

PENGARUH KOMPETENSI, FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN TELLU LIMPOE

Darmiah¹, Fatmasari², Azlan Azhari³

^{1,3}Program Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Universitas Diponegoro

E-mail: afiefaisyah20112017@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, fasilitas kerja, motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang, menganalisis pengaruh kompetensi, fasilitas kerja, motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang dan Untuk menganalisis faktor yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Populasi penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan dan Kantor Kelurahan di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 75 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap produktivitas kerja. 2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. 5) Variabel paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah motivasi kerja pegawai Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata kunci: *Kompetensi, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence, work facilities, work motivation partially on employee work productivity in Tellu Limpoe District, Sidenreng Rappang Regency, analyze the effect of competence, work facilities, work motivation simultaneously on employee work productivity in Tellu Limpoe District, Sidenreng Rappang Regency and to analyze the dominant factors influencing employee work productivity in Tellu Limpoe District, Sidenreng Rappang Regency. This research approach uses descriptive quantitative research that takes samples from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The population of this research is the staff at the Tellu Limpoe Subdistrict Office, Sidenreng Rappang Regency, totaling 75 people.

The results of the study show that: 1) There is a partially significant influence between competencies on work productivity. 2) There is a partially significant effect between work facilities on work productivity. 3) There is a partially significant effect between work motivation on work productivity. 4) There is a simultaneous significant effect between competence, work facilities and work motivation which has a significant effect simultaneously on work productivity. 5) The most influential variable on work productivity is the work motivation of Tellu Limpoe District employees, Sidenreng Rappang Regency.

Keywords: *Competence, Work Facilities, Work Motivation and Work Productivity*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting karena merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pegawai menjadi salah satu kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan tujuan organisasi tersebut. Itulah sebabnya mengapa peranan manusia sangat besar pengaruhnya sebagai agen perubahan. Untuk mencapai

hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar produktivitas kerja dapat meningkat. Sedangkan dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, kantor harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Persaingan di antara kantor atau perusahaan yang semakin ketat menuntut para pegawai untuk bertindak semakin cepat untuk mencapai peningkatan produktivitas.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memfasilitasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik agar tujuan yang telah ditetapkan suatu kantor dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

