

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim**

**Tri Nopiyanti<sup>1</sup>. Abdul Hamid<sup>2</sup>. Fitriyah<sup>3</sup>**

Program Studi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat

Email. trienovianti757@gmail.com, abdulhamid@gmail.com, Fitriyah@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pendidikan, etos kerja, pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas baik secara sendiri – sendiri maupun secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara 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. Hasil penelitian didapat Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Dan Produktivitas Kerja*

### **Abstract**

*The research was carried out by the author with the aim of knowing and analyzing the influence of work motivation, education, work ethic, development of human resources and facilities both individually and collectively on the work productivity of employees of the Regional Revenue Agency of Muara Enim Regency. The research method used in this study*

Page **1079** of **1096**

Lisensi	: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
Published by	: Penerbit dan Percetakan CV. Picmotiv
Url	: <a href="http://ejournal.lapad.id/index.php/jurbisman/issue/view/373">http://ejournal.lapad.id/index.php/jurbisman/issue/view/373</a>

## **Tri Nopiyanti, Abdul Hamid, Fitriyah**

Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

*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. The research results showed that work motivation had a significant effect on the work productivity of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Education has a significant effect on the work productivity of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Work Ethic has a significant effect on the work productivity of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Human Resource Development has a significant effect on the work productivity of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Facilities have a significant effect on the work productivity of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Work Motivation, Education, Work Ethic, Human Resource Development and Facilities have a significant effect together on the work productivity of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees.*

**Keywords:** *Work Motivation, Education, Work Ethic, Human Resource Development, Facilities and Work Productivity*

## **Pendahuluan**

Motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan akan menentukan sikap dari seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Motivasi kerja lebih difokuskan kepada suatu keadaan yang berlangsung yang dirasakan oleh setiap pegawai dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan seperti perasaan tentang jumlah pekerjaan yang diberikan.

Jika motivasi kerja pegawai tinggi, hal ini bisa dilihat dari pegawai datang ke kantor tepat pada waktunya, pegawai memiliki kehadiran yang baik, pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan sebaliknya, jika motivasi kerja pegawai rendah bisa dilihat dari pegawai terlambat datang ke kantor dan masih banyaknya pegawai tidak masuk kerja.

Hasil observasi penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, Masih rendahnya motivasi kerja pegawai dimana masih adanya pegawai yang bekerja berdasarkan perintah yang mencerminkan masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja.

Pendidikan mempengaruhi pencapaian hasil kerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya

berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seseorang tersebut sudah memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tanggungjawab. Sehingga tingkat pendidikan sangat mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Semakin tinggi pendidikan seorang guru maka prestasi kerja guru tersebut diharapkan akan maksimal.

Hasil observasi penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, masih belum maksimalnya pendidikan pegawai dan masih adanya pegawai dengan pendidikan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Etos sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif, yang berakar pada kesadaran yang terang, keyakinan yang mantap dan komitmen teguh pada sekumpulan prinsip, paradigma dan wawasan kerja yang komprehensif.

Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja adalah perilaku kerja yang etis serta menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja yang berporos pada etika. Kata etos memiliki arti suatu sikap mendasar terhadap diri sendiri serta dunia yang dipancarkan oleh hidup. Sehingga arti etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dari pengertian etos kerja yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan pengertian etos kerja adalah keyakinan yang dimiliki seseorang ketika melakukan sesuatu dengan tekad dalam bekerja dan memberi hasil terbaik.

**Tri Nopiyanti, Abdul Hamid, Fitriyah**

Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

Hasil observasi penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, etos kerja yang ada belum menunjukkan etos kerja yang baik hal ini dapat dilihat dari kepribadian pegawai yang belum memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini dikarenakan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, pegawai akan memiliki kemampuan dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja pegawai menjadi maksimal. Pengembangan sumber daya manusia bisa melalui pengembangan secara formal ini seperti pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapian, dan lain-lain yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pengembangan informal diperoleh dari pegawai melakukan pembelajaran di saat proses bekerja secara langsung.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu - individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan - kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pegawai.

Hasil observasi penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, Pengembangan sumber daya manusia yang ada belum terlihat, baik itu pengembangan secara informal maupun pengembangan secara formal, hal ini terlihat dari keahlian dasar dan keahlian teknik pegawai dalam bekerja masih rendah, masih banyaknya pegawai yang belum mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan serta masih sedikitnya pegawai yang mengikuti program pelatihan.

Fasilitas adalah semua hal yang dapat mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. pemberian fasilitas pelayanan sangat menekankan pada adanya tujuan yang akan dicapai dengan memanfaatkan fasilitas. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan untuk memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.

