

PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PENGEMBANGAN PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR

¹Abdi Timor, ²Bistok Siagian, ³Dede Sahputra, ⁴Heny Lestari, ⁵Ikhsan Amri Parinduri
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹Abdi.timor@gmail.com, ²bistok.siagian@gmail.com, ³dede.putra@gmail.com, ⁴heny.lestari@gmail.com, ⁵ikhsan.prnd@gmail.com

ABSTRACT

The problems in this research are: How is the influence of work ethic, work discipline, work facilities and employee competence partially and concurrently on the employee development in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur? Research objectives: To determine the effect of work ethic, work discipline, work facilities and employee competence partially and simultaneously on the employee development in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. The hypothesis proposed is: There is a significant effect of work ethic, work discipline, work facilities and employee competence partially and jointly on the employee development in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. The study was conducted at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur Jalan Sukamulia Nomor 17A, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20152, with a population of 98 people, and a study sample of 52 people. The data resources used primary data that obtained by distributing questionnaires, interviews, and documentation, which tested by IBM Statistics 24 for Windows. Based on the analysis results obtained work ethic has a not effect on the employee development of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, this is supported by the results of t count analysis $< t\text{-table}$ ($1,251 < 2,011$) at $n = 52$ at 95% significance level. Work discipline has a positif and significant effect on the employee development of the Primary Tax Service Office of Medan Timur, this is supported by an analysis of t count $> t\text{-table}$ ($2,883 > 2,011$) at $n = 52$ at 95% significance level. Work facilities has a not effect on the employee development of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, this is supported by an analysis of t count $< -\text{table}$ ($1,361 < 2,011$) at $n = 52$ with a significant level of 95%. Employee competence has a effect on the employee development of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, this is supported by an analysis of t count $> -\text{table}$ ($3,629 > 2,011$) at $n = 52$ with a significant level of 95%. Value of F-count $> F\text{ table}$ ($21,023 > 2,57$) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of work ethic, work discipline and work facilities on the employee development of employees of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth

Keyword: *Work ethic, work discipline, work facilities, employee competence and employee development.*

ABSTRAK : *Masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai secara parsial dan bersamaan terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur ? Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai secara parsial dan secara bersamaan terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Hipotesis yang diajukan adalah : Ada pengaruh yang signifikan etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai secara parsial dan secara bersama-sama terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur Jalan Sukamulia Nomor 17A, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20152, dengan populasi sebanyak 106 orang, dan sampel penelitian sebanyak 52 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner, wawancara, dan dokumentasi yang diuji dengan IBM*

Statistics 24 for Windows. Berdasarkan hasil analisis diperoleh etos kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung hasil analisis t hitung $< t$ -tabel ($1,251 < 2,011$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung analisis t hitung $> t$ -tabel ($2,883 > 2,011$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%. Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung analisis t hitung $< t$ -tabel ($1,361 < 2,011$) pada $n = 52$ dengan taraf signifikansi 95%. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung analisis t hitung $> t$ -tabel ($3,629 > 2,011$) pada $n = 52$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F -hitung $> F$ tabel ($21,023 > 2,57$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap pengembangan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Keyword : *Etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, kompetensi pegawai serta pengembangan pegawai.*

1. Pendahuluan

Pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur masih kurang. Hal ini disebabkan karena pengaruh beberapa faktor seperti etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai. Semangat kerja para pegawai yang tinggi juga dipengaruhi oleh kompetensi pegawai.

Setiap pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi karena etos kerja meliputi : efisiensi, tepat waktu, kejujuran, kesadaran untuk berubah, rasional dalam pengambilan keputusan, energik, kerjasama serta berorientasi ke masa depan, etos kerja akan mewarnai tingkah laku kita dalam bekerja dan akan berusaha tampil baik pada saat menjalankan peran masing-masing. Sewaktu menjalankan peran masing-masing, etos kerja seseorang akan dapat diketahui dengan berdasarkan ciri-ciri tertentu dan dengan etos kerja pegawai memberi gambaran kepada pimpinan apakah seorang pegawai tersebut perlu dilakukan pengembangan atau tidak.

Disamping itu Disiplin pegawai sangat penting dalam organisasi, tanpa ada disiplin semua program yang telah direncanakan akan tidak berguna dan tanpa disiplin pegawai perencanaan organisasi tidak akan tercapai. Oleh sebab itu para pegawai harus memiliki disiplin kerja sehingga dengan disiplin kerja semua program yang telah direncanakan akan dapat dicapai dan dengan disiplin semua kegiatan akan dapat diselesaikan.

Kemudian fasilitas kerja merupakan kondisi yang bersangkutan pada saat tempat kerja di perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selanjutnya

mempertimbangkan fasilitas kerja bagi pegawai. Perencanaan lingkungan kerja berarti menentukan susunan semua komponen fisik maupun non fisik yang mendukung aktivitas kerja pegawai. Pimpinan harus memperhatikan fasilitas kerja apakah pegawai mampu menggunakan fasilitas kerja yang ada atau tidak atau apakah pegawai perlu dilakukan pengembangan.

Kompetensi pegawai yakni pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seorang pegawai yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilakunya dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Selanjutnya kompetensi merupakan salah satu yang perlu diperhatikan. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur Apalagi kompetensi pegawai yang masih belum memuaskan sehingga pegawai kurang terampil dalam melaksanakan tugas, belum mampu sepenuhnya melayani publik dengan baik Karena dengan kompetensi pegawai yaitu sikap dan kemampuan dari pegawai itu untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan dan kesanggupan menghadapi masalah yang dihadapi dalam organisasi, Kompetensi pegawai penting agar mampu untuk mencapai misi, nilai dan tujuan organisasi, kompetensi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang dimaksud adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seorang pegawai yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilakunya dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur memiliki sumber daya manusia yang

berbeda dan memiliki keterampilan juga berbeda. Sebagai instansi pemerintah harus dapat melayani publik dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Akan tetapi menurut prapenelitian dan pemantauan sementara, penulis memperoleh bahwa. Etos kerja pegawai juga masih rendah, masih adanya ketidakdisiplinan pegawai begitu juga fasilitas kerja yang belum lengkap dan kompetensi pegawai masih kurang begitu juga pengembangan pegawai belum baik. Nampaknya pegawai hanya melepas kewajiban dan tugas dimana dalam menyelesaikan kerja hanya melepas tugas saja tidak ada upaya bagaimana agar hasil kerja mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Etos kerja pegawai belum maksimal sehingga pegawai tidak berupaya untuk mengembangkan diri.

Rendahnya etos kerja, disiplin pegawai masih adanya tidak disiplin kurangnya fasilitas yang tidak mendukung terhadap kerja pegawai dan kurangnya kompetensi pegawai, ditambah lagi pengembangan pegawai juga belum maksimal atau masih rendah, rendahnya beberapa faktor tersebut menyebabkan pengembangan pegawai tidak seperti yang diharapkan.

1.1 Rumusan Masalah

Sedangkan masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur?
- 3) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur?
- 4) Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur?
- 5) Apakah etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan pegawai.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi masalah etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai serta pengaruhnya terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

1.3. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro, 2010:48). Sehubungan dengan permasalahan yang ada maka hipotesis yang penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Ada pengaruh atos kerja secara parsial terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 2) Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 3) Ada pengaruh Fasilitas kerja secara parsial terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 4) Ada pengaruh kompetensi pegawai secara parsial terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 5) Ada pengaruh etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, kompetensi pegawai secara simultan terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

