

Pengaruh Sikap Kerja Kecerdasan Emosional Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat

Wulandari ¹⁾, Hardiyansyah ²⁾, Rosananda Oktala ³⁾

Universitas Serelo Lahat

Penulis korespondensi: ¹⁾ wulandari20071980@gmail.com,
²⁾ dempo66@gmail.com, ³⁾ rosanandaoktala@gmail.com

Article Information:

Received: 18 November 2024, Accepted: 26 November 2024, Published: 29 November 2024

Abstract

The author conducted the research with the aim of knowing and analyzing the influence of work attitudes, emotional intelligence, and work culture individually and together on the work effectiveness of Lahat Regency Regional Revenue Agency employees. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. The analysis used is a descriptive and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests, and coefficient of determination. The research results showed that work attitude, emotional intelligence, and work culture had a significant influence, individually and collectively, on the work effectiveness of Lahat Regency Regional Revenue Agency employees.

Keywords: Work Attitude, Emotional Intelligence And Work Culture And Work Effectiveness

1. Pendahuluan

Sikap kerja mencerminkan sikap seseorang dalam bekerja yang memperlihatkan pengalaman yang menyenangkan dan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap adalah suatu keadaan perasaan baik positif maupun negatif yang dimiliki oleh seseorang melalui pengalaman yang mempengaruhi keadaan seseorang atau suatu keadaan. Sikap lebih menjelaskan mengenai hal perilaku sebab yang berkaitan dengan perasaan persepsi, keadaan dan semangat atau rangsangan.

Sikap kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dan hasilnya dibandingkan dengan usaha-usaha yang telah dilakukan. Tindakan atau perbuatan yang dilaksanakan oleh seseorang dengan adanya interaksi dengan lingkungan sosial, yang dimaksud dengan interaksi disini yaitu adanya respon yang saling mempengaruhi dengan lingkungan sosial yang ada. Sikap Kerja adalah keadaan melalui perasaan seseorang

baik yang bersipat dengan hal yang baik maupun buruk atau positif dan negatif yang berhubungan dengan objek tertentu.

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan yang dapat memahami emosi diri sendiri dan orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri diekspresikan untuk meningkatkan etika maksimal sebagai kekuatan pribadi. Sejalan dengan definisi tersebut, kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan mengontrol perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut untuk menggabungkan pikiran dan tindakan.

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

Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan adalah arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas kerja ialah capaian hasil dengan menghubungkan faktor tenaga, pikiran dan biaya serta pemanfaatan sumber daya dan peralatan yang ada.

Efektivitas kerja merupakan pencapaian tujuan dengan tepat dengan menggunakan peralatan yang ada. Sehingga dapat disimpulkan efektivitas kerja merupakan ketepatan dalam memilih tujuan dengan kemampuan dalam menggunakan peralatan yang ada dengan tepat dan menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

Tabel 1. Target & Realisasi Pendapatan Pemerintah Kabupaten Lahat Bulan Desember 2023

Kode Rekening	Uraian	Target	Realisasi – Penerimaan			%
			Bulan Lalu	Bulan Ini	S.D Bulan Ini	
4.1.1	Pendapatan Pajak Daerah	83.848.000.000	54.128.567.932	13.831.179.639	67.959.747.571	81.05
4.1.01.13	Pajak Sarang Burung Walet	150.000.000	61.100.000	5.600.000	66.700.000	44.47

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat, 2023

Hasil Tabel 1 di atas dengan melihat Target dan Realisasi Pendapatan Pemerintah Kabupaten Lahat Bulan Desember 2023, dilihat dari target Pendapatan Pajak Daerah dilihat dari data Pajak Sarang Burung Walet dengan target sebesar Rp 150.000.000 akan tetapi realisasi penerimaan pajak pada bulan sebelumnya sebesar Rp. 61.000.000 sementara pada bulan berikutnya sebesar Rp 5.600.000, dengan melihat jumlah target dan realisasi masih sangat jauh dari pencapaian keberhasilan dalam penerimaan pajak.

