalam organisasi yang memiliki peran dan fungsi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seseorang atau sejumlah sekelompok orang yang bekerja didalam suatu instansi, lembaga ataupun organisasi. Menurut Salim (2020:35), pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia adalah berkaitan dengan nilai atau mutu dari seseorang dalam mempertanggungjawabkan suatu tindakannya dalam kehidupan sehari – hari maupun kehidupan bermasyarakat pada umumnya.

Keterikatan Kerja

Menurut Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2021:241), keterikatan kerja merupakan kegiatan penuh semangat bekerja yang ditandai dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan juga absorpsi pada pekerjaan. Semangat mengacu pada energi, ketahanan dan usaha dalam melaksanakan pekerjaan. Dedikasi merujuk pada rasa bangga, antusias, dan rasa bermakna.

Karakteristik Organisasi

Menurut C.H. Northcott (2021), Organisasi adalah sebuah pengaturan di mana tugas-tugas diberikan kepada para anggota sehingga mereka berkontribusi secara efektif untuk beberapa tujuan yang lebih jelas. Tujuan dari organisasi adalah untuk mengkoordinasikan aktivitas dari berbagai individu atau anggota kelompok yang bekerja di dalam organisasi untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Louis Allen (2019), Organisasi adalah sebuah proses identifikasi dan mengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan dan mengerjakan tanggung jawab dan wewenang serta membangun hubungan untuk sebuah tujuan yang membuat anggota organisasi saling bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan. Organisasi adalah sebuah instrumen untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Target Kerja

Menurut Agus Dharma (2021 :31), Target kerja adalah sasaran dari pernyataan spesifik mengenai suatu kegiatan atau hasil yang dapat diukur, dinilai dan direncanakan cara mencapainya. Penetapan target pegawai adalah proses menetapkan tujuan yang spesifik, terukur dan berorientasi pada peran yang dikerjakan oleh pegawai selama berada di didalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Biasanya, target kerja pegawai merupakan upaya kolaboratif antara manajer dan bawahan langsung. Sasaran-sasaran inimempertimbangkan target pertumbuhan pribadi pegawai, persyaratan peran yang diinginkan di masa depan, dan ketersediaan sumber daya.

Efektivitas Kerja

Menurut Kurniawan (2018:82), efektivitas kerja adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Menurut Mahmudi (2019:44), efektivitas kerja adalah hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

METODE PENELITIAN

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 – 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 kuisisioner 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 :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

e Keterangan :

Y= Variabel terikat

a= Konstanta

X= Variabel – variabel bebas b = Koefesien 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 :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

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 :

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap variabel lain. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independent atau variabel penjelas, analisis regresi berganda dengan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Regresi Berganda Variabel Integritas (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Keterikatan Kerja (X3), Karakteristik Organisasi (X4), Target Kerja (X5) Dengan Efektivitas Kerja (Y) Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	16.203	8.879
Integritas	.436	.130
Kualitas Sumber Daya Manusia	.442	.156
Keterikatan Kerja	.615	.120
Karakteristik Organisasi	.250	.173
Target Kerja	.270	.129

Hasil tabel di atas didapat :

$$Y = 16.203 + 0.436 (X1) + 0.442 (X2) + 0.615 (X3) + 0.250 (X4) + 0.270 (X5)$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- Nilai Constanta diperoleh sebesar 16.203, hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya variabel – variabel bebas atau variabel bebas diabaikan maka besarnya nilai variabel terikat sebesar 16.203.
- Nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.436, hal ini menyatakan bahwa jika Integritas (X1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.436 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Integritas (X1) terhadap



variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.436 atau 43.6 % dan 56.4 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel peneltiin penulis.

(Y) Nilai koefisien regresi variabel X2 sebesar 0.442, hal ini menyatakan bahwa jika Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.442 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.442 atau 44.2 % dan 55.8 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel peneltiin penulis. Nilai koefisien regresi variabel X3 sebesar 0.615, hal ini menyatakan bahwa jika Keterikatan Kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja sebesar 0.615 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Keterikatan Kerja (X3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.615 atau 61.5 % dan 38.5 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel peneltiin penulis. Nilai koefisien regresi variabel X4 sebesar 0.250, hal ini menyatakan bahwa jika Karakteristik Organisasi (X4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja sebesar 0.250 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Karakteristik Organisasi (X4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.250 atau 25 % dan 75 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel peneltiin penulis.