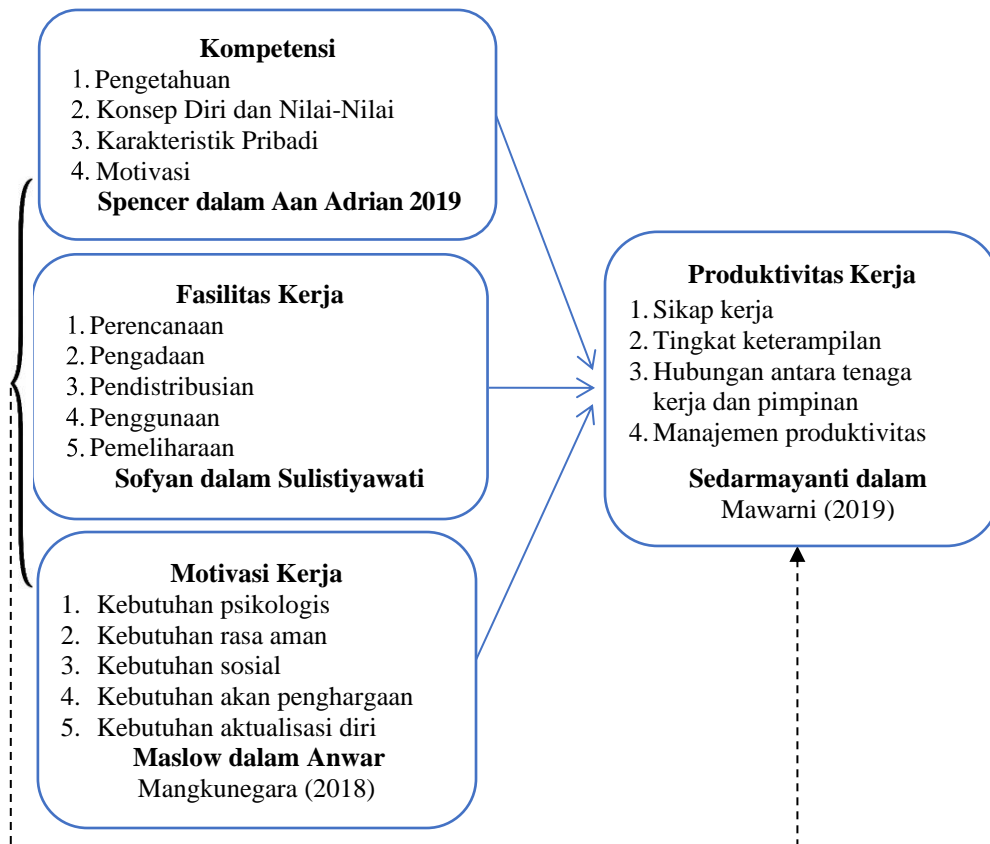
Kewajiban pegawai berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai yang tertuang dalam pasal 3 bagian pertama tentang kewajiban pegawai negeri. Dalam hal ini, sesuai dengan beberapa ayat tertuang dalam pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai kewajiban dari pegawai negeri dapat mencerminkan kesiapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam mentaati peraturan kantor, itu adalah bentuk peranan pegawai negeri yang bekerja secara optimal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil penelitian Agus (2018), menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar. Ini merupakan produktivitas kerja pegawai sudah bisa dikatakan baik, hanya perlu dimaksimalkan lagi karena atasan masih minim memberikan fasilitas kerja kepada pegawainya. Hal ini dapat dikatakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum terfasilitas kerja sehingga mereka belum bisa bekerja secara maksimal.

Menurut Moenir (2011:29) fasilitas merupakan kompetensi berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan. Menurut Ovidiu, (2018) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan.

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris *product* yang perkembangan menjadi *productive* berarti menghasilkan. Produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material maupun non material, yang dapat maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Dengan kata lain produktivitas yang digambarkan melalui tingkatan dalam pencapaian tujuan organisasi kerja, diantaranya tidak dapat dihitung secara eksak, karena hasilnya bersifat non material dan tidak dapat dihitung dengan uang.

Menurut Andika R, dkk (2019) produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Menurut Sutrisno (2020) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

- a. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.
- b. Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.
- c. Motivasi kerja erpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.
- d. Kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.
- e. Kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang dengan lokus pada pegawai di Kantor Kecamatan dan Kantor Kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Tellu Limpoe. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah satu bulan yaitu Penelitian dimulai bulan April sampai Mei 2023. Penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan dan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut Ahmad dalam Aryatmo (2021).

Metode analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu Uji Instrumen (uji validitas, Uji Realibilitas) Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji heteroskedastisitas), Uji regresi linear berganda, Uji Hipotesis (Uji F, Uji T dan Uji Beta), dan koefisien determinasi. Menggunakan analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing memiliki hubungan positif atau negatif dan dapat memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang biasa digunakan berskala interval atau rasio.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kuesioner Variabel Kompetensi (X₁)			
1	0.494	0.2272	Valid
2	0.490	0.2272	Valid
3	0.822	0.2272	Valid
4	0.608	0.2272	Valid
5	0.824	0.2272	Valid
6	0.852	0.2272	Valid
7	0.822	0.2272	Valid
8	0.608	0.2272	Valid
9	0.824	0.2272	Valid
10	0.852	0.2272	Valid
Kuesioner Variabel Fasilitas kerja (X₂)			
1	0.663	0.2272	Valid
2	0.586	0.2272	Valid
3	0.906	0.2272	Valid
4	0.895	0.2272	Valid
5	0.684	0.2272	Valid
6	0.761	0.2272	Valid
7	0.906	0.2272	Valid
8	0.895	0.2272	Valid
9	0.684	0.2272	Valid

10	0.761	0.2272	Valid
Kuesioner Variabel Motivasi kerja (X3)			
1	0.671	0.2272	Valid
2	0.578	0.2272	Valid
3	0.901	0.2272	Valid
4	0.901	0.2272	Valid
5	0.682	0.2272	Valid
6	0.785	0.2272	Valid
7	0.901	0.2272	Valid
8	0.901	0.2272	Valid
9	0.661	0.2272	Valid
10	0.740	0.2272	Valid
Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y)			
1	0.890	0.2272	Valid
2	0.938	0.2272	Valid
3	0.890	0.2272	Valid
4	0.372	0.2272	Valid
5	0.938	0.2272	Valid
6	0.890	0.2272	Valid
7	0.938	0.2272	Valid
8	0.327	0.2272	Valid
9	0.938	0.2272	Valid
10	0.890	0.2272	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel-tabel tersebut di atas menunjukkan hasil analisis uji validitas terhadap kuesioner variabel kompetensi, fasilitas kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja, R hitung diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan R tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan bantuan excel dengan jumlah data (N) 75 serta taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel sebesar 0.2272.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Untuk mengetahui data tersebut reliabel atau tidak dapat dilihat dari nilai alpha. Data akan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari pada nilai R_{tabel}.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Kuesioner Variabel Kompetensi (X ₁)	0.899	Reliabel
Kuesioner Variabel Fasilitas kerja (X ₂)	0.925	Reliabel
Kuesioner Variabel Motivasi kerja (X ₃)	0.924	Reliabel
Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y)	0.950	Reliabel

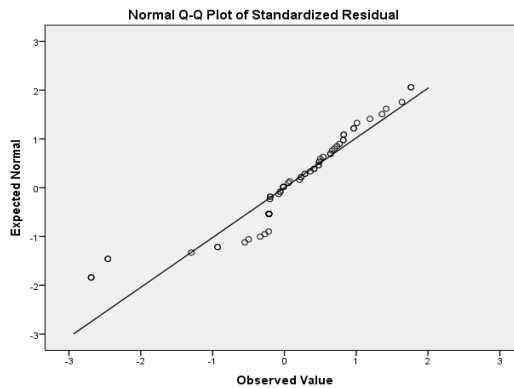
Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji realibilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, alpha cronbach's diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan standar yang digunakan adalah 0.60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui normalitas data kuesioner dapat disajikan sebagai berikut:

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Probability Plot



Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S) adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi secara normal, dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58285429
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.238
Test Statistic		.254
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan pada tabel diketahui bahwa menunjukkan bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed) 0,164 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

	(Constant)		
1	Kompetensi	,360	2,512
	Fasilitas Kerja	,011	93,950
	Motivasi Kerja	,011	92,036

