

Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim

Aidil Putra¹⁾, Nisma Aprini²⁾, Ivan Batara³⁾

Program Pascasarjana Unsela

Email. ¹aidilputra@bps.go.id, ²nisma.aprini@gmail.com, ³ivanbatara@gmail.com

Abstrak

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja dan budaya kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner 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 perencanaan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim.

Kata Kunci: *Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Budaya Kerja Dan Efektivitas Kerja*

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of work planning, work motivation, work ability and work culture individually and collectively on the work effectiveness of employees of the Muara Enim Regency Central Statistics Agency. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial simultaneous tests and coefficient of determination. The research results showed that work planning, work motivation, work ability and work culture had a significant influence individually and collectively on the work effectiveness of employees at the Muara Enim Regency Central Statistics Agency.

Keywords: *Work Planning, Work Motivation, Work Ability, Work Culture And Work Effectiveness*

Pendahuluan

Perencanaan kerja merupakan penyesuaian fakta dengan menghubungkan keadaan suatu fakta dengan fakta yang lainnya selanjutnya membuat sebuah peramalan dengan keadaan yang dirumuskan untuk di masa yang akan datang untuk mendapatkan hasil sesuai yang direncanakan. Dalam menentukan perencanaan seorang pimpinan menjadi penentu alternatif dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya perencanaan kerja maka diharapkan efektivitas kerja akan meningkat.

Motivasi adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Motivasi 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 berkaitan dengan suatu keadaan yang mendorong atau memiliki sebab seseorang akan melaksanakan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi 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 diinginkannya. Motivasi 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.

Kemampuan adalah salah satu unsur kematangan seseorang pegawai berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dalam pengalaman kerja seseorang tersebut. Kemampuan merupakan potensi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan. Kemampuan adalah kesanggupan dan kemampuan seseorang yang memiliki kecakapan dan kesanggupan dalam

menjalankan tugas melalui pelaksanaan dan tindakan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan pencapaian hasil kerjanya. Kemampuan adalah kapasitas individu dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.

Untuk mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh diiringi dengan segenap kemampuan yang dimiliki dan serta ditunjang dengan sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Dengan demikian kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan oleh pimpinan.

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 merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang- ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas.

Budaya mengikat pegawai serta kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi organisasi secara keseluruhan. Budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai disuatu instansi pemerintahan. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi tersebut.

Andriani et al., (2019), menjelaskan bahwa menerapkan budaya kerja dalam sebuah instansi maupun organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja

pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja disiplin, tanggungjawab, sesuai ekspektasi, dan juga professional.

Efektifitas kerja pegawai yaitu pencapaian hasil kerja yang efektif, seseorang pegawai dengan efektifitas kerja yang baik senantiasa mengerjakan pekerjaan yang benar, melakukan perbaikan kualitas kerja, maka esensi dari efektifitas ini adalah perbaikan ke arah hasil kerja yang benar, dan mutu pelayanan serta konsep kerja yang mengarah pada pencapaian hasil yang maksimal.

Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa permasalahan terkait dengan perencanaan kerja, dimana pegawai belum merumuskan keadaan sebelum menyelesaikan tugas yang diberikan, pegawai belum mengidentifikasi kemudahan dan hambatan dalam bekerja dan pegawai belum membuat rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai dimana masih adanya pegawai yang bekerja berdasarkan perintah, pegawai bermalas – malas dalam bekerja dan inisiatif pegawai dalam bekerja masih rendah. Kemampuan kerja pegawai masih rendah hal ini dapat diukur dari masih seringnya ada pekerjaan yang tidak selesai ketika dibutuhkan. 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 Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat

dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh perencanaan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
3. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
4. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
5. Apakah ada pengaruh perencanaan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja dan budaya kerja secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim

Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan kerja, motivasi

Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
Aidil Putra, Nisma Aprini, Ivan Batara

kerja, kemampuan kerja dan budaya kerja secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim

Kajian Pustaka

Pengertian Perencanaan Kerja

Menurut George R. Terry (2019:137) perencanaan kerja ialah penyesuaian fakta dengan menghubungkan keadaan suatu fakta dengan fakta yang lainnya selanjutnya membuat sebuah peramalan dengan keadaan yang dirumuskan untuk di masa yang akan datang untuk mendapatkan hasil sesuai yang direncanakan. Dalam menentukan perencanaan seorang pimpinan menjadi penentu alternatif dalam pengambilan keputusan.

Pengertian Motivasi Kerja

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

Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Thoha (2018), kemampuan adalah salah satu unsur kematangan seseorang pegawai berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dalam pengalaman kerja seseorang tersebut. Menurut Gibson, (2022:104) kemampuan merupakan potensi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan.

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.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021:59) menyatakan bahwa : “kualitas, kuantitas dan waktu efektivitas yang dimaksimalkan untuk pencapaian unjuk kerja. Menurut Soekarno (2020:42) definisi efektivitas adalah faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan / digunakan tidak dihiraukan dalam pencapaian tujuan.

Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan dalam penelitian.

1. Diduga ada pengaruh perencanaan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
2. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
3. Diduga ada pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
4. Diduga ada pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
5. Diduga ada pengaruh perencanaan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja dan budaya kerja secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebuah peta atau jalan serta petunjuk bagi peneliti

dalam melakukan penelitian yang dapat menentukan arah dan tujuan penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan. (Pratiknya,2019 :140). Menurut Nazir, (2018), penelitian dalam melakukan penelitian dilaksanakan, peneliti perlu menjawab ada beberapa pertanyaan pokok yaitu sebagai berikut :

1. Peneliti menentukan prosedur apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan penelitian?
2. Menggunakan alat pengukuran apa dalam mengumpulkan data serta teknik apa yang akan digunakan peneliti dalam melakukan penelitian dan menganalisis data?
3. Bagaimana peneliti dalam melaksanakan penelitian ?

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh perencanaan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Badan Pusat Statistik 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.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

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

Uji Validitas

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

Uji Reliabilitas

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

Analisis Statistik Deskriptif

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

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut :

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Efektivitas Kerja

a : Konstanta

(X₁) : Perencanaan

Kerja (X₂) : Motivasi Kerja

(X₃) : Kemampuan

Kerja (X₄) : Budaya Kerja

b₁,b₂,b₃,b₄ :Koefisien Regresi

e : Faktor lain

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



Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
(Aidil Putra, Nisma Aprini, Ivan Batara, 2024)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 1, No. 2, Mei 2024, (Hal.219-240)

ketentuan berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien

Determinasi 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.

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 4.10

Uji Regresi Berganda Variabel

**Perencanaan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3),
Budaya Kerja (X4) Dengan Efektivitas Kerja (Y)**

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients
--	-----------------------------

Model		B	Std. Error
1	(Constant)	10.874	4.549
	Perencanaan Kerja	.384	.133
	Motivasi Kerja	.213	.101
	Kemampuan Kerja	.381	.127
	Budaya Kerja	.221	.113

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil tabel di atas didapat :

$$Y = 10.874 + 0.384 (X_1) + 0.213 (X_2) + 0.381 (X_3) + 0.221 (X_4)$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai Constanta diperoleh sebesar 10.874, hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Perencanaan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kemampuan Kerja (X_3) dan Budaya Kerja (X_4) diabaikan maka besarnya nilai Efektivitas Kerja (Y) sebesar 10.874.
2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0.384, hal ini menyatakan bahwa jika Perencanaan Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.384 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Perencanaan Kerja (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.384 atau 38.4 % dan 61.6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis, seperti, Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Prosedur Kerja dan Perencanaan Kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0.213, hal ini menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.213 satu satuan.

Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja

(Y) sebesar 0.213 atau 21.3 % dan 78.7 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis, seperti, Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Prosedur Kerja dan Perencanaan Kerja.

4. Nilai koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0.381, hal ini menyatakan bahwa jika Kemampuan Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.381 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.381 atau 38.1 % dan 61.9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis, seperti, Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Prosedur Kerja dan Perencanaan Kerja.
5. Nilai koefisien regresi variabel X_4 sebesar 0.221, hal ini menyatakan bahwa jika Budaya Kerja (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.221 satu satuan. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.221 atau 22.1 % dan 77.9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis, seperti, Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Prosedur Kerja dan Perencanaan Kerja.

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 4.11

Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Perencanaan Kerja	2.888	.008
Motivasi Kerja	2.321	.045
Kemampuan Kerja	2.995	.006
Budaya Kerja	2.951	.047

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Pengujian pengaruh variabel Perencanaan Kerja (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,008 < 0,05$ (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 Perencanaan Kerja (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,045 < 0,05$ (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 Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,006 < 0,05$ (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 Kemampuan Kerja (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Budaya Kerja (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar $0,047 < 0,05$ (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 Budaya Kerja (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.520	2.765

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Perencanaan Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.584, nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel Perencanaan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kemampuan Kerja (X_3) dan Budaya Kerja (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi mencerminkan besarnya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama sebesar 0.584 atau 58.4 % dan sisanya 41,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis, seperti, Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Prosedur Kerja dan Perencanaan Kerja.

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 4.13

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	278.659	4	69.665	9.113	.000 ^a
Residual	198.760	26	7.645		
Total	477.419	30			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Perencanaan Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil analisis diperoleh nilai Signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Perencanaan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kemampuan Kerja (X_3) dan Budaya Kerja (X_4) secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Simpulan

1. Perencanaan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
3. Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja

Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
Aidil Putra, Nisma Aprini, Ivan Batara

Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim

4. Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
5. Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Bersama-Sama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim

Saran

1. Dengan perencanaan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya perencanaan kerja harus ditingkatkan agar efektivitas kerja senantiasa meningkat
2. Dengan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya motivasi kerja pegawai dalam bekerja harus ditingkatkan agar efektivitas kerja pegawai meningkat.
3. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim, oleh sebab itu, sebaiknya kemampuan kerja pegawai harus ditingkatkan
4. Melihat budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim, maka budaya kerja sebaiknya harus ditingkatkan agar efektivitas kerja pegawai senantiasa meningkat
5. Dengan perencanaan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim harus meningkatkan perencanaan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja dan budaya kerja dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Andina, 2020. Pengaruh Budaya, Perencanaan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Universitas Kanjuruhan Malang
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Asna, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara
- Ghozali, 2019. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Gibson, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gibson, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Handoko, dan Ulber, 2020. Pengantar Manajemen, Yogyakarta: BPF.
- Harold Koontz dan O'Donnell, 2019. Management. Singapore: McGraw- Hill Inc.
- Manajemen Efektif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Hasibuan, 2019. Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Hidjrachman dan Husnan, 2020. Manajemen Personalia, BPF UGM, Yogyakarta
- Henry Simamora, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta; STIE YKPN
- Isla, 2020. Pengaruh Budaya, Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Unsoed
- Ismiyanto, 2022. *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Manulang, 2019. Lembaga Fidusia dan Penerapannya Di Indonesia, Indonesia Hiil, Jakarta
- Martoyo, 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPF.
- Robbins, 2020. Prilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Robert R.Katz, dalam Moenir 2020, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sabar, 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Sunyoto Danang, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Wendi, 2021. Pengaruh Perencanaan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan Perusahaan Dealer Mobil di Sulawesi Utara