1.4. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan mempunyai tujuan tertentu, demikian juga dengan pelaksanaan penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap pengembangan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap pengembangan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai secara simultan terhadap pengembangan pegawai.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Sudjana (2010:324) mengemukakan: "Populasi adalah sekelompok individu yang mewakili satu atau lebih karakteristik umum yang menjadi pusat perhatian penelitian. Populasi bisa berupa semua individu yang mewakili pola kelakuan tertentu atau sebahagian dari kelompok itu." Artinya populasi dapat berupa individu yang mewakili pola kelakuan atau sebagian. Populasi penelitian ini semua pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang berjumlah 106 sebagaimana digambarkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala Kantor	1
2	Kepala Seksi	9
3	Supervisor	3
4	Account Representative	40
5	Fungsional	14
6	Pelaksana	39
	Jumlah	106

2.2. Sampel

Untuk Sampel penelitian ditetapkan berdasarkan ketentuan Slovin dengan presisi 10%.

$$n = \frac{N}{Nd.^2 + 1}$$

Dimana : n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = presisi yang ditetapkan 0,1%

$$n = \frac{106}{106(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{106}{106(0,01) + 1}$$

$$n = \frac{106}{2,26}$$

$$n = 52$$

Sampel diambil dengan pembagian secara proporsioanl sebagai berikut.

Tabel 2. Sampel penelitian

No	Jabatan	Populasi (orang)	Sampel (Orang)
1	Kepala Kantor	1	1/106 x 47 = 0,44 (0)
2	Kepala Seksi	9	9/106 x 47 = 3,99 (4)
3	Supervisor	3	3/106 x 47 = 1,33 (1)
4	Account Representative	40	40/106 x 47 = 17,73 (21)
5	Fungsional	14	14/106 x 47 = 6,20 (6)
6	Pelaksana	39	39/106 x 47 = 17,29 (19)
	Jumlah	106	52

Sumber : Data diolah, 2021

2.3. Uji Kualitas Data

2.3.1. Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik (r-hitung > r-tabel) maka

instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Etos kerja (X1)	1) EK1	0.781	0.273	Valid
	2) EK2	0.769	0.273	Valid
	3) EK3	0.603	0.273	Valid
	4) EK4	0.766	0.273	Valid
	5) EK5	0.754	0.273	Valid
	6) EK6	0.693	0.273	Valid
	7) EK7	0.679	0.273	Valid
	8) EK8	0.692	0.273	Valid
	9) EK9	0.700	0.273	Valid
	10) EK10	0.447	0.273	Valid

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X2)	1) DK1	0.351	0.273	Valid
	2) DK2	0.739	0.273	Valid
	3) DK3	0.701	0.273	Valid
	4) DK4	0.700	0.273	Valid
	5) DK5	0.736	0.273	Valid
	6) DK6	0.477	0.273	Valid
	7) DK7	0.749	0.273	Valid
	8) DK8	0.542	0.273	Valid
	9) DK9	0.288	0.273	Valid
	10) DK10	0.475	0.273	Valid
Fasilitas kerja (X3)	1) FK1	0.882	0.273	Valid
	2) FK2	0.871	0.273	Valid
	3) FK3	0.757	0.273	Valid
	4) FK4	0.788	0.273	Valid
	5) FK5	0.625	0.273	Valid
	6) FK6	0.626	0.273	Valid
	7) FK7	0.413	0.273	Valid
	8) FK8	0.297	0.273	Valid
	9) FK9	0.882	0.273	Valid
	10) FK10	0.871	0.273	Valid
Kompetensi pegawai (X4)	1) KP1	0.640	0.273	Valid
	2) KP2	0.631	0.273	Valid
	3) KP3	0.526	0.273	Valid
	4) KP4	0.591	0.273	Valid
	5) KP5	0.719	0.273	Valid
	6) KP6	0.646	0.273	Valid
	7) KP7	0.623	0.273	Valid
	8) KP8	0.628	0.273	Valid
	9) KP9	0.290	0.273	Valid
	10) KP10	0.315	0.273	Valid
Pengembangan pegawai (Y)	1) PP1	0.341	0.273	Valid
	2) PP2	0.604	0.273	Valid
	3) PP3	0.496	0.273	Valid
	4) PP4	0.694	0.273	Valid
	5) PP5	0.624	0.273	Valid
	6) PP6	0.582	0.273	Valid
	7) PP7	0.770	0.273	Valid
	8) PP8	0.559	0.273	Valid
	9) PP9	0.413	0.273	Valid
	10) PP10	0.657	0.273	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2021

2.3.2. Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel

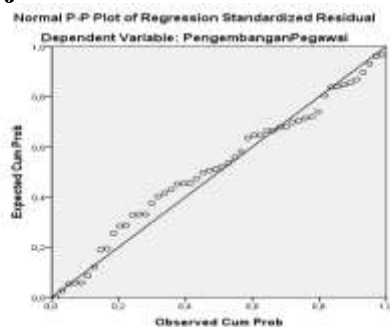
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Etos kerja (X1)	0.751	0.6	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0.740	0.6	Reliabel
Fasilitas kerja (X3)	0.759	0.6	Reliabel
Kompetensi pegawai (X4)	0.733	0.6	Reliabel
Pengembangan pegawai (Y)	0.718	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dari data tabel 5.6 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

2.4. Uji Asumsi Klasik

2.4.1. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2.4.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EtosKerja	,679	1,473
	DisiplinKerja	,444	2,253
	FasilitasKerja	,829	1,206
	KompetensiPegawai	,413	2,424

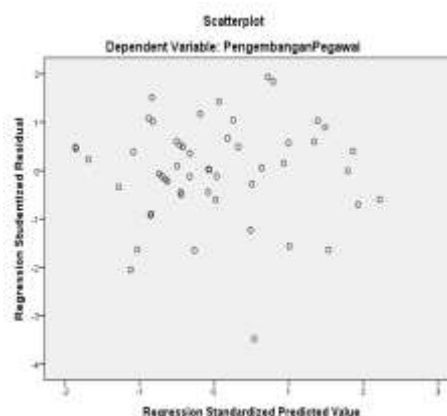
a. Dependent Variable: PengembanganPegawai

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

5.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

2.5. Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 5.13
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,442	4,835		,919	,363
	EtosKerja	,131	,105	,133	1,251	,217
	DisiplinKerja	,377	,131	,378	2,883	,006
	FasilitasKerja	,121	,089	,130	1,361	,180
	KompetensiPegawai	,526	,145	,493	3,629	,001

a. Dependent Variable: PengembanganPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 4,442 + 0,131X_1 + 0,377X_2 + 0,121X_3 + 0,526X_4$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,442 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai diterapkan, maka pengembangan pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 4,442 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,131 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel etos kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap pengembangan pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika etos kerja terpenuhi, maka pengembangan pegawai tidak akan naik 0,131 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,377 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap pengembangan pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin kerja terpenuhi, maka pengembangan pegawai akan naik 0,377 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,121 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel fasilitas kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap pengembangan pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel fasilitas kerja terpenuhi, maka pengembangan pegawai tidak akan naik 0,121 satuan

Nilai besaran koefisien regresi β_4 sebesar 0,526 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi pegawai (X_4) berpengaruh positif terhadap pengembangan pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kompetensi pegawai terpenuhi, maka pengembangan pegawai akan naik 0,526 satuan.

2.5.1. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,442	4,835		,919	,363
	EtosKerja	,131	,105	,133	1,251	,217
	DisiplinKerja	,377	,131	,378	2,883	,006
	FasilitasKerja	,121	,089	,130	1,361	,180
	KompetensiPegawai	,526	,145	,493	3,629	,001

a. Dependent Variable: PengembanganPegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

1) Variabel etos kerja memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) 0,217 < 0,05 artinya tidak

signifikan, sedangkan t hitung 1,251 < dari t tabel 2,011 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan pegawai.

2) Variabel disiplin kerja memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) 0,006 < 0,05 artinya

- signifikan, sedangkan t hitung 2,883 > dari t tabel 2,011 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai.
- 3) Variabel fasilitas kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,180 > 0,05 artinya tidak signifikan, sedangkan t hitung 1,361 < dari t tabel 2,011 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak

- berpengaruh terhadap pengembangan pegawai
- 4) Variabel kompetensi pegawai memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,001 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t hitung 3,629 > dari t tabel 2,011 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai.

2.5.2. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376,397	4	94,099	21,023	,000 ^b
	Residual	210,372	47	4,476		
	Total	586,769	51			

a. Dependent Variable: Pengembangan Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 21,023 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), fasilitas kerja (X3) dan kompetensi pegawai (X4) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap pengembangan pegawai (Y). Dengan kata lain, etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), fasilitas kerja (X3) dan kompetensi pegawai (X4) secara

simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai, karena F hitung > F tabel yakni 21,023 > 2,57. Hal tersebut berarti jika etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kompetensi pegawai (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan pengembangan pegawai (Y), sebaliknya jika etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), fasilitas kerja (X3) dan kompetensi pegawai (X4) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan pengembangan pegawai (Y).

2.6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,641	,611	2,116

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,641. Artinya 64,1% variabel dependen (pengembangan pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai dan sisanya sebesar 35,9% (100% - 64,1%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Evaluasi

3.1. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Pengembangan Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori

yang menyatakan bahwa etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai signifikan terhadap pengembangan pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, maka akan meningkatkan pengembangan pegawai. Artinya bahwa etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan pengembangan pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa Pengembangan pegawai adalah suatu proses yang dimulai dari identifikasi kebutuhan, sasaran pengembangan, Dalam proses pengembangan karir harus mengidentifikasi kebutuhan organisasi, Pengembangan pegawai harus memiliki sasaran yang jelas yakni tingkat kualifikasi kecakapan yang diinginkan dari perilaku yang diinginkan, Berdasarkan identifikasi kebutuhan dan sasaran latihan ditentukan isi program pengembangan yang akan dilaksanakan, Enam tahap dalam pengembangan pegawai yang perlu dilalui dalam menyusun perencanaan karier bagi pegawai meliputi : Preparing, Profiling, Targeting, Strategizing, Implementing dan Sustaining, Pengembangan pegawai dapat dilakukan dengan pendidikan dan latihan, Promosi dan pemindahan pegawai adalah juga pengembangan pegawai, Perlunya Prinsip yang perlu dipedomani dalam pengembangan pegawai, Motivasi, Laporan kemajuan, Reinforcement, Praktek, Perbedaan individu adalah prinsip dalam pengembangan pegawai, Sistem karier dalam organisasi meletakkan idealisme dan daya juang.

3.2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Pengembangan Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa etos kerja tidak searah dengan pengembangan pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya etos kerja tidak akan berpengaruh terhadap pengembangan pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa etos kerja belum mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata kurang setuju bahwa Etos kerja dimaknai sebagai nilai-nilai yang dipilih secara sadar sehingga menjadi watak dan kebiasaan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan, Nilai-nilai dan sikap yang berhubungan dengan etos kerja meliputi : efisiensi, tepat waktu, kejujuran, kesadaran untuk berubah, rasional dalam pengambilan keputusan, energik, kerjasama, berorientasi ke masa depan, Etos kerja akan mewarnai tingkah laku pegawai KPP Pratama Medan Timur dalam bekerja dan akan tampil pada saat menjalankan peran masing-masing. Sewaktu menjalankan peran masing-masing, Ciri dari seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dimiliki melalui dua pendekatan, yakni: (1) Kualitas fisik kesegaran jasmani, dan lain-lain, (2) kualitas non fisik, Kualitas fisik dapat dilihat melalui kualitas yang bersifat lahiriah atau badaniah, seperti ukuran badan, daya atau tenaga fisik yang dimiliki, kesegaran jasmani, dan lain-lain, Kualitas non fisik menyangkut kualitas yang bersifat bathiniah meliputi kualitas pribadi yang melekat dalam diri, kualitas hubungan dengan pihak lain, dan kualitas kekaryaan yang tercermin dalam produktivitas, disiplin, keswadayaan, dan wawasan masa depan, Ketika pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya, maka akan dapat diketahui apabila ia memiliki etos kerja dengan melihat, apakah aktivitasnya sudah mencerminkan point-point pada ciri-ciri etos kerja, indikator etos kerja difokuskan pada ciri-ciri seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, kreatifitas, kerja keras, rasional, dan keterbukaan, Tanggung jawab yang tinggi pegawai KPP Pratama Medan Timur terhadap pekerjaan menandakan etos kerja yang tinggi, Disamping adanya tanggung jawab yang tinggi kejujuran sangat penting.