Fasilitas pelayanan merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan dan memperlancar pelaksanaan dalam mencapai tujuan, maka fasilitas sangat

dibutuhkan, karena fasilitas merupakan segala kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha kerja. Kebutuhan dalam kerja sama manusia agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan.

Hasil observasi penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, Fasilitas yang diberikan masih kurang, hal ini terlihat dari plafon Gedung kantor yang masih bocor, belum tersedianya tempat ibadah yang cukup memadai dan lokasi kantor yang kurang strategis (bukan berada di pusat kota), sehingga sering terjadinya gangguan sinyal sehingga pelayanan dan pembayaran pajak oleh masyarakat sering terganggu.

Produktivitas merupakan sebagai keluaran dan masukan, hal ini dapat dihubungkan dengan perusahaan maupun organisasi secara keseluruhan pada sektor – sektor tertentu. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input) dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya produktivitas kerja yang meningkat dimungkinkan akan meningkatkan efisiensi dalam bekerja dan serta peningkatan terhadap keterampilan dan kemampuan dari tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut.

Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai oleh seseorang dalam bekerja (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung makna perbandingan hasil yang dicapai oleh setiap individu dari peran tenaga kerja diukur berdasarkan persatuan waktu. Produktivitas kerja juga diberikan arti sebagai tingkat efisiensi seseorang atau pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dalam produktivitas kerja yang utama berkaitan dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dihitung berdasarkan pengeluaran dengan jumlah yang dikeluarkan/ korbakan atau berkaitan dengan jumlah jam kerja seseorang dalam organisasi maupun

## **Tri Nopiyanti, Abdul Hamid, Fitriyah**

Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

perusahaan. Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan yang berkaitan dengan hasil atau produksi dengan sumber daya yang dipakai atau dikorbankan untuk mendapatkan hasil tersebut.

Penilaian capaian sasaran kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim tahun 2022 dengan realisasi (kualitas mutu) yang dicapai oleh pegawai dengan skor nilai sebesar 90 dengan hasil kriteria penilaian sangat baik berjumlah 12 orang, sedangkan realisasi (kualitas mutu) yang dicapai oleh pegawai dengan skor nilai sebesar 85 dengan hasil kriteria penilaian baik berjumlah 28 orang, dan realisasi (kualitas mutu) yang dicapai oleh pegawai dengan skor nilai sebesar 80 dengan hasil kriteria penilaian baik berjumlah 23 orang. Dengan melihat penilaian capaian sasaran kerja pegawai pada tabel di atas menunjukkan pencapaian hasil kerja (kualitas mutu) belum maksimal produktivitas kerja pegawai hal ini dapat terlihat dari masih sedikitnya pencapaian target (kualitas mutu) mencapai angka 100 yang berjumlah 8 orang.

Dari penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim”.

### **Rumusan Masalah**

Berikut ini ada beberapa rumusan masalah yang dapat disajikan oleh penulis yaitu:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
2. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
3. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
4. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
5. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

6. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, pendidikan, etos kerja, pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pendidikan, etos kerja, pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

## **Tri Nopiyanti, Abdul Hamid, Fitriyah**

Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

## **Metodologi Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Menurut Sarwono (2018:177), desain penelitian adalah gambaran penelitian atau peta penelitian yang dapat menjadi petunjuk arah bagi peneliti dalam melaksanakan penelitiannya.

Penelitian dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim pada tahun 2023, dengan tema dan topik penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja pegawai".

### **Metode Pengumpulan Data**

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

#### 1. Studi Pustaka ( *Library Reseach* )

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

#### 2. Studi Lapangan ( *Field Reseach* )

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

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

## Teknik Analisis Data

### Uji Kualitas Data

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

### Uji Validitas

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

### Uji Reliabilitas

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

### Analisis Statistik Deskriptif

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

## **Tri Nopiyanti, Abdul Hamid, Fitriyah**

Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

### **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. Jadi dapat di jelaskan bahwa regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Pendidikan

X<sub>3</sub> = Etos Kerja

X<sub>4</sub> = Pengembangan Sumber Daya Manusia

X<sub>5</sub> = Fasilitas

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub>, b<sub>5</sub> = Koefisien Regresi

e = error term (kesalahan)

### **Uji Parsial (Uji t)**

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

### **Koefisien Diterminasi**

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut :

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

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

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

**Tabel 4.11**

**Uji Regresi Linier Berganda Variabel**

**Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Pendidikan (X<sub>2</sub>), Etos Kerja (X<sub>3</sub>), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>4</sub>), Fasilitas X<sub>5</sub>) Dengan Produktivitas Kerja (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.432	4.253
Motivasi Kerja	.594	.107
Pendidikan	.249	.120
Etos Kerja	.353	.110
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.325	.136
Fasilitas	.220	.176

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu :  $Y = 2.432 + 0.594 (X_1) + 0.249 (X_2) + 0.353 (X_3) + 0.325 (X_4) + 0.220 (X_5)$ . Tabel di atas menunjukkan nilai persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

Nilai konstanta diperoleh sebesar 2.432, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja, pendidikan, etos kerja, pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas diasumsikan 0 (Nol) atau diabaikan maka nilai variabel produktivitas kerja sebesar 2.432.

Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,594, yang berarti apabila variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,594. Dengan demikian Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 59.4% dan sisanya 40.6 % dipengaruhi dan dijelaskan oeh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pemberian kompensasi, pelatihan dan prosedur kerja.

Variabel Pendidikan (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,249, yang berarti apabila variabel Pendidikan (X<sub>2</sub>) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,249. Dengan demikian

Pendidikan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 24.9% dan sisanya 75.1 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pemberian kompensasi, pelatihan dan prosedur kerja.

Variabel Etos Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,353, yang berarti apabila variabel Etos Kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,353. Dengan demikian Etos Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 35.3% dan sisanya 64.7 % dipengaruhi dan dijelaskan oeh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pemberian kompensasi, pelatihan dan prosedur kerja.

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_4$ ) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,325, yang berarti apabila variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_4$ ) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,325. Dengan demikian Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 32.5% dan sisanya 67.5 % dipengaruhi dan dijelaskan oeh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pemberian kompensasi, pelatihan dan prosedur kerja.

Variabel Fasilitas ( $X_5$ ) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,220, yang berarti apabila variabel Fasilitas ( $X_5$ ) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,220. Dengan demikian variabel Fasilitas ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 22 % dan sisanya 78 % dipengaruhi dan dijelaskan oeh variabel – variabel lain diluar variabel

**Tri Nopiyanti, Abdul Hamid, Fitriyah**

Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pemberian kompensasi, pelatihan dan prosedur kerja.

**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 4.12**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig.
Motivasi Kerja	5.568	.000
Pendidikan	2.077	.042
Etos Kerja	3.211	.002
Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.392	.020
Fasilitas	2.877	.046

Pengujian pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ), diperoleh nilai Sig  $0.000 < 0,05$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Pendidikan ( $X_2$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ), diperoleh nilai Sig  $0.042 < 0,05$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan ( $X_2$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Etos Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Produktivitas 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 Etos Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_4$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig  $0.020 < 0,05$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_4$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Fasilitas ( $X_5$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig  $0.046 < 0,05$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Fasilitas ( $X_5$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 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 4.13**

**Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	F	Sig.
1 Regression	24.419	.000 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig,  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , yang berarti variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Etos Kerja ( $X_3$ ), Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_4$ ) dan Fasilitas ( $X_5$ ), berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel - variabel terhadap variabel terikat secara bersama - sama.

**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 4.14**

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square
1	.826 <sup>a</sup>	.682

Hasil perhitungan tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil R Square sebesar 0,682, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Etos Kerja ( $X_3$ ), Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_4$ ) dan Fasilitas ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap

variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 68.2 % dan sisanya 31.8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pemberian kompensasi, pelatihan dan prosedur kerja.

## Simpulan

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
2. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
3. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
5. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
6. Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

## Daftar Pustaka

Aisyah. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM, Etos Kerja Dan Pelatihan Terhadap Anoraga dalam Busro (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group

**Tri Nopiyanti, Abdul Hamid, Fitriyah**

Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

- Budi. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM, Penilaian Prestasi, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Kantor Pengadilan Negeri Di Wilayah EX – Karesidenan Kedu)
- Fandi Tjiptono, (2020), ada beberapa indikator fasilitas pelayanan
- Flippo dalam Hasibuan, (2018). Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Handoko, (2019). Manajemen. Yogyakarta : BPFE.
- Hasan, (2019). Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor
- Mangkunegara, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rosdy Ruslan, (2018). Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sartono. (2020), Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Lampung
- Sarwono, (2018). Ilmu Kebidanan. Jakarta:EGC
- Sedarmayanti, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara,. Jakarta
- Simanjuntak dalam Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Swastha dan Sukotjo, (2020), Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan yang berkaitan dengan hasil
- Watson dalam Danim, (2018). Menjadi Peneliti Kualitatif. Bandung : Pustaka Setia.
- Yaman, (2021).Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar