

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE

Herlianto^{*1}, Saban Echdar², Fatmasari³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail : [*herlieli77@gmail.com](mailto:herlieli77@gmail.com)

ABSTRAK

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode survey yang mengambil sampel dari sebuah populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Waktu penelitian pada bulan oktober sampai november 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Analisis data yang digunakan ialah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} 2,294 Lebih besar dari t_{tabel} 2,004, pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} 2,588 lebih besar t_{tabel} 2,004, pengaruh pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} 3,859 lebih besar t_{tabel} 2,004, dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 65,904, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja, maka pengalaman kerja (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Pegalaman Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai.

ABSTRACT

In this study, researchers used a survey method that took samples from a population by using a questionnaire as a primary data collection tool. This research was carried out at the One-stop Integrated Investment and Services Office of Majene Regency. The time of the study was from October to November 2019. The population in this study were all employees of the Department of Investment and One-Stop Integrated Services in Majene Regency, totaling 52 people. The sampling technique used is census sampling or saturated sample, i.e. the total sample is all population. Analysis of the data used is multiple regression analysis. The results showed the effect of motivation on work productivity with a tcount of 2,294 greater than t table 2,004, the influence of organizational culture on employee work productivity with a tcount of 2,588 greater t table 2,004, the effect of work experience on a work productivity of employees with a tcount of 3,859 greater t table 2,004, from the results of the F test or simultaneous testing shows that Fcount is 65.904, greater than F table = 2.78. From the research also obtained answers that among motivation, organizational culture and work experience, work experience (X3) is the most dominant factor influencing the work productivity of employees of the Office of Investment and One Stop Integrated Services in Majene Regency.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Work Experience, Employee Work Productivity.

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan ASN sebagai abdi masyarakat untuk menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan tepat dan benar, maka pembinaan ASN dalam instansi pemerintahan yang melakukan pelayanan publik seperti Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, pegawai sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya dirinya agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai tuntutan perkembangan.

Mengingat kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang memiliki tugas yaitu melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, maka aparatur sipil negara dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab.

Dampak dari globalisasi saat ini mengubah semua aspek kehidupan yang tidak dapat dihindari. Adopsi globalisasi di Negara berkembang, tidak bisa dihiraukan begitu saja. Perubahan pada lingkungan kerja akan memberikan dampak kepada para sumber daya manusia dari suatu organisasi. Demikian pula pada peran aparat sipil negara pada organisasi pemerintahan sebagai pelayan masyarakat.

Produktivitas Kerja merupakan salah satu indikator penilaian baik tiaknya kinerja pegawai pada suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Produktifitas kerja pegawai menjadi tinggi dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Pada kenyataannya terkadang pegawai negeri tidak memiliki kesadaran yang cukup akan tugas dan tanggung jawabnya dan memilih untuk tidak melakukan tugasnya dengan baik. Bekerja bagi sebagian pegawai negeri seringkali di lakukan dengan setengah hati, tidak fokus, lambat, bertele-tele, bahkan dianggap bukan suatu tanggung jawab besar. Tidak sedikit para pegawai negeri yang secara fisik hadir di ruang kerja namun tidak secara mental, mereka gagal memposisikan diri secara utuh dalam tugas dan tanggung jawab mereka sebagai aparatur negara. Hal ini telah lama menjadi pandangan negatif didalam masyarakat. Bekerja merupakan kegiatan yang sangat rumit dan tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi dan menunjang keberlangsungannya. Dengan demikian bekerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan diri dan mengaktualisasikan diri sehingga diperoleh sesuatu

yang lebih baik dari sebelumnya. Bekerja pada hakikatnya adalah “usaha” yang dilakukan seseorang dalam hal ini pegawai negeri untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab disertai dengan keinginan yang tinggi untuk menjadi lebih baik serta menerima imbalan yang sesuai. Terkadang hasil usaha atau hasil kerja tidak mencapai target disebabkan banyak hal. Salah satunya adalah ketiadaan atau kurangnya kekuatan yang mendorong dalam diri ataupun dari lingkungan luar seorang pegawai negeri yang disebut motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi bekerja sangat besar perannya terhadap kinerja. Karena dengan adanya motivasi dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab. Pegawai yang memiliki motivasi yang kuat memiliki banyak energi untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan. Sehingga boleh jadi pegawai yang memiliki energi yang cukup tinggi menjadi gagal karena kekurangan motivasi, sebab hasil bekerja itu akan optimal bila terdapat motivasi yang tepat. Karenanya, bila pegawai mengalami kegagalan dalam bekerja, atau kurangnya produktivitas kerja, hal ini bukanlah semata-mata kesalahan pegawai, tetapi bisa saja faktor-faktor lain tidak berhasil dalam membangkitkan motivasi pegawai. Motivasi bekerja tidak hanya memberikan kekuatan pada daya-upaya bekerja, tetapi juga memberikan arah yang jelas. Faktor lain yang memegang peranan penting untuk mencapai prestasi selain motivasi adalah pengalaman kerja.

Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi prasyarat kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Fakta empirik menunjukkan bahwa motivasi kerja ASN tergolong rendah di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, hal ini dapat ditunjukkan seperti pegawai kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang terbengkalai, dan ASN sering menunda-nunda penyelesaian pekerjaannya, bahkan tidak jarang beberapa ASN jarang masuk kantor dengan alasan yang sulit dipertanggungjawabkan. Pada bagian lainnya untuk budaya organisasi ASN menunjukkan hal yang sama terbukti bahwa suasana kerja dan lingkungan kerja kurang mendukung ASN dalam menjalankan aktifitasnya hal ini terlihat dari kurang harmonisnya hubungan kerja di antara sesama ASN. Demikian pula rendahnya pengalaman kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat pelayan publik.