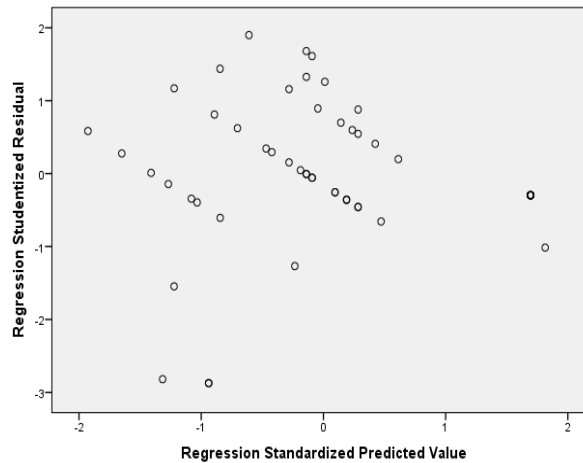
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan output SPSS menunjukkan bahwa data hasil kuesioner pada variabel kompetensi tidak ada gejala multikolinieritas karena nilai VIF < 10.00 sedangkan variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja terdapat gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Berdasarkan output SPSS menunjukkan bahwa data hasil kuesioner tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik plot tidak menunjukkan pola yang jelas serta titik plot tersebar diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu X dan sumbu Y.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5,066	3,696		1,371	,175	
1	Kompetensi	,429	,171	,360	2,512	,014
	Fasilitas Kerja	-4,833	2,014	-4,009	-2,400	,019
	Motivasi Kerja	5,329	1,979	4,429	2,692	,009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 5.066 + 0.429 X_1 - 4.833 X_2 + 5.329 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta adalah sebesar 5.066 menunjukkan variabel independen yaitu Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 5.066.
- b. Nilai koefisien regresi Kompetensi adalah sebesar 0,429 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa jika disiplin mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh kenaikan Produktivitas Kerja pegawai sebesar 0,429 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan
- c. Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja adalah sebesar -4,833 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila Fasilitas Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengurangi nilai Produktivitas Kerja pegawai sebesar -4,833 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- d. Nilai koefisien regresi Motivasi kerja adalah sebesar 5,329 dengan arah yang positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan diikuti oleh kenaikan Produktivitas Kerja pegawai sebesar 5,329 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Tabel 6. Hasil Analisis Uji F (Smilutan)

Annova						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3744,518	3	1248,173	33,057	,000 ^b
	Residual	2680,869	71	37,759		
	Total	6425,387	74			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Fasilitas Kerja

Berdasarkan tabel annova diperoleh nilai $F_{hitung}=33.057$ sedangkan menggunakan tabel distribusi F diperoleh nilai $F_{tabel}=2.73$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

b. Uji T (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas yang antara lain Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh atau tidak secara individual atau parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang pada tingkat keyakinan sebesar 95% atau $(\alpha) = 0,05$, dengan derajat kebebasan $(df)=n-3 = 75-3 = 72$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,993. Hasil pengujian hipotesis uji t terlihat seperti pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Uji T (Parsial)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,066	3,696		1,371	,175
1 Kompetensi	,429	,171	,360	2,512	,014
Fasilitas Kerja	-4,833	2,014	-4,009	-2,400	,019
Motivasi Kerja	5,329	1,979	4,429	2,692	,009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian Koefisien Regresi Variabel Kompetensi (X_1)

Berdasarkan dengan tabel diatas diketahui $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $2,512 > 1,993$ dan nilai $sig = 0,014 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang, sehingga hipotesis pertama yang mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang, diterima

2) Pengujian Koefisien Regresi Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Berdasarkan dengan tabel diatas diketahui nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} yaitu $-2,400 < 1,993$ sehingga disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh negative secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang, sehingga hipotesis kedua yang mengatakan Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang, ditolak.

3) Pengujian Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Berdasarkan dengan tabel diatas diketahui $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $2,692 > 1,993$ dan nilai $sig = 0,009 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang, sehingga hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa mmotivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tellu Limpoe kabupaten Sidenreng Rappang, diterima

c. Uji Beta

Pengujian ini bertujuan untuk menguji variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/dependen (Y) dengan melihat variabel yang mempunyai nilai koefisien beta standardized yang tertinggi. Diantara variabel kompetensi (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang, maka dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Beta
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,066	3,696		1,371	,175
1 Kompetensi	,429	,171	,360	2,512	,014
Fasilitas Kerja	-4,833	2,014	-4,009	-2,400	,019
Motivasi Kerja	5,329	1,979	4,429	2,692	,009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 5.19 di atas maka dapat dijelaskan bahwa nilai beta yang paling tinggi di antara variabel bebas/independen adalah motivasi kerja dengan tingkat distribusi sebesar 5,329 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tellu Limpoekabupaten Sidenreng Rappang, diterima.

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,583	,565	6,145

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Fasilitas Kerja
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel model summary maka dapat dijelaskan bahwa korelasi secara simultan antara variabel kompetensi (X₁), fasilitas kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai sebesar r = 0,763.

Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat positif secara simultan atau bersamaan antara variabel kompetensi (X₁), fasilitas kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap produktivitas kerja (Y). Maksud sangat kuat secara positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara seluruh variabel bebas tersebut terhadap tingkat produktivitas kerja.

Kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah $D = (0,763)^2 \times 100\% = 58\%$. Artinya variabel kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi kerja tersebut memberikan kontribusi sebesar 58% terhadap produktivitas kerja, sedangkan 42% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dapat dijelaskan secara khusus pada masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kompetensi adalah $Sig = 0.014$. untuk nilai $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil SPSS maka $Sig = 0.014 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dinyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki arah yang positif dan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis data tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2016) yang mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kredit Plus Cabang Mamuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan sejalan dengan meningkatnya produktivitas dalam bekerja.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan dengan tabel *Coefficients* diketahui nilai thitung $<$ nilai ttabel yaitu $-2,400 < 1,993$ sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima dan disimpulkan bahwa berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan secara parsial antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang. Artinya fasilitas yang di sediakan di dalam kantor tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, karena banyak ppegawai yang mengeluh tentang fasilitas yang kurang memadai. Dan hal lain yang dapat dijelaskan mengenai fasilitas kerja berpengaruh negatif karena dari identitas responden berdasarkan usia, banyak pegawai yang berusia 50 tahun ke atas dan pada usia tersebut presentase penggunaan fasilitas kerja berbasis digitalisasi sangat rendah sehingga pegawai tidak dapat mengoptimalkan produktivitas kerja.

kerja berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Namun realita yang ada di Kecamatan Tellu Limpoe terkait penggunaan fasilitas kerja berbasis digital bahwa tidak semua pegawai mahir menggunakannya meskipun hampir keseluruhan pegawai memiliki gadget untuk mendukung pekerjaan. Hal ini sangat berpengaruh pada lambannya peningkatan produktivitas kerja pegawai bahkan untuk keperluan kemandirian pegawai berupa aplikasi kepegawaian yaitu software my SAPK dan SIKAP MOBILE (absensi digital) bagi Pegawai Negeri Sipil dan juga pemutakhiran data melalui software drive google bagi tenaga non-ASN, beberapa pegawai masih bergantung pada pegawai lain yang lebih mahir.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja adalah $Sig = 0.009$. untuk nilai $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil SPSS maka $Sig = 0.009 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap

produktivitas kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Suatmaja (2011) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan tabel annova diperoleh nilai Fhitung = 33.057 sedangkan menggunakan tabel distribusi F diperoleh nilai Ftabel = 2.73 yang berarti Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah $D = (0,763)^2 \times 100\% = 58\%$. Artinya variabel kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi kerja tersebut memberikan kontribusi sebesar 58% terhadap produktivitas kerja, sedangkan 42% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian.