3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya disiplin kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur akan berpengaruh terhadap pengembangan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Peraturan yang ada di KPP Pratama Medan Timur Cukup baik, Pegawai KPP Pratama Medan Timur jarang sekali sakit, Pegawai KPP Pratama Medan Timur tidak ada mengidap penyakit yang sering mengganggu tugas anda, Pimpinan pegawai KPP Pratama Medan Timur sering memberi petunjuk pada anda, Anda mematuhi semua peraturan yang dibuat pimpinan KPP Pratama Medan Timur, Pegawai KPP Pratama Medan Timur masuk kerja tepat pada waktunya, Pegawai KPP Pratama Medan Timur dapat menyelesaikan pekerjaan anda tepat pada waktunya, Pegawai KPP Pratama Medan Timur jarang sekali menunda pekerjaan anda, Pegawai KPP Pratama Medan Timur mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang diberikan atasan, Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai KPP Pratama Medan Timur dapat selesai sesuai yang ditentukan atasan.

3.4. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Pengembangan Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya fasilitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur tidak akan berpengaruh terhadap pengembangan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja belum diperlukan dan belum penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata kurang setuju bahwa Fasilitas kerja cukup tersedia di KPP Pratama Medan Timur, Keadaan fasilitas yang ada di KPP Pratama Medan Timur sangat baik, Pegawai KPP Pratama Medan Timur mampu menggunakan fasilitas kerja yang berhubungan dengan pekerjaan sdr, Tersedia alat kerja yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai KPP Pratama Medan Timur, Ada fasilitas manajemen yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan seperti peraturan dan instruksi, Fasilitas yang ada di KPP Pratama Medan Timur sesuai dengan perkembangan teknologi, Ada upaya pimpinan KPP Pratama Medan Timur menyediakan fasilitas kerja lebih lengkap untuk memperlancar pelaksanaan tugas pegawai, Ada fasilitas bagi pegawai KPP Pratama Medan Timur untuk membentuk organisasi pegawai, Tersedia fasilitas untuk meningkatkan

kesehatan pegawai seperti kegiatan olahraga, Ada peluang pegawai KPP Pratama Medan Timur untuk meningkatkan keterampilan memakai fasilitas kerja.

3.5. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Pengembangan Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi pegawai adalah searah dengan pengembangan pegawai atau dengan kata lain adanya kompetensi pegawai yang baik akan berpengaruh terhadap pengembangan pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila kompetensi pegawai yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka pengembangan pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa kompetensi pegawai mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Suatu kompetensi harus didukung oleh pengetahuan sikap, apresiasi Pegawai KPP Pratama Medan Timur, Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi KPP Pratama Medan Timur, Kompetensi bukan hanya ada dalam tataran pengetahuan akan tetapi sebuah kompetensi harus tergambar dalam pola perilaku pegawai KPP Pratama Medan Timur, Pegawai KPP Pratama Medan Timur dikatakan memiliki kompetensi tertentu apabila ia bukan hanya sekedar tahu tentang sesuatu itu, akan tetapi bagaimana implikasi pengetahuan itu dalam pola perilaku atau tindakan yang ia lakukan, Kompetensi pegawai KPP Pratama Medan Timur dapat dikembangkan melalui kecakapan hidup dan berani menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar, Nilai adalah salah satu aspek kompetensi yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai dalam segala tindakannya di KPP Pratama Medan Timur, Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan, Pegawai KPP

Pratama Medan Timur yang memiliki kompetensi yang baik seharusnya kecakapan yang dimiliki untuk mau dan berani menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, Ada upaya pimpinan KPP Pratama Medan Timur meningkatkan kompetensi pegawai.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai terhadap pengembangan pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Etos kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung hasil analisis F hitung $>$ F-tabel ($21,023 > 2,57$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%.
- 2) Etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($1,251 < 2,011$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%.
- 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($2,883 > 2,011$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%.
- 4) Fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung hasil analisis t hitung $<$ t-tabel ($1,361 < 2,011$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%.
- 5) Kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($3,629 > 2,011$) pada $n = 52$ pada taraf signifikansi 95%.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syafaruddin, (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, BPFE, Grasindo.

- Amin Wijaya Tunggal, (2012), **Manajemen Suatu Pengantar**, Cetakan Pertama, Rineka Cipta Jaya, Jakarta. Anoraga, Pandji. 2009.
- Manajemen Bisnis**. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bertens, K. (2011). **Etika**. Jakarta, Gramedia
- Hary Kusnadi, (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Husein, (2009), **Ensiklopedia Manajemen**, Jakarta, Balai Pustaka.
- Jakson, Jhom H, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Penerbit: Salemba Empat,
- Kusnan, Ahmad. (2009). **Analisis Sikap, Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya**. Tesis. Universitas Airlangga,
- Luthans, Fred. (2009). **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta, Andi
- Mar'at, (2013), **Pimpinan dan Kepemimpinan**, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Mitrani, Alain, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi**, Jakarta, Pustaka Utama Grafiti,
- Moenir, A. S, (2009): **Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian**, Jakarta. Gunung Agung
- Poerwono, Hadi, (2012), **Peningkatan Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Djambatan,
- Rivai, Veithzal, (2011), **Performance Appraisal**, Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.
- Ruky, Achmad, (2009), **Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan**, Jakarta, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Sanjaya, Wina, (2010), **Kompetensi**, Edisi Pertama, Cetakan I, Jakarta, Fajar Interpratama Offset
- Sastrosapoetra, RA. Santoso, (2012), **Manusia dan Organisasi**, Jakarta : Gunung Agung
- Sedarmayanti, (2012), **Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Ilham Jaya
- Siagian, S.P, (2009): **Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi**, Jakarta, Gunung Agung
- Sinamo, Jansen. (2013). **Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses**. Bogor, Grafika Mardi Yuana
- Soerjadi, (2012) : **Pembangunan Masyarakat**, Bandung, CV. Mandar Maju,
- Sudjana, (2010), **Metoda Statistika**, Bandung. Tarsito.

- Sukirno, Sadono, (2013), **Pengantar Ekonomi Makro**, Jakarta: LPFE-UI
- Suseno, K, (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi**, Jakarta : Bumi Aksara
- Tasmara, (2012), **Pengantar Studi Penelitian Kebijakan**, Jakarta, Bumi Aksara
- Triton, (2009), **Prilaku Organisasi**, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Wetik, J. L, (2012), **Penelitian dan Produktivitas**, Jakarta, Erlangga.
- Wijaya Tony, **Cepar Menguasai SPSS Untuk Olah & Interpretasi Data Penelitian**, (2011), Yogyakarta, Cahaya Atma
- Winardi, (2012), **Manajemen Prilaku Organisasi**, Bandung, PT. Citra Aditya,