

The Influence Of Leadership, Training, Inter-Human Relationship, Work Ethics And Teamwork On Work Productivity Of Employee Office Of The Ministry Of Religion, Muara Enim District

Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Hubungan Antar Manusia, Etika Kerja Dan Kerja Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

Yanimansyah ¹⁾; Abdul Hamid ²⁾; Yusnawati ³⁾

¹⁾ Institute of Economic Science Serelo Lahat

Email: ¹⁾ yanimansyah71@gmail.com; ²⁾ ahamdor@gmail.com; ³⁾ yusnawati1765@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Mei 2023]

Revised [31 Mei 2023]

Accepted 06 Juni 2023]

KEYWORDS

Leadership, training, human relations, work ethics, teamwork and work productivity

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



ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pelatihan, hubungan antar manusia, etika kerja dan kerja tim secara sendiri – sendiri dan secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama 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 uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kerja tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kepemimpinan, pelatihan, hubungan antar manusia, etika kerja dan kerja tim berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim.

ABSTRACT

The aim of the study was to determine and analyze the influence of leadership, training, human relations, work ethics and teamwork individually and collectively on the work productivity of the employees of the Office of the Ministry of Religion, Muara Enim Regency. The research method used in this study is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test the quality of the data by using the validity test, reliability test, normality test. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial test simultaneous test and the coefficient of determination. The results of the research show that leadership has a significant effect on the work productivity of the employees of the Office of the Ministry of Religion, Muara Enim Regency. Training has a significant effect on work productivity. Human relations have a significant effect on work productivity. Work ethic has a significant effect on work productivity. Team work has a significant effect on work productivity. Leadership, training, human relations, work ethics and teamwork have a significant effect on the work productivity of the employees of the Office of the Ministry of Religion, Muara Enim Regency.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan upaya atau seni dalam mengkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap pegawai atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang atau mengajak bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan mempengaruhi dan mengajak tingkah laku manusia dan hal ini disertai dengan kemampuan pimpinan untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tugas pimpinan dalam hal ini mempengaruhi orang atau sekelompok orang agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan secara bersama – sama yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi dan mengajak tingkah laku manusia dan hal ini disertai dengan kemampuan pimpinan untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang atau sekelompok orang agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan secara bersama – sama yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, dilihat dari pemimpin mengambil keputusan dan tanggungjawab pemimpin sudah kategori baik, akan tetapi dilihat dari kemampuan memotivasi bawahan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosional masih kurang.

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dan pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja.

Oleh sebab itu sikap saling menghargai antar sesama dalam mengeluarkan pendapat ataupun menghargai pekerjaan orang lain yang telah dilakukan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi terciptanya hubungan antar manusia yang harmonis dalam sebuah organisasi. Sikap manusia pada prinsipnya mempunyai keinginan untuk dihargai dan ingin untuk diakui secara wajar, baik sebagai anggota kelompok maupun manusia seutuhnya.

Hubungan antar manusia yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim secara umum belum menunjukkan hubungan antar manusia sebagaimana idealnya dalam organisasi pemerintahan hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya saling bantu membantu pegawai dalam bekerja, ketekunan dalam bekerja masih rendah dan kecakapan menyelesaikan tugas belum baik. Etika kerja adalah sifat atau watak baik dari seorang pegawai maupun pimpinan yang mempunyai perilaku kerja positif untuk suatu organisasi. Etika kerja juga merupakan kesadaran moral dalam bekerja yang menghasilkan kebiasaan kerja yang positif dan bermutu tinggi. Kerja tim merupakan kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan. Kerja tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerja tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

Hasil observasi penulis yang dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa permasalahan yaitu : Kepemimpinan belum menunjukkan keteladanan yang memberikan contoh kepada bawahan. Pelatihan yang dilakukan oleh pegawai tidak dilaksanakan secara terstruktur dan pegawai yang mengikuti program pelatihan masih sedikit. Hubungan antar manusia belum terjalin dengan baik, dimana dalam hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak bekerjasama dengan rekan kerja yang lain, masih adanya pegawai yang tidak saling memahami dalam menyelesaikan pekerjaan. Etika kerja pegawai masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya rasa tanggung jawab dan kepedulian pegawai dalam menjalankan tugas. Masih sedikitnya pegawai yang melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, seringnya terjadi pegawai dengan tujuan yang merasa berbeda dan masih sedikitnya pegawai yang suka berbagi ide dalam bekerja.