5. Variabel Motivasi Kerja paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan tabel Coefficients diperoleh nilai yang paling tinggi adalah variabel Motivasi Kerja dengan tingkat distribusi sebesar 5,329 sehingga disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang adalah motivasi kerja. Dengan kata lain, motivasi dan kemampuan sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, Hasil kerja pegawai dalam suatu instansi tidak terlepas dari besarnya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dorongan motivasi tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam menentukan sikap pegawai dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan tingginya kesadaran dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sesuai *deadline* / waktu yang telah ditetapkan sehingga mampu bekerja dengan baik dan mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat.
2. Fasilitas kerja berpengaruh ke arah negatif namun tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dimaknai bahwa ketersediaan fasilitas kerja kurang memadai untuk menunjang pekerjaan dan pegawai yang berusia 50 Tahun ke atas tidak maksimal dalam penggunaan fasilitas kerja yang berbasis digital sehingga kedua hal tersebut berpengaruh pada produktivitas kerja yang kurang maksimal.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan pimpinan memberi kesempatan untuk berkreaitivitas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendorong para pegawai untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Meskipun fasilitas kerja kurang memadai dan rendahnya penggunaan fasilitas kerja berbasis digital namun nilai-nilai kompetensi dan tingginya motivasi
5. Variabel paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah motivasi kerja pegawai Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang. Pimpinan memberi kesempatan kepada para pegawai untuk mengaktualisasi diri dan juga adanya dorongan dari dalam diri pegawai itu sendiri merupakan alasan tingginya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Adrian, 2019, Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bkkbn Kabupaten Jeneponto. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar
- Adha Risky Nur dkk.2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” dalam Jurnal penelitian ipteks, Vol 4, Nomor 1(halaman 47-62). Jember: Universitas Muhammadiyah Jember
- Agus. 2018. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk cabang Makassar. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar. 1-98.
- Andika, R. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jumant, 11(1), 189-206.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Armaniah, 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. Cakrawala. Jurnal Humaniora, Volume 18, No. 2, September, P-ISSN: 1411-8629, E-ISSN: 2579-3314.*
- Armansyah, Kiki. 2018. “Hubungan Fasilitas kerja Dan Caring Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Pada Ruang Rawat Inap RSUD. Dr. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.”
- Aryatmo. 2021. Pengaruh Penerapan Prinsip Administrasi Publik terhadap Kinerja Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan di Kantor Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. Skripsi Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (Fisip) Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

- Ayu Puspitawati Hafid. 2018, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2, No 2.2018*
- Ayu Riski Ema Putri. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang*
- Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Prenadamedia Group.*
- Dahlius, Ibrahim. 2019. *Jurnal: Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.*
- Erwin, E & Rosnaida. R. 2021. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota.*
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi. Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI), 2(1), 9-21.*
- Ghozali, Imran. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19 (edisi kelima) Semarang: Universitas Ponegoro.*
- Githa Prapitasari. 2019, *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa Bekasi.*
- Ghozali,. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1 (2019) Januari-Juni 2019, p-ISSN : 2301-6256 e-ISSN : 2615-1928*
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.*
- Irnia Syafitri, dkk. 2021. *Motivasi Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Sumber Daya Aparatur Vol. 3 No. 2 Oktober 2021*
- Jamaluddin Malik. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Fasilitas kerja, dan Iklim Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. e-ISSN: 2775-2933 Volume 2, Issue. 2, 2021, pp. 81-94*
- Kurnia, Nugraha. 2019. *Jurnal: Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat.*

- Mawarni, I. 2019. *Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang. Jurnal Ekobis, 3(9), 1689–1699.*
- Rachmaniza, S. 2020. *Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. Prosiding Manajemen Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba, 6(1), 11–16.*
- Rahmawati, H.N., Iqom, M.K.B., dan Hermanto. 2020. *Hubungan durasi penggunaan media sosial dengan motivasi belajar remaja. Jurnal Keperawatan. 5(2): halaman 77-81*
- Shafira Rachmaniza. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. Jurnal Manajemen Volume 6, No. 1. Universitas Islam Bandung.*
- Sinaga, & Manurung, 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. Jurnal Manajemen, Volume 4, Nomor 1, Januari- Juni 2018. p-ISSN : 2301-6256 e-ISSN : 2615-1928.*
- Sulistiyawati, 2021. *Pengaruh Fasilitas kerja Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.*
- Sunyoto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku. Seru.*
- Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.*
- Udi Iswadi. 2020. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Pt. Iss Cabang Cilegon. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 2 No. 4*
- Wahyuni, T., Tamsah, H., & Mulat, T. C. 2018. *Kompetensi Merupakan Parsial Mediator Diklat Terhadap Mpkp Di RS Puri Cinere Jakarta. Yume: Journal of Management, 1(3).*
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad.*
- Yaslina, Nofriandi, & Andini, B. 2018. *Hubungan Sikap dan Motivasi dengan Penerapan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) Pada Keluarga di Wilayah Kerja Puskesmas Gulai Bancah Kota Bukittinggi Tahun 2018. Jurnal Kesehatan Perintis, 5(1).*
- Yudi Alfizar, Muhammad, 2019. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan*