

The Influence Of Work Attitude, Emotional Intelligence, Work Productivity And Work Motivation On The Effectiveness Of The Work Of Employees Of The Regional Revenue Agency Of Muara Enim Regency

Pengaruh Sikap Kerja, Kecerdasan Emosional, Produktivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

Ahmad Zahri ¹⁾, Nisma Aprini ²⁾, Marko Ipiyanto ³⁾

¹⁾ Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat

²⁾ Postgraduate Program of Serelo Lahat University

Email: ¹⁾ ahmadzahri1903@gmail.com, ²⁾ nisma.aprini@gmail.com, ³⁾ markoilpiyanto2020@gmail.com

How to Cite :

Zahri, A., Aprini, N., Ipiyanto, M. (2023). Pengaruh Sikap Kerja, Kecerdasan Emosional, Produktivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. JURNAL EMBA REVIEW, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [22 Oktober 2023]

Revised [30 November 2023]

Accepted [06 Desember 2023]

KEYWORDS

Work Attitude, Emotional Intelligence, Work Productivity, Work Motivation and Work Effectiveness

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja, kecerdasan emosional, produktivitas kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan 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 dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work attitude, emotional intelligence, work productivity and work motivation on the work effectiveness of employees of the Muara Enim Regional Revenue Agency. 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 tests and coefficient of determination. The results of the study showed that work

attitude has a significant effect on the work effectiveness of employees of the Muara Enim Regency Regional Revenue Agency. Emotional intelligence has a significant effect on the effectiveness of the work of employees of the Muara Enim Regency Regional Revenue Agency. Work productivity has a significant effect on the work effectiveness of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Work motivation has a significant effect on the work effectiveness of employees of the Muara Enim District Revenue Agency..

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 social, 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.

Kehadiran pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim 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. Dengan masih rendahnya sikap kerja pegawai maka akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kecerdasan emosional sering dilihat sebagai kemampuan utama untuk mengatur emosi seseorang dan meningkatkan interaksi dengan orang lain. Perspektif ini akan berbeda dengan kemampuan intelektual. Karena kecerdasan emosional adalah sesuatu yang dipelajari, bukan diperoleh. Belajar tentang emosi bisa terjadi kapan saja dan di mana saja dalam hidup. Konsep ini berpendapat bahwa kecerdasan akademis (IQ) tidak cukup untuk menafsirkan kesuksesan dalam diri seseorang. Namun, diperlukan juga komponen kecerdasan lain yang tidak mengabaikan unsur-unsur karakter dan perilaku individu manusia tersebut.

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.

Produktivitas merupakan keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan penghidupan di segala aspek bidang. Produktivitas di dalamnya mengandung dua konsep yang utama yaitu efisien dan efektivitas. Dalam efisiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari manusia, keuangan, atau dapat juga dari alam yang di butuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang di inginkan, efektivitas adalah mengukur dalam segi hasil mutu pelayanan yang telah di capai.

Produktivitas dengan cara tak langsung dapat menyatakan kemajuan yang dari suatu proses transformasi sumber daya untuk di buat menjadi barang atau jasa, peningkatan yang di lihat adalah berupa perbandingan yang naik dengan sumber daya yang telah di pakai dengan barang yang telah di dihasilkan. Produktivitas adalah berupa ukuran yang dapat menyatakan bagaimana suatu sumber dapat di nyatakan baik dan dapat diatur serta di dimanfaatkan untuk dapat mencapai suatu hasil yang optimal.

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) guna menghasilkan hasil tersebut. Produktivitas merupakan Perbandingan antara output (Hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Motivasi kerja adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Motivasi kerja adalah suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki pengaruh dalam upaya membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Motivasi kerja berkaitan dengan suatu keadaan yang mendorong atau memiliki sebab seseorang akan melaksanakan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi kerja adalah sebuah fungsi dari pengharapan seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya dengan tingkat menghasilkan pencapaian hasil kerja dan pada akhirnya akan membuahkan pemberian imbalan atas pencapaian hasil kerja yang diinginkan. Motivasi kerja adalah kesediaan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan tingkat dan daya yang tinggi dari seseorang tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh kemampuan individu.

Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas kerja ialah capaian hasil dengan menghubungkan faktor tenaga, pikiran dan biaya serata 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.

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik sangat tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakannya beberapa biaya yang dikeluarkan.

Dengan demikian penulis dapat simpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektifitas kerja pegawai adalah suatu proses pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan bagi pencapaian tujuan yang ditentukan sesuai dengan rencana dan waktu yang telah ditetapkan serta dapat memuaskan bagi kepentingan dirinya dan organisasi. jadi efektivitas kerja pegawai itu adalah hasil dari suatu perbuatan atau kerja yang dikehendaki.

Efektivitas kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat masih seringnya terjadi kesalahan disaat menyelesaikan pekerjaan sehingga dalam hal ini harus diperbaiki meskipun jika dilihat secara kuantitas sudah tinggi. Efektivitas pegawai sebagai hasil akhir yang dilakukan oleh seseorang dengan hasil yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan.

LANDASAN TEORI

Sikap Kerja

Menurut Kenneth (2019:129) sikap kerja atau sikap pegawai adalah perilaku pegawai atau seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu sikap perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson (2017:193), 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.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional sering dilihat sebagai kemampuan utama untuk mengatur emosi seseorang dan meningkatkan interaksi dengan orang lain. Perspektif ini akan berbeda dengan kemampuan intelektual. Karena kecerdasan emosional adalah sesuatu yang dipelajari, bukan diperoleh. Belajar tentang emosi bisa terjadi kapan saja dan dimana saja dalam hidup. Konsep ini berpendapat bahwa kecerdasan akademis (IQ) tidak cukup untuk menafsirkan kesuksesan dalam diri seseorang. Namun, diperlukan juga komponen kecerdasan lain yang tidak mengabaikan unsur-unsur karakter dan perilaku individu manusia tersebut.

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.

Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto (2019) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) guna menghasilkan hasil tersebut. Menurut Hasibuan dalam Hidayat dan Hasanah (2017) menyatakan yakni Produktivitas merupakan Perbandingan antara output (Hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:191) motivasi kerja adalah suatu perangsang atau daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2018:140) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dalam bekerja.

Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 59) menyatakan bahwa : "Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan adalah arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu". Menurut Soekarno (2020:42) efektivitas ialah capaian hasil dengan menghubungkan faktor tenaga, pikiran dan biaya serata pemanfaatan sumber daya dan peralatan yang ada.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Desain penelitian adalah rancangan – rancangan yang berkaitan dengan tujuan penelitian atau sebagai pedoman dalam penelitian. Menurut Sarwono (2018) 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 Sikap Kerja, Kecerdasan Emosional, Produktivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim".

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.

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/ terpercay atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercay dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercay.

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 :

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

Keterangan :

- Y = Variabel terikat
 a = Konstanta
 X = Variabel - variabel bebas
 b = 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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

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

Tabel 1 Uji Regresi Berganda Variabel

Sikap Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Produktivitas Kerja (X3), Motivasi Kerja (X4) Dan Efektivitas Kerja (Y).

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.746	3.538
	Sikap Kerja	.251	.101
	Kecerdasan Emosional	.532	.106
	Produktivitas Kerja	.553	.083
	Motivasi Kerja	.288	.123

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.746 + 0.251 (X1) + 0.532 (X2) + 0.553 (X3) + 0.288 (X4) + e$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 2.746, hal ini memiliki arti jika variabel Sikap Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Produktivitas Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (X4) diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel terikat sebesar 2.746.