**Tabel 2. Rekapitulasi Surat Pemberitahuan Pajak Daerah (SPTPD)
Pajak Sarang Burung Walet Tanggal Terima 01-01-2023 s/d 31-12-2023 2023**

NO	NAMA WAJIB PAJAK	ALAMAT	NPWPD	JUMLAH
1	Jimmy Yoshua	Jl Prajurit Suhib No. 82 Kelurahan Pasar Baru Kel. Pasar Baru	P11000000906025	500,000.00
2	Jimmy Yoshua	Jl Prajurit Suhib No. 82 Kelurahan Pasar Baru Kel. Pasar Baru	P11000000906025	500,000.00
3	Rico Subianto	Jl Isau-Isau Pasar Lama Lahat Kel. Pasar Lama	P11000023706024	500,000.00
4	Sisilia Andria Ong	Jl.Microwafe Kelurahan Gunung Gajah Kel. Desa Manggul	P11000060706015	5,000,000.00
5	Sisilia Andria Ong	Jl.Microwafe Kelurahan Gunung Gajah Kel. Desa Manggul	P11000060706015	5,000,000.00
6	Ali Salim	Jl.Laskar Rukiah Kel.Pasar Baru Kab.Lahat Kel. Pasar Baru	P11000078406025	1,500,000.00
7	Husin Salim	Jl.Mayor Ruslan Iii Pasar Lama Kel. Pasar Lama	P11000078506024	1,000,000.00
8	Usman	Jl. Mayor Rulsan 3, Kab. Lahat Kel. Bandar Jaya	P11000164506021	2,000,000.00
9	Usman	Jl. Mayor Rulsan 3, Kab. Lahat Kel. Bandar Jaya	P11000164506021	500,000.00
10	Cuandi, St	Jl,.Lintas Sumatera Talang Jawa Selatan Dekat Gudang Kopi Kel. Talang Jawa Selatan	P11000241906032	4,000,000.00
11	Cuandi, St	Jl,.Lintas Sumatera Talang Jawa Selatan Dekat Gudang Kopi Kel. Talang Jawa Selatan	P11000241906032	3,000,000.00
12	Cuandi, St	Jln.Insp.Yazid Pasar Baru.Lahat Kel. Pasar Baru	P11000242006025	3,000,000.00
13	Cuandi, St	Jln.Insp.Yazid Pasar Baru.Lahat Kel. Pasar Baru	P11000242006025	4,000,000.00
14	Gusnadi Darsono	Pasar Baru. Lahat Kel. Pasar Baru	P11000247206025	600,000.00
15	Handri	Jln.Stasiun Pasar Lama.Lahat Kel. Pasar Lama	P12000092106024	500,000.00
16	Dr.Irawan	Jln.Let.Marzuki.Kel.Pasar Lama.Lahat Kel. Pasar Lama	P12000092206024	500,000.00
17	Weni Andriani	Jln.Mayor Ruslan.Ii.Pasar Baru.Lahat Kel. Pasar Baru	P12000092406025	3,000,000.00
18	Weni Andriani	Jln.Mayor Ruslan.Ii.Pasar Baru.Lahat Kel. Pasar Baru	P12000092406025	4,000,000.00
19	Cuandi, St	Jln.Laskar Nazarudin Pasar Baru.Lahat Kel. Pasar Baru	P12000092506025	4,000,000.00
20	Cuandi, St	Jln.Laskar Nazarudin Pasar Baru.Lahat Kel. Pasar Baru	P12000092506025	3,000,000.00