LANDASAN TEORI

Pengaruh kepemimpinan

Kepemimpinan	Kemampuan mengambil keputusan	1. Pimpinan dalam mengambil keputusan dengan Tindakan dan perhitungan 2. Pimpinan dalam mengambil keputusan berdasarkan musyawarah kepada bawahan
	Kemampuan memotivasi	1. Pimpinan selalu memberikan daya dorong kepada pegawai dalam bekerja 2. Pimpinan memberikan semangat kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas
	Kemampuan komunikasi	1. Pimpinan melakukan komunikasi kepada pegawai dengan baik 2. Pimpinan menjalin komunikasi di lingkungan tempat bekerja
	Kemampuan mengendalikan bawahan	1. Pimpinan mampu mengendalikan bawahan 2. Pimpinan selalu mengarahkan pegawai dalam bekerja
	Tanggung jawab	1. Pimpinan memiliki tanggung jawab yang tinggi
	Kemampuan mengendalikan emosional	1. Pimpinan memiliki emosional yang stabil

Pelatihan

Pelatihan	Tujuan	Penyusunan rencana
	Sasaran	Kriteria yang terinci dan terukur
	Pelatih	Berorientasi pada peningkatan skill
	Materi	Materi sesuai dengan tujuan yang ingindicapai
	Metode	Penyesuaian materi dengan kemampuanpelatih
	Peserta pelatih	Diseleksi berdasarkan persyaratan tertentudan kualifikasi yang sesuai

Hubungan Antar Manusia

Hubungan AntarManusia	Sikap toleran	1. Pegawai memiliki toleransi terhadaprekan kerja 2. Pegawai senantiasa membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
	Mampu menerima teguran	1. Pegawai mau meneriam teguran dalam bekerja 2. Pegawai mendengarkan masukan dariatasan dalam bekerja
	Sikap bersahabat	1. Pegawai memiliki rasa persahabatandengan rekan kerja 2. Pegawai menjalin hubungan yangharmonis
	Jujur dalam bekerja	1. Pegawai memanfaatkan fasilitas kantordengan baik 2. Pegawai menggunakan peralatan kantor bukan untuk kepentingan pribadi

Etika Kerja

Etika Kerja	Bertanggung Jawab	1. Tanggungjawab pegawai dalam bekerja 2. Pegawai memikul semua kewajibandalam bekerja
	Kerja yang Positif	1. Pegawai menjalin hubungan kerjadengan rekan kerja yang baik 2. Pegawai menjalin hubungan kerjadengan atasan yang baik
	Disiplin Kerja	1. Kehadiran pegawai tepat waktu 2. Pegawai memanfaatkan waktu denganbaik
	Tekun	1. Pegawai memiliki semangat yangtinggi 2. Pegawai bekerja dengan tekun dan ikhlas
	Pendidikan	1. Pegawai mengikuti pelatihan 2. Pegawai menempuh Pendidikan formal

Kerja Tim

Kerja Tim	Tanggung jawab	1. Pegawai secara bersama - samamenyelesaikan pekerjaan 2. Pegawai bekerja dengan tujuan yangsama 3. Pegawai merasa mudah menyelesaikan pekerjaan dengan bekerjasama.
	Saling berkontribusi	1. Pegawai saling mengeluarkan idedalam bekerja, 2. Pegawai memudahkan pencapaianhasil kerja secara bersama – sama 3. Pegawai dengan pencapaian hasil kerja yang memuaskan.
	Pengerahan kemampuan secaramaksimal	1. Pegawai bekerja dengan maksimal, 2. Pegawai bekerja dengan profesional, 3. Pegawai bekerja dengan keterampilan 4. Pegawai bekerja dengan semangat.

Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	Tingkat absensitinggi	1. Pegawai tidak bekerja tanpa izin 2. Keterlambatan dalam bekerja
	Tingkat perolehanhasil	3. Pencapaian hasil kerja yang berkualitas 4. Hasil kerja sesuai dengan target
	Tingkat kualitasyang dihasilkan	5. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar kerja 6. Hasil kerja sesuai dengan jumlah yang ditentukan
	Tingkat kesalahan	7. Jumlah hasil kerja yang tidak sesuai 8. Hasil kerja yang tidak berkualitas

METODE PENELITIAN**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 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.

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

b1,b2,b3, b4 = Koefesien Regresi

e = error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

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

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri, uji regresi berganda dapat

dilihat dengan penyelesaian sebagai berikut :

Uji Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), Hubungan Antar Manusia (X3), Etika Kerja (X4), Kerja Tim (X5) Dengan Produktivitas Kerja (Y)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5.623	7.403
Kepemimpinan	.852	.092
Pelatihan	.542	.208
Hubungan Antar Manusia	.330	.173
Etika Kerja	.463	.189
Kerja Tim	.285	.175

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu

$$Y = 5,623 + 0,852 X1 + 0,542 X2 + 0,330 X3 + 0,463 X4 + 0,285 X5.$$

Persamaan regresi ini dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1 Nilai Konstanta sebesar 5,623, menyatakan bahwa besarnya nilai variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah 5,623 dengan asumsi jika Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), Hubungan Antar Manusia (X3), Etika Kerja (X4) dan Kerja Tim (X5) diabaikan atau dianggap tidak ada.
- 2 Nilai Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,852 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Kepemimpinan (X1) akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,852. Jadi besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,852 atau 85.2 % dan sisanya 14.8 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Motivasi kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan dan lingkungan kerja.
- 3 Nilai Koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,542, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Pelatihan (X2) akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) yaitu sebesar 0,542. Jadi besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,542 atau 54.2 % dan sisanya 45.8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Motivasi kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan dan lingkungan kerja.
- 4 Nilai Koefisien regresi variabel Hubungan Antar Manusia (X3) sebesar 0,330 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Hubungan Antar Manusia (X3) akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,330. Jadi besarnya pengaruh variabel Hubungan Antar Manusia (X3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,330 atau 33 % dan sisanya 67 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Motivasi kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan dan lingkungan kerja.
- 5 Nilai Koefisien regresi variabel Etika Kerja (X4) sebesar 0,463, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Etika Kerja (X4) akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,463. Jadi besarnya pengaruh variabel Etika Kerja (X4) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,463 atau 46.3 % dan sisanya 53.7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Motivasi kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan dan lingkungan kerja.
- 6 Nilai Koefisien regresi variabel Kerja Tim (X5) sebesar 0,285, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Kerja Tim (X5) akan meningkatkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,285. Jadi besarnya pengaruh variabel Kerja Tim (X5) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,285 atau 28.5 % dan sisanya 71.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Motivasi kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan dan lingkungan kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent secara terpisah atau parsial, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Kepemimpinan	9.265	.000
Pelatihan	2.611	.013
Hubungan Antar Manusia	2.287	.027
Etika Kerja	2.449	.019
Kerja Tim	2.136	.036

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat dilihat hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut :

- 1 Variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
- 2 Variabel Pelatihan (X2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,013 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
- 3 Variabel Hubungan Antar Manusia (X3) diperoleh nilai Sig sebesar $0,027 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa Hubungan Antar Manusia (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
- 4 Variabel Etika Kerja (X4) diperoleh nilai Sig sebesar $0,019 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
- 5 Variabel Etika Kerja (X4) diperoleh nilai Sig sebesar $0,019 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
- 6 Variabel Kerja Tim (X5) diperoleh nilai Sig sebesar $0,036 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerja Tim (X5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1 Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
- 2 Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
- 3 Hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
- 4 Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
- 5 Kerja tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim
- 6 kepemimpinan, pelatihan, hubungan antar manusia, etika kerja dan kerja tim berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim.