Kondisi tersebut berdampak pada kinerja ASN, bahwa: (1) rendahnya produktivitas kerja ASN, (2) tingginya intensitas pekerjaan, (3) rendahnya kedisiplinan ASN yang ditunjukkan dengan ketidak tepatan ASN dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena rendahnya motivasi ASN dan pengalaman kerja sehingga berdampak terhadap belum optimalnya transformasi data yang digunakan dalam proses penciptaan informasi.

Beberapa fenomena yang dapat digambarkan peneliti seperti yang terlihat pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Majene bahwa masih kurangnya motifasi yang dimiliki oleh seluruh aparatur sipil negara terutama dalam pencapaian tugas-tugas. Fenomena lain juga nampak pada budaya organisasi seperti yang tercermin pada kedisiplinan pegawai yang masih kurang dikalangan ASN, disamping itu budaya tertib juga menjadi persoalan penting dikalangan ASN. Aspek pengalaman kerja dikalangan para pegawai juga masih kurang akibat kurangnya pelatihan-pelatihan baik yang bersifat teknis maupun fungsional.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene”. Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi

kerja, budaya organisasi, pengaruh pengalaman kerja dan mengetahui juga menganalisis motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama maupun variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

KERANGKA TEORI

Penelitian yang dipublikasikan oleh Agus Suryanto, 2011. menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama) antara dua variabel bebas yaitu variabel pemberian tunjangan profesional guru dan variabel motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja guru.

Penelitian yang dipublikasikan Ita Suryaningsih, 2011. menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja.

Produktivitas Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010: 126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja

Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari kata motiv, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk hal tertentu dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Bangun,2012:312).

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Supratikno (2011:33) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengontrol bagaimana individu-individu dan kelompok-kelompok didalam organisasi bersaling tindak satu sama lain dan bersaling tindak dengan para pihak diluar organisasi tersebut.

Pengalaman kerja

Menurut Manulang , (1984 : 15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan tersebut

Menurut Ranupandoyo, (1984 : 71) pengalaman kerja adalah ukutan tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Kabupaten Majene. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019.

Populasi dan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2012:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene yang berjumlah 56 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *sampling jenuh*, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 56 responden pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisioner atau daftar pertanyaan kepada pegawai.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen – dokumen yang diterbitkan organisasi seperti data absensi pegawai, data jumlah pegawai, dan sejarah organisasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner.

1. Interview atau wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden.

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja. Dalam kuisisioner, keempat variabel tersebut terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju – sangat tidak setuju, sangat baik – sangat tidak baik, dan sangat bisa – sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Kurang setuju	: 3

Tidak setuju : 2
Sangat tidak setuju : 1

Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (1989), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2012:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Nasution (2012:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13 : Hasil uji t

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-3.729	1.815		-2.054	.045		
	X1	.363	.158	.281	2.294	.026	.267	3.739
	X2	.350	.135	.299	2.588	.012	.300	3.338
	X3	.456	.118	.389	3.859	.000	.394	2.537

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi (X₁) terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis
 - H₀ : b₁ = 0, artinya X₁ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
 - H_a : b₁ ≠ 0, artinya X₁ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
 - b) Menghitung nilai t test
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,294 dengan tingkat signifikan sebesar 0,026.
 - c) Kriteria penerimaan
 Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan α = 0,05 dengan derajat bebas (n-1) = 55. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,004.
 - d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
 Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,294. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variable motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
2. Pengaruh budaya organisasi (X₂) terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis
 - H₀ : b₂ = 0, artinya X₂ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
 - b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,588 dengan tingkat signifikan sebesar 0,012.
 - c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 55$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,004.
 - d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,588 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel budaya organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
3. Pengaruh pengalaman kerja (X_3) terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
 - $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
 - b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja sebesar 3,859 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
 - c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 55$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,004.
 - d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,859 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel pengalaman kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
- Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :
- Variabel motivasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,294 > t_{tabel} 2,004$
 - Variabel budaya organisasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,588 > t_{tabel} 2,004$
 - Variabel pengalaman kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,859 > t_{tabel} 2,004$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14 : Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.259	3	52.086	65.904	.000 ^b
	Residual	41.098	52	.790		
	Total	197.357	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 20 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 65,904 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df_1 = k = 3$, dan $df_2 = n - k - 1 = 52$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,78$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 65,904, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 65,904$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15 : Hasil uji beta

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.729	1.815		-2.054	.045		
	X1	.363	.158	.281	2.294	.026	.267	3.739
	X2	.350	.135	.299	2.588	.012	.300	3.338
	X3	.456	.118	.389	3.859	.000	.394	2.537

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah variabel motivasi (X_1).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 2,294 > t_{tabel} 2,004$
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, variabel budaya organisasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,588 > t_{tabel} 2,004$
3. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 3,859 > t_{tabel} 2,004$
4. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 65,904, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 79,2% sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja, maka pengalaman kerja (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, 2014, *The Art of HRD, Managing People, New York, Kogan Page Publisher.*
- Arief Djameluddin, 2013, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*, Badan Penerbit Pengembangan Bisnis dan Manajemen Global, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Bernardin & Russel. 2011. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Foster, Bill. 2011. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hamzah B. Udo. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani T. Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.<http://resthoe.blogspot.com/2013/03/faktor-faktor-motivasi-kerja.html>. Diakses tanggal 18 Desember 2017.

-
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Jakarta : Buku I. Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan. 2012. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Nugroho Boedjoewono. 2012. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Riduwan. 2010. *Skala Penelitian Variabel Peneltian*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian,. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfa Beta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: CV Alfa Beta.