3. Nilai koefisien regresi variabel X5 sebesar 0.270, hal ini menyatakan bahwa jika Target Kerja (X5) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.270 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Target Kerja (X5) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.270 atau 27 % dan 73 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel peneltiin penulis.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara bersama – sama dengan menggunakan Uji F dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b		
Model	F	Sig.
1 Regression Residual Total	10.475	.000a

Hasil analisis diperoleh nilai Signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Integritas (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Keterikatan Kerja (X3), Karakteristik Organisasi (X4) dan Target Kerja (X5) secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) 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 berikut :

Tabel 3 Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Integritas	3.364	.002
Kualitas Sumber Daya Manusia	2.838	.009
Keterikatan Kerja	5.136	.000
Karakteristik Organisasi	3.145	.036
Target Kerja	3.055	.037

Pengujian pengaruh variabel Integritas (X1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,002 < 0,05$ (Nilai Sig lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Integritas (X1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,009 < 0,05$ (Nilai Sig lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Keterikatan Kerja (X3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ (Nilai Sig lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keterikatan Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Karakteristik Organisasi (X4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,036 < 0,05$ (Nilai Sig lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel Karakteristik Organisasi (X4) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Pengujian pengaruh variabel Target Kerja (X5) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,037 < 0,05$ (Nilai Sig lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel Target Kerja (X5) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar penengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	.823a	.677

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.677, nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel Integritas (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Keterikatan Kerja (X3), Karakteristik Organisasi (X4) dan Target Kerja (X5) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi mencerminkan besarnya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama sebesar 0.677 atau 67.7 % dan sisanya 32,3 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Integritas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim
2. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim
3. Keterikatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim
4. Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim
5. Target Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim



6. Integritas, Kualitas Sumber Daya Manusia, Keterikatan Kerja, Karakteristik Organisasi dan Target Kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim

Saran

1. Tingkatkan Integritas pegawai UPTD Pasar Tanjung Enim dengan cara meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja atau menjalankan tugas
2. Tingkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan cara meningkatkan jenjang pendidikan dan memberikan pelatihan-pelatihan untuk menambah keahlian serta pengalaman kerja.
3. Tingkatkan Keterikatan Kerja dengan cara pegawai harus peduli dengan bidang pekerjaan, jalin kerjasama dengan rekan kerja, komunikasi antar sesama pegawai harus terjalin dengan baik.
4. Tingkatkan Karakteristik Organisasi dengan cara lakukan koordinasi dengan baik agar dalam mengintegarkan dan menyelaraskan berbagai kegiatan serta devisi pekerjaan tidak mempunyai kesenjangan dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
5. Buat SOP mengenai Target Kerja.
6. Hendaknya pimpinan UPTD Pasar Tanjung Enim, memperhatikan faktor apa

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Harefa, 2021. Menjadi Manusia Pembelajar. Jakarta: PT Kompas Media, Nusantara.
- Ashford, 2020. Unmet Need For Family Planning : Recent Trends and Their. Implications for Programs. Popilation Ref. Bur.
- Bugin, 2019. Penelitian kualitatif komunikasi, kebijakan public dan ilmu social lainnya, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Danim, 2019. Transformasi Sumber Daya Manusia. Buku Antik, Bandung
- Emzir, 2017. Metodologi Penelitian Pendidikan:Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Firmansyah, 2020, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). Gerloff dalam Kusdi, 2020. Karakteristik utama organisasi dapat diringkas sebagai 3 P.
- Ghozali, 2017. Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Hadi, 2017. Memahami Desain Grafis”. Katalog Pameran Desain Grafis, LPK Visi, Yogyakarta
- Hamdi Muluk, 2019. Manajemen Kepemimpinan Islam. (Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung).
- Hasan, 2019. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor
- Henry Cloud, 2019. Integritas - Keberanian Memenuhi Tuntutan Kenyataan. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Ippho Santoso, 2020. Aplikasi Teknik Komunikasi Persuasif Dalam Buku 7 Keajaiban Rezeki karya.
- Marsan, 2019, Pengaruh Kualitas SDM, Integritas, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kopertis Wilayah XII Di Kota Ambon”
- Matindas, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- McGaghie, 2019. Fitur dan penggunaan simulasi medis kesetiaan tinggi yang mengarah ke efektif pembelajaran: tinjauan sistematis BEME. Med. Mengajar.
- Pudin, 2020, Pengaruh Kualitas SDM Dan Integritas Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di FKIP UNS (Studi Eksplanasi)”
- Purbayu, 2017. Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua, Bumi Aksara Jakarta
- Razidi, 2018, Pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan”.
- Renanda, 2019, Pengaruh Karakteristik Organisasi Dan Integritas Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)”
- Reza. 2021. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Keterikatan Kerja, Karakteritik Organisasi Dan Target Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Kota Dumai
- Scott W. Vanderstoep and Deirdre D. Johnston, 2017. Research methods for everyday life: blending qualitative and quantitative approaches. San Francisco: Jossey- Bass.

- Sedarmayanti, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Selly, 2017, Pengaruh Integritas Karakteristik Organisasi dan Target Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung”
- Siagan, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung
- Sunarto, 2019, Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur”
- Suriyani, 2017, Pengaruh Integritas, Karakteristik Organisasi Dan Target Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Univesitas Methodist Indonesia Medan”.
- Suryabrata, 2018. Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Zahra, 2019. Perilaku Cyber pada Remaja dan Kaitannya dengan Kontrol Diri dan Komunikasi Orang tua
- Zikmund, 2019. Business Research Method - Zikmund 8th edition. South Western College