21	Firman	Jln.Mayor Ruslan Ii. Eks Bioskop Ringkeh.Pasar Baru.Lahat Kel. Pasar Baru	P12000093106025	1,000,000.00
22	Firman	Jln.Mayor Ruslan Ii. Eks Bioskop Ringkeh.Pasar Baru.Lahat Kel. Pasar Baru	P12000093106025	2,000,000.00
23	I Made Suryadi	Jln.Mayor Ruslan.Iii.Pasar Lama.Lahat Kel. Pasar Lama	P12000093306024	2,000,000.00
24	I Made Suryadi	Jln.Mayor Ruslan.Iii.Pasar Lama.Lahat Kel. Pasar Lama	P12000093306024	2,000,000.00
25	David	Jln.Prajurit Suhib Pasar Baru Lahat Kel. Pasar Baru	P12000094406025	3,500,000.00
26	David	Jln.Prajurit Suhib Pasar Baru Lahat Kel. Pasar Baru	P12000094406025	3,000,000.00
27	Alimin	Jln.Let. Amir Hamzah Pasar Baru.Lahat Kel. Pasar Baru	P12000094806025	3,000,000.00
28	Lukman Gunawan	Jalan Mayor Ruslan.2 Kel.Pasar Lama.Lahat Kel. Pasar Lama	P12000135906024	1,500,000.00
29	Lukman Gunawan	Jalan Mayor Ruslan.2 Kel.Pasar Lama.Lahat Kel. Pasar Lama	P12000135906024	2,500,000.00
30	Lidia Wati	Jalan. Laskar Krio . Pasar Baru. Lahat Kel. Pasar Baru	P12000136006025	1,500,000.00
31	Rohadi Roni	Jl.Mayor Ruslan Ii No.28 29 Kel. Durian Dangkal	P12000136108019	500,000.00
32	Kiki Indra	Pasar Ptm,Scuare Pasar Lama Lahat Kel. Pasar Baru	P12000174106025	500,000.00
33	Kiki Indra	Pasar Ptm,Scuare Pasar Lama Lahat Kel. Pasar Baru	P12000174106025	500,000.00
34	Amin	Jl.Mayor Ruslan 2 Pasar Baru Lahat .Samping Warung Nasi Sari Minang Kel. Pasar Baru	P12000176406025	500,000.00
Jumlah				70,100,000.00

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat, 2023

Hasil tabel 2 di atas diketahui jumlah pembayar pajak Sarang Burung Walet sebanyak 34 orang. Sementara itu, masih banyak pengusaha Sarang Burung Walet yang belum memiliki izin usaha. Dalam hal ini Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat harus membantu pengusaha Sarang Burung Walet untuk mengurus surat izin usahanya.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat, dijumpai beberapa permasalahan yaitu :

1. Kehadiran pegawai masih rendah, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya sikap kerja pegawai dimana masih banyaknya pegawai terlambat datang ke kantor dan masih banyaknya pegawai tidak masuk kerja.

2. Masih sedikitnya pegawai yang memiliki kecerdasan emosional dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari antar pegawai belum saling menyempurnakan dan saling melengkapi dalam bekerja, belum terlihatnya kolaborasi dan inisiatif pegawai dalam bekerja.
3. Budaya kerja yang belum baik hal ini masih terlihatnya dari adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja serta keluar masuk kantor saat jam kerja.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sikap Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat”.

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

1. Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
2. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
3. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
4. Apakah ada pengaruh sikap kerja, kecerdasan emosional dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja, kecerdasan emosional dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat

2. Tinjauan Literature

2.1. Pengertian Sikap Kerja

Menurut Kenneth (2021:129) sikap kerja adalah perilaku pegawai atau seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu sikap perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson et al. (2022:193), menjelaskan pengertian sikap pegawai adalah suatu keadaan perasaan baik positif maupun negatif yang dimiliki oleh seseorang melalui pengalaman yang mempengaruhi keadaan seseorang atau suatu keadaan. Sikap lebih menjelaskan mengenai hal perilaku sebab yang berkaitan dengan perasaan persepsi, keadaan dan semangat atau rangsangan.

2.2. Pengertian Kecerdasan Emosional

Published by:

Steiner (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan yang dapat memahami emosi diri sendiri dan orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri diekspresikan untuk meningkatkan etika maksimal sebagai kekuatan pribadi. Sejalan dengan definisi tersebut, Mayer dan Solovey (Goleman, 2019; Davies, Stankov, dan Roberts, (2019) mengungkapkan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan mengontrol perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut untuk menggabungkan pikiran dan tindakan.

2.3. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Triguno (2020:13), menjelaskan budaya kerja adalah suatu ide atau gagasan yang didasarkan pada pandangan hidup yang berhubungan dengan nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan suatu kelompok atau masyarakat yang menjadi perilaku, cita – cita dan serta tindakan yang dilakukan dalam bekerja.

2.4. Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Handoko (2019:7) Efektivitas merupakan pencapaian tujuan dengan tepat dengan menggunakan peralatan yang ada. Sehingga dapat disimpulkan efektivitas merupakan ketepatan dalam memilih tujuan dengan kemampuan dalam menggunakan peralatan yang ada dengan tepat dan menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

2.5. Hipotesis

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

1. Diduga ada pengaruh sikap kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
2. Diduga ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
3. Diduga ada pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
4. Diduga ada pengaruh sikap kerja, kecerdasan emosional dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat.

3. Metodologi Penelitian

3.1.Desain Penelitian

Menurut Sukardi (2019:183), mengemukakan desain penelitian berdasarkan definisi secara luas dan sempit. Secara luas, desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam konteks ini komponen desain dapat mencakup semua struktur penelitian yang diawali sejak ditemukannya ide sampai diperoleh hasil penelitian. Desain penelitian adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel antara, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya. Penelitian dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat tahun 2024, dengan judul penelitian "Pengaruh

sikap kerja, kecerdasan emosional dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat”.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara bagaimana memperoleh data mengenai pokok permasalahan yang teliti. Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh menggunakan teknik (Sugiyono, 2020), 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–masalah yang diteliti dengan :
 - a. Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan yaitu proses pencatatan pola perilaku objek (orang), objek (benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi terhadap individu – individu yang diteliti.
 - b. Daftar Pertanyaan (*Quisioner*). Daftar pertanyaan adalah proses pengambilan data dengan menggunakan/ memberikan bentuk pertanyaan kepada responden yang menjadi objek penelitian, dari daftar pertanyaan tersebut diberi skor nilai masing – masing. Adapun penilaian dari instrument diberi skor nilai sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= Skor 5
Setuju (S)	= Skor 4
Kurang Setuju (KS)	= Skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= Skor 1

3.3. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial. Analisis dilakukan dengan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur kolerasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali 2019 :48) yang meliputi:

3.3.1. Uji Instrument

Uji Validitas

Uji validitas instrument bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung kolerasi antara skor item dengan skor totalnya.

Uji instrument dinyatakan valid apabila item mempunyai kolerasi positif dengan kriterium (skor total) serta kolerasi positif maka item tersebut mempunyai validitas tinggi, jadi jika nilai r lebih besar atau sama dengan 0,244, maka item pertanyaan adalah valid. Dan jika nilai r kurang dari 0,244 maka tidak valid (Sugiyono,2020:188).

Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Cronbach Alpha (α) dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument skala likert atau instrument yang item-itemnya dalam bentuk angket.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach's angka yang didapat melalui metode Alpha Cronbach's kemudian dibandingkan dengan Koefisien (r) = 0,600 bila nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya (Purbayu, 2019:158).

3.3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan menggunakan perhitungan dengan rumus sebagai berikut :

Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik (Sugiyono, 2020 :127).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Sugiyono,2020). Pengujian heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai Signifikan lebih besar dari 0,05
2. Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berkenaan dengan adanya hubungan kuat linier diantara variabel regresi. Konsekuensinya adalah koefisien regresi tak tentu dan kesalahan standarnya tak tebingga yang berakibat pada kesalahan pengambilan keputusan yaitu menerima hipotesis yang seharusnya ditolak. Umumnya multikolinieritas dapat diketahui dari nilai kofisien korelasi lebih besar dari 0.8. Multikolinearitas dapat juga diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabibla nilai VIF lebih besar dari 10 telah terjadi multikolinearitas sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10 tidak terjadi multikolinearitas. (Sugiyono,2020).

3.4. Analisis Statistik

3.4.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menjelaskan kriteria data, selain penyajian table dan grafik, untuk mengetahui diskripsi data yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah range, minimum, maximum, mean, standar deviation, skewness, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

3.4.2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan dengan tujuan agar penelitian dapat dibuat kesimpulan pengujian hipotesa dengan generalisasi dan analisis yang digunakan adalah:

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

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

Keterangan :

Y	= Efektivitas Kerja
a	= Constanta
X ₁	= Sikap Kerja
X ₂	= Kecerdasan Emosional
X ₃	= Budaya Kerja
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	= Koefisien Regresi
e	= error term (kesalahan)

Koefisien Diterminasi

Koefisien determinasi pada regresi linier berganda sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. R square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R square bernilai antara 0 – 1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik. (Hair et al., 2021). Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R² = Nilai koefisien korelasi

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali,2019 :136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah.