Saran

- 1 Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya pimpinan harus ditingkatkan dengan pimpinan diupayakan menjadi teladan dan memberikan contoh kepada pegawai.

- 2 Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, pelatihan pegawai harus ditingkatkan dalam upaya meningkatkan kemampuan pegawai sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja
- 3 Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya hubungan antar manusia senantiasa ditingkatkan terutama pegawai harus memiliki jiwa sosial dan memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.
- 4 Dengan produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim dipengaruhi oleh etika kerja, sebaiknya etika kerja harus ditingkatkan agar produktivitas kerja pegawai menjadi maksimal.
- 5 Kerja tim pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab harus ditingkatkan agar produktivitas kerja pegawai Kantor

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, 2020, Metodologi Penelitian, Cetakan 1, Literasi Nusantara. Malang
- Abdul Hamid & Riris Aishah Prasetyowati, 2022, Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Eksperimen. CV. Literasi Nusantara.
- Andit. 2018, Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semar Makmur Sentosa Jakarta Timur
- Asifudin yang dikutip Alwiyah, 2019, Etos Kerja Islam, Jakarta: Universitas Muhammadiyah
- Budi. 2020. Pengaruh Etika Kerja, Penilaian Prestasi, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Kantor Pengadilan Negeri Di Wilayah EX – Karesidenan Kedu)
- Davit. 2019. Pengaruh Etika Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)
- Dody. 2017, Pengaruh Kompensasi Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Effendy, 2019 “Hubungan interpersonal menjadi efektif apabila satu sama lain dapat saling menghargai, bersifat positif, wajar tanpa menilai atau keberatan”.
- Ghozali, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Gomes, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press
- Hadari Nawawi, 2019. Penelitian Terapan.Yogyakarta:Gajah Mada University. Press.
- Hadari, 2019. Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Handoko, 2019.Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta:BumiAksara.
- Hendro. 2021, Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang
- Herman, 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar
- Hyot dalam Kartono, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta. Rosida
- Ical, 2017. Pengaruh Pelatihan, Etika Kerja dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi Pada PT. Pln (Persero) Area Sanggau
- Karnila, 2021, Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Kerja Tim dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Semarang.
- Kumorotomo, 2019, Sistem informasi manajemen dalam organisasi- organisasi publik : Gadjah Mada University Press
- Kuncoro, 2019. Analisis Jalur (Path Analisis). Edisi kedua. Bandung : Alfabeta
- Livi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Etika Kerja dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar
- Lita. 2017. Pengaruh Etika Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
- Meca, 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Etika Kerja Dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. KAI (Persero) Divre IV Tanjung Karang)
- Muhammad Djakfar, 2018, Etika bisnis.Jakarta: Penebar PLUS

- Nana Sudjana dan Ibrahim, 2018. Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Nita, 2019. Pengaruh Loyalitas, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan
- Novita, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Etika Kerja dan Hubungan Antar Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta
- Nuraini, 2018. Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kepemimpinan, Etika Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pendidikan Kota Tangerang
- Nur Arifah dikutip tahun 2022, dengan Judul “Pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen’
- Pangabea, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Dari Teori Ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja
- Pelsyah. 2019, Pengaruh Etika Kerja, Hubungan Antar Manusia Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Divisi Akses Kedaton Bandar Lampung
- Piffner dalam Handayani, 2018. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Polancik, 2019. Empirical Research Method Poster
- Purbayu, 2018. Pokok – Pokok Materi Statistik2(Statistik Inferensif) Edisi Kedua, Bumi Aksara Jakarta
- Putra. 2021. Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, Etika Kerja, Dan Kerja Tim Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pertanian Kota Bogor