Nilai koefisien regresi variabel Sikap Kerja (X1) diperoleh nilai sebesar 0.251, hal ini memiliki arti jika variabel Sikap Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.251 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Sikap Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.251 atau 25.1 % dan sisanya 74.9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X2) diperoleh nilai sebesar 0.532, hal ini memiliki arti jika variabel Kecerdasan Emosional ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.532 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.532 atau 53.2 % dan sisanya 46.8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Nilai koefisien regresi variabel Produktivitas Kerja (X3) diperoleh nilai sebesar 0.553, hal ini memiliki arti jika variabel Produktivitas Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.553 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Produktivitas Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.553 atau 55.3 % dan sisanya 44.7 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Nilai koefisien regresi variabel Produktivitas Kerja (X4) diperoleh nilai sebesar 0.288, hal ini memiliki arti jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.288 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.288 atau 28.8 % dan sisanya 71.2 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan pengaruh parsial 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 sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

	Model	T	Sig.
1	Sikap Kerja	3.488	.042
	Kecerdasan Emosional	5.005	.000
	Produktivitas Kerja	6.635	.000
	Motivasi Kerja	3.523	.033

Pengujian pengaruh Sikap Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.042 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Sikap Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Produktivitas Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Produktivitas Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Motivasi Kerja (X4) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.033 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Motivasi Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

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

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.874 ^a	.765	.748

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,748. Hal ini berarti bahwa variabel Sikap Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Produktivitas Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (X4) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 74.8 % dan sisanya 25.2 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, maka dengan adanya peningkatan sikap kerja akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugasnya.

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, dengan adanya kecerdasan emosional dari pegawai akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya.
2. Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Jika produktivitas kerja pegawai baik, maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam bekerja

Saran

1. Sikap kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan gairah kerja pegawai, pegawai harus bekerja dengan maksimal dan hendaknya pegawai memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pegawai hendaknya sepenuhnya saling membantu dalam bekerja agar efektivitas kerja pegawai meningkat
2. Kecerdasan Emosional pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim harus ditingkatkan dengan cara pegawai harus mampu menata emosi dan pengendalian emosi dalam

- bekerja dan hendaknya pegawai harus mampu membina hubungan yang baik terhadap rekan kerja.
3. Produktivitas kerja pegawai ditingkatkan agar efektivitas kerja pegawai juga meningkat. Produktivitas kerja pegawai ditingkatkan melalui hendaknya pegawai memiliki kuantitas kerja yang maksimal dan pegawai hendaknya meningkatkan ketepatan waktu dalam bekerja.
 4. Motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim harus ditingkatkan dengan meningkatkan pegawai melalui rangsangan dan keinginan, harapan dalam motivasi pegawai dengan pengukuran berdasarkan pencapaian hasil kerja dan adanya pemberian promosi jabatan kepada pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrin, 2019, Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur
- Aslansyah, 2020, Pengaruh Produktivitas Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam
- Asma, 2019 Pengaruh Sikap Kerja, Produktivitas Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Perusahaan. Pln (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung
- Atony. 2021, Pengaruh Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Plastindo Gresik
- Cintya, 2021, Pengaruh Motivasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara
- Dheka, 2021, Pengaruh Sikap Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan
- Emzir, 2018. Metodologi Penelitian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif. Rajawali Pers. Jakarta
- Ghozali, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasan, 2019. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor
- Herlena, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akseleratorba Dan Tenaga Nuklirnasional Yogyakarta
- Jhony, 2018, Pengaruh Sikap Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung
- Macmillan Dictionary, 2018. Heywood, Politics, New York
- Margono, 2018. Metodologi Penelitian Pendidikan, Rineka Cipta. Jakarta
- Markan, 2020, Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multifinance Di Kota Makassar
- Midiandyah, 2021, Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro
- Nani, 2021, Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Aceh
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung
- Sumadi Suryabrata, 2018. Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta

- Yanto, 2022, Pengaruh Motivasi Dan Sikap Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya
- Zahra, 2019, Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tri Cahya Purnama Semarang