Ho = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_0: b_1 = b_2$: artinya tidak terdapat pengaruh variabel – variabel bebas. secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq b_2$: artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika signifikan $F < 0,05$

H_0 diterima jika signifikan $F > 0,05$

4. 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 3. Uji Regresi Berganda Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	16.084	4.982	
Sikap Kerja	.564	.088	.549
Kecerdasan Emosional	.476	.089	.487
Budaya Kerja	.394	.092	.381

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil tabel di atas didapat :

$$Y = 16.084 + 0.564 (X_1) + 0.476 (X_2) + 0.394 (X_3).$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai constanta diperoleh sebesar 16.084, hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya variabel sikap kerja (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan budaya kerja (X_3) diabaikan maka besarnya nilai variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 16.084.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel sikap kerja (X_1) sebesar 0.564, hal ini menyatakan bahwa jika Sikap Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu-satuan

Published by:

maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.564 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Sikap Kerja (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.564 atau 56.4 % dan 43.6 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian penulis seperti, pembinaan, pelatihan, pengawasan, kepemimpinan dan pemberian kompensasi.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X_2) sebesar 0.476, hal ini menyatakan bahwa jika Kecerdasan Emosional (X_2) ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.476 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.476 atau 47.6 % dan 52.4 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian penulis seperti, pembinaan, pelatihan, pengawasan, kepemimpinan dan pemberian kompensasi.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X_3) sebesar 0.394, hal ini menyatakan bahwa jika Budaya Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.394 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.394 atau 39.4 % dan 60.6 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian penulis seperti, pembinaan, pelatihan, pengawasan, kepemimpinan dan pemberian kompensasi.

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 4. Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Sikap Kerja	6.443	.000
Kecerdasan Emosional	5.352	.000
Budaya Kerja	4.272	.000

Sumber : Data diolah tahun 2024

Pengujian pengaruh variabel Sikap Kerja (X_1) 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 Sikap Kerja (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_2) 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 pengaruh yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Budaya Kerja (X_3) 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 Budaya Kerja (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan tabel dan penjelasan pengujian secara parsial di atas, maka dapat disimpulkan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Pengaruh Variabel-Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

No	Hipotesis	P value	A	Keterangan
1	X_1 Terhadap Y	0,000	0,05	Signifikan
2	X_2 Terhadap Y	0,000	0,05	Signifikan
3	X_3 Terhadap Y	0,000	0,05	Signifikan

Koefisien Determinasi

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

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.766 ^a	.587	.568	1.729

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.568, nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel Sikap Kerja (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Maka besarnya pengaruh Sikap Kerja (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) secara bersama-sama sebesar 0.568 atau 56.8 % dan sisanya 43,2 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pembinaan, pelatihan, pengawasan, kepemimpinan dan pemberian kompensasi.

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 7. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1109.527	3	369.842	30.759	.000 ^a
Residual	781.546	65	12.024		
Total	1891.072	68			

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil analisis diperoleh nilai Signifikan, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Sikap Kerja (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Kesimpulan

1. Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
4. Sikap kerja, kecerdasan emosional dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat

Saran

1. Sikap kerja pegawai seperti semangat kerja pegawai dalam beraktivitas harus ditingkatkan agar efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat meningkat.
2. Kecerdasan emosional pegawai dalam bekerja harus ditingkatkan agar efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat senantiasa meningkat
3. Budaya kerja yang sudah baik harus dipertahankan dan budaya kerja yang belum baik harus diperbaiki sehingga efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lahat
4. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, maka hendaknya dapat menambah variabel – variabel lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dan serta dapat menggunakan analisis yang berbeda agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2019). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Gibson, J. L. Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. (2022). *Organisasi dan Manajemen*, Edisi 4, Jakarta : Erlangga.

Published by:

- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2021). *Multivariate dataAnalysis*”, Sixth Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Sada, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta. Jakarta
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Sukardi, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi*, (Jakarta: Raja. Buku

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

