

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Kadek Marlina Dewi¹, I Gusti Made Oka Astana²
S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹
S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

Kata kunci:
Motivasi,
Komunikasi, Skill
Dan Produktivitas
Kerja

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng, dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki dari masing-masing pegawai maka akan membantunya meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten, dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa komunikasi yang terjalin baik dari pegawai dan pimpinan atau sesama pegawai maka akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerjanya. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng, dengan hasil tersebut dikatakan bahwa keterampilan masing-masing individu dalam bekerja memberikan pengaruh pada produktivitas kerja. Hasil uji signifikan simultan dari masing-masing variabel penelitian yang dipergunakan yaitu motivasi, komunikasi dan kemampuan (skill) secara simultan pada pengaruh produktivitas kerja memperoleh nilai dari aplikasi spss sebesar 11,639 dan nilai signifikan 0,000.

Keywords:
Motivation,
Communication, Skills
and Work Productivity

ABSTRACT

The results of this research show that motivation has a positive and significant effect on work productivity at the Buleleng Regency Regional Development Planning Agency. With these results it can be said that the higher the motivation of each employee, the more it will help them increase the resulting work productivity. Communication has a positive and significant effect on work productivity at the Regency Regional Development Planning Agency, with these results it can be said that good communication between employees and leaders or fellow employees will have an influence on work productivity. Skills have a positive and significant effect on work productivity at the Buleleng Regency Regional Development Planning Agency, with these results it can be said that each individual's skills at work have an influence on work productivity. The simultaneous significant test results of each research variable used, namely motivation, communication and ability (skill) simultaneously on the influence of work productivity obtained a value from the SPSS application of 11.639 and a significant value of 0.000.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan untuk memajukan perusahaan, meskipun kita berada di zaman modern seperti saat ini, namun sumber daya manusia tetap diperlukan sehingga pengelolaan sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi suatu instansi. Suatu organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai tujuan yang sama. Hal ini dapat dipahami mengingat fakta bahwa setiap SDM dalam suatu organisasi akan

menentukan pencapaian tujuan organisasi di masa depan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik jika SDM yang ada di dalamnya tidak dapat bekerja sama satu sama lain dan bergantung pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Ni Luh Sri Kasih & Mesya (2023), pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana dan berkelanjutan yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, memperhatikan kinerja pegawai merupakan perhitungan penting dalam membina suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena dengan adanya strategi atau perencanaan yang lebih baik bagi SDM tentu akan dapat memajukan organisasi tersebut. Penilaian kinerja individu sangat berharga bagi unsur-unsur pembangunan umum organisasi, melalui evaluasi ini keadaan sebenarnya bagaimana kinerja pegawai dapat diketahui. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah membuat orang, kelompok, dan seluruh bagian pada organisasi menjadi lebih produktif dalam bekerja. Hal ini sangat penting karena teknologi, pekerjaan, dan organisasi selalu mengalami perubahan. Cara utama untuk mencapai pembangunan secara berkelanjutan adalah dengan meningkatkan produktivitas. MSDM secara keseluruhan merupakan seleksi dan pelaksanaan berbagai kegiatan dan program dengan tujuan memperoleh pegawai terampil dan berkualitas tinggi dalam bekerja (Saimin, Noor Salim, dan Enny Ariyanto, 2023).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Buleleng memberikan bantuan kepada kepala daerah dalam merumuskan kebijakan perencanaan pembangunan daerah. Perbaikan kewilayahan akan terlaksana dengan baik, sinergis dan terencana jika diawali dengan persiapan yang matang dan hadirnya sumber daya manusia (SDM) yang ahli. Untuk mencapai masyarakat adil dan makmur serta menjaga laju pembangunan di daerah, diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh, terarah, dan terpadu. Dengan semakin stabilnya pelaksanaan otonomi daerah, maka wajar jika daerah harus lebih siap dan mandiri dalam menentukan strategi pembangunan agar daerahnya semakin berkembang dan mampu bersaing dengan daerah lain yang semakin maju dan kompetitif. Peningkatan produktivitas dan efisiensi adalah sumber utama pembangunan untuk memastikan terjadinya perubahan yang dapat dipertahankan. Sebaliknya, mempertahankan peningkatan produktivitas yang berkelanjutan memerlukan pertumbuhan yang tinggi dan berjangka panjang. Menurut Ni Luh Putu Eka Yudi Pratiwi (2002), produktivitas adalah sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja sangat penting bagi pegawai, dengan produktivitas kerja diyakini pekerjaan akan terlaksana dengan baik dan benar sehingga hal ini pada akhirnya sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Silalahi, 2021:10) Produktivitas adalah kemampuan seorang pegawai dalam menggunakan dan mengelola sumber daya yang dibutuhkannya untuk mencapai hasil maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, bertekad untuk menyelesaikan pekerjaan yang menghasilkan pemahaman dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Firmansyah & Mistar (2020), produktivitas kerja merupakan pengukuran kerja yang berfokus pada berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas hal ini adalah masukan paling penting untuk perencanaan SDM, memperkirakan biaya karyawan, menjadwalkan pekerjaan, menganggarkan, dan merancang sistem karyawan yang baik dalam bekerja. Dalam kegiatan organisasi, kami sering menemukan kesulitan dalam menangani rendahnya efisiensi kerja yang diciptakan oleh pegawai, oleh karena itu organisasi harus fokus pada upaya lain untuk meningkatkan kesadaran dan keinginan pegawai untuk mengikuti pedoman yang sesuai dan meningkatkan kepercayaan diri pekerja saat bekerja. Se jauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditentukan diukur dengan produktivitas (Komang Trisna Sari Dewi, 2022). Produktivitas adalah sikap mental yang secara umum berpandangan bahwa kepuasan pribadi pada hari ini seharusnya lebih diutamakan dari pada kemarin dan esok lebih baik dari pada hari ini, hal ini berkaitan dengan bagaimana motivasi pegawai tersebut dalam bekerja. Laksmiari, (2019:57) motivasi adalah suatu karya yang dilakukan suatu organisasi untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan individu-individunya agar dapat bekerja sama dan bekerja lebih sungguh-sungguh dan cakap untuk mencapai tujuan organisasi. "Hubungan motivasi dengan produktivitas kerja bersifat positif," menurut penelitian Fita Ariyani (2023), menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan usaha dan meningkatkan produktivitas. Sama halnya dengan

pegawai yang memiliki keinginan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi, organisasi juga mengantisipasi bahwa pekerjaannya harus melakukan perilaku tertentu. Berikut ini adalah nilai produktivitas kerja pegawai yang dilihat berdasarkan nilai Sasaran Kinerja Pegawai pada 3 tahun terakhir yaitu :

Tabel 1. Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Buleleng Tahun 2021 Sampai Dengan Tahun 2023

No	Bidang	Tahun			Rata-Rata	Ket.
		2021	2022	2023		
1	Bidang Analis Pengembangan Infrastruktur	-	98	89	94	Sangat Baik
2	Bagian Analis Rencana Program Dan Kegiatan	91	92	87	90	Baik
3	Bidang Pemerintahan Dan Pembangunan Manusia	94	89	88	90	Baik
4	Bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam Dan Infrastruktur	96	90	88	91	Sangat Baik
5	Bidang Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah	99	94	86	93	Sangat Baik
6	Bidang Data Dan Informasi	100	92	87	93	Sangat Baik
7	Bidang Evaluasi Perencanaan Pembangunan Pemerintahan Dan Pembangunan	91	90	87	89	Baik
8	Bidang Infrastruktur Dan Kewilayahan	95	87	89	90	Baik
9	Bidang Pembangunan Manusia	92	88	87	89	Baik
10	Bidang Pemerintahan	92	90	87	90	Baik
11	Bidang Pengendalian, Evaluasi Dan Pelaporan	100	88	86	91	Sangat Baik
12	Bidang Perencanaan Dan Pendanaan	99	97	85	94	Sangat Baik
13	Bidang Sumber Daya Alam	91	90	86	89	Baik
14	Bagian Perencanaan	99	85	87	90	Baik
15	Bagian Staf/Pelaksana	93	90	87	90	Baik
16	Kepala Badan	-	98	99	99	Sangat Baik
17	Kasubag Umum	-	97	87	92	Sangat Baik

(Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2024)

Berdasarkan tabel 1.1. diatas dapat dijelaskan bahwa SKP tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 selalu mengalami fluktuasi, Dimana bidang yang mendapatkan nilai sangat baik berdasarkan nilai rata-rata selama 3 tahun terakhir yaitu 8 bidang, dan 9 bidang dengan nilai baik. Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan bahwa bidang yang mendapatkan nilai paling tinggi dibandingkan dengan bidang lainnya yaitu kepala badan dengan rata-rata nilai 99 dan bidang yang memperoleh nilai paling rendah dibandingkan dengan bidang yang lain yaitu Bidang Evaluasi Perencanaan Pembangunan Pemerintahan Dan Pembangunan dan Bidang Pembangunan Manusia dengan rata-rata nilai 89 dengan kategori baik. Penurunan nilai sasaran kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Buleleng ini disebabkan oleh penurunan hasil kerja yang diperoleh para pegawai dalam bekerja dan penurunan target yang diperoleh pegawai selama 1 periode penilaian SKP, dengan tidak terpenuhinya sasaran kinerja pegawai tersebut dapat

dilihat bahwa produktivitas pegawai mengalami penurunan dalam menyelesaikan setiap tugas atau tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam bekerja.

Bagaimana menginspirasi karyawan untuk melakukan yang terbaik merupakan tantangan besar bagi para pemimpin organisasi. Dalam situasi seperti ini, pemimpin dihadapkan pada bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dan bagaimana memacu mereka agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Motivasi merupakan dorongan utama bagi seorang individu untuk berkontribusi sebesar-besarnya terhadap kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya, yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawainya agar lebih semangat dalam bekerja. Berkurangnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya rasa percaya diri dalam bekerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. (Dewi, 2019) menyebutkan motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang mengandung arti dukungan, daya dorong utama atau daya yang menyebabkan suatu kegiatan atau perbuatan. Sejauh mana seorang pemimpin mampu mempengaruhi motivasi pegawainya agar mampu bekerja secara produktif dan penuh tanggung jawab, secara psikologis merupakan aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja.

Selain itu, komunikasi menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas. Komunikasi yang efektif adalah segalanya dalam membangun hubungan baik. Komunikasi adalah hal yang paling penting bagi organisasi karena mempunyai peran penting dalam membangun hubungan antar pegawai. Pegawai akan dapat lebih mudah mencari dan menerima informasi mengenai pekerjaannya jika terjalin komunikasi yang efektif, yang secara langsung akan berdampak pada efisiensi operasional pekerjaannya. Alfonso, (2021) komunikasi adalah cara paling umum untuk memindahkan data, pemikiran, pemahaman dimulai dari satu individu lalu ke individu berikutnya sehingga mereka dapat menguraikannya sesuai alasan yang diharapkan. Komunikasi sebagai upaya untuk mendorong orang lain agar mengemukakan pendapatnya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pendapatnya sendiri. Komunikasi umumnya ditandai sebagai koneksi atau kegiatan yang berhubungan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sebagai ide untuk bertukar anggapan atau sebagai kontak antar individu secara individu atau dalam kelompok (Riana Dewi Kartika, 2021). Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah kemampuan atau skill. Pentingnya keterampilan bagi organisasi adalah agar pegawai dapat meningkatkan kinerja kerja mereka, sehingga membuat organisasi mampu bersaing. Semakin terampil pegawainya, semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Maka dengan adanya keterampilan pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik. Banyak peneliti yang menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja berdasarkan studi empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hidayat dan Hasanah, (2019), hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan mengkomunikasikan ide, saran, atau informasi terkait pekerjaan lainnya kepada rekan kerja melalui komunikasi, alat untuk bertukar informasi. Keterampilan, menurut Hadita dkk. (2023), mempermudah pekerjaan untuk dilakukan sehingga dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

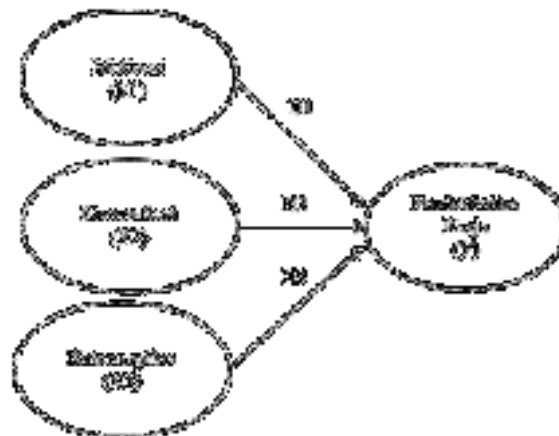
METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini yaitu dilaksanakan pada BAPPEDA Kabupaten Buleleng, dimana lokasi penelitian berada di jalan Pahlawan Nomor 1 Desa Banjar Tegal, alasan yang mendasari peneliti memilih lokasi pada BAPPEDA yaitu dikarenakan terjadinya penurunan nilai sasaran kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Buleleng ini disebabkan oleh penurunan hasil kerja yang diperoleh para pegawai dalam bekerja dan penurunan target yang diperoleh pegawai selama 1 periode penilaian SKP, dengan tidak terpenuhinya sasaran kinerja pegawai tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas pegawai mengalami penurunan dalam menyelesaikan setiap tugas atau tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam bekerja, oleh sebab itu untuk dapat mendorong produktivitas kerja pegawai dengan salah satu cara yaitu memberikan motivasi kepada pegawai. Jenis penelitian pada skripsi ini yaitu kuantitatif, dengan jenis data kuantitatif, yang mana kemudian dianalisis dengan menggunakan aplikasi Spss versi 20. Populasi dipilih berdasarkan jenis pegawai yang ada pada BAPPEDA Kabupaten Buleleng yaitu PNS, PPPK

(P3K), Non PNS (honor) berjumlah 122 orang pegawai. Sampel dalam penelitian terdiri dari 38 orang, Dimana 38 orang ini adalah pegawai PNS, alasan memilih PNS saja dalam penelitian ini dikarenakan dalam penilaian SKP hanya bisa dilakukan pada pegawai PNS saja, dan dengan teknik sampling yang diambil yaitu sampel jenuh, dikarenakan jumlah sampel lebih kecil dari 100 atau 50 orang. Teknik dalam pengambilan data-data untuk penelitian mempergunakan kuesioner atau angket yang didukung oleh observasi yang telah dilaksanakan sebelum melakukan penyebaran angket.

Salah satu cara mengetahui keberhasilan organisasi dibedakan dengan meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas kerja sangat penting bagi pegawai, dengan produktivitas kerja diyakini pekerjaan akan terlaksana dengan baik dan benar sehingga hal ini pada akhirnya sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Silalahi, 2021:10) Produktivitas adalah kemampuan seorang pegawai dalam menggunakan dan mengelola sumber daya yang dibutuhkannya untuk mencapai hasil maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, bertekad untuk menyelesaikan pekerjaan yang menghasilkan pemahaman dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas adalah kontribusi yang diberikan pegawai terhadap suatu organisasi dan ukuran seberapa efektif dan efisien pegawai dalam bekerja yang akan membedakan kelangsungan suatu organisasi (Ratnasari dan Lestari, 2020). Menurut Firmansyah & Mistar (2020), produktivitas kerja merupakan pengukuran kerja yang berfokus pada berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas hal ini adalah masukan paling penting untuk perencanaan SDM, memperkirakan biaya karyawan, menjadwalkan pekerjaan, menganggarkan, dan merancang sistem karyawan yang baik dalam bekerja. Salah satu keunggulan kompetitif perusahaan adalah produktivitas kerja yang paling tinggi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja, antara lain motivasi atau kenyamanan kerja dari seorang pegawai, komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan serta didukung oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Sasaran produktivitas akan dipenuhi oleh pegawai yang termotivasi, mampu berkomunikasi secara efektif, dan memiliki keterampilan yang diperlukan oleh organisasi. (Purwanto dan Wulandari, 2016) menyatakan bahwa motivasi mempertanyakan bagaimana mengkoordinasikan kekuasaan pimpinan dan kemampuan pegawai dalam bekerja, sehingga mereka akan bekerja sama secara untuk mencapai dan memahami tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Laksmiari, (2019:57) motivasi adalah suatu karya yang dilakukan suatu organisasi untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan individu-individunya agar dapat bekerja sama dan bekerja lebih sungguh-sungguh dan capak untuk mencapai tujuan organisasi. “Hubungan motivasi dengan produktivitas kerja bersifat positif,” menurut penelitian Fita Ariyani (2023), menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan usaha dan meningkatkan produktivitas. Sama halnya dengan pegawai yang memiliki keinginan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi, organisasi juga mengantisipasi bahwa pekerjaannya harus melakukan perilaku tertentu. Tingkah laku seseorang bermula dari dorongan tertentu, khususnya motivasi. Selain motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, diyakini juga akan terjalin hubungan komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan dapat menimbulkan hal tersebut. Dimana ini menjadi tolak ukur bagi seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui berbagai keadaan yang akan dihadapi dalam pekerjaan tersebut. Keterampilan merupakan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Jika pegawai saat ini tidak serius dalam bekerja, maka hasil dari produktivitas akan di bawah standar. Oleh karena itu, suatu organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja di bidangnya karena kemampuan yang dimiliki pegawai dapat mendorong produktivitas dan merupakan cara penting untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dalam proses meningkatkan produktivitas kerja sangat diperlukan motivasi yang tinggi dari masing-masing individu untuk selalu siap dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dari atasan, Dimana untuk dapat menjaga ataupun meningkatkan produktivitas pegawai agar telaksana secara maksimal penting untuk memperhatikan faktor atau variabel yang dapat mempengaruhinya, seperti motivasi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, komunikasi yang terjalin antar pegawai satu dengan yang lainnya, serta tingkat skill atau kemampuan kerjanya yang dapat menunjang tercapainya produktivitas yang maksimal, hal tersebut seperti nampak pada gambar penelitian berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dengan menggunakan sampel pegawai PNS sebanyak 38 orang pada BAPPEDA Kabupaten Buleleng, pegawai tersebut dipilih dari jumlah populasi sebanyak 122 orang pegawai, baik itu PNS, PPPK dan honorer (Non PNS). Diketahui bahwa untuk mengetahui instrument dalam penelitian dapat dipergunakan apabila mendapatkan nilai permasing-masing indikatornya lebih besar dari 0,320, angka tersebut diperoleh dari rumus r tabel yaitu $df = (N-2) = 38 - 2 = 36$, dari perhitungan tersebut diperoleh nilai 0,320.. Nilai uji validitas masing-masing variabel yaitu Motivasi (MS) memperoleh nilai berdasarkan hasil spss sebesar 0,554, 0,581, 0,703, 0,756, 0,823. Komunikasi (KS) memperoleh nilai berdasarkan hasil spss sebesar 0,673, 0,463, 0,522, 0,633, 0,575. Keterampilan (KM) memperoleh nilai berdasarkan hasil spss sebesar 0,819, 0,813, 0,574, 0,420. Produktivitas Kerja (PK) memperoleh nilai berdasarkan hasil spss sebesar 0,557, 0,637, 0,599, 0,663. Dimana hasil penelitian tertinggi yaitu indicator motivasi sebesar 0,823 dengan indicator yang berbunyi peluang untuk maju, dimana ini menandakan bahwa keinginan setiap pegawai untuk dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal adalah sangat tinggi, hal ini dibuktikan dengan hasil uji validitas yang sudah diperoleh, dimana nilai tertinggi diperoleh dari jawaban kuesioner tersebut, karena dengan memiliki semangat atau motivasi untuk dapat terus maju pada instansi akan membantu Perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya hal itu tidak terlepas dari factor keterampilan atau skill yang dimiliki para pegawai seperti halnya bagaimana kemampuan pegawai dalam penyelesaian masalah dalam lingkup kerja, karena memiliki nilai indicator terendah dibandingkan yang lainnya yaitu 0,420, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan, dikarenakan bagaimana pegawai tersebut dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapinya akan membantu organisasi untuk tetap terus berkembang atau maju sesuai dengan tujuan ataupun visi dan misi organisasi.

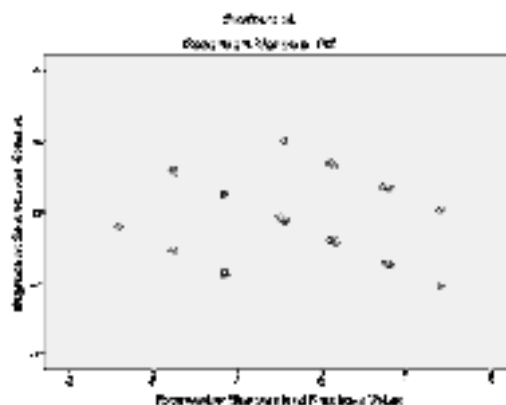
Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	0,487	0,659	
1 Motivasi	0,284	0,130	0,313
Komunikasi	0,313	0,132	0,308
Keterampilan	0,301	0,146	0,311

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis dengan Spss versi 20, diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda yang dilihat dari nilai B, diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memberikan pengaruh yang berbeda-beda seperti halnya nilai konstan untuk produktivitas kerja adalah 0,487, Variabel motivasi 0,284. Variabel komunikasi 0,313 dan variabel keterampilan yaitu 0,301.

Hasil uji asumsi klasik dilihat dari nilai sampel kolmogorov-smirnov penelitian dengan standar 5% atau 0,05, pada penelitian ini memperoleh nilai dari one-sample kolmogorov-smirnov test diketahui bahwa nilai asymp sig. (2-tailed) berada diatas 0,05 tersebut yang lebih tepatnya adalah 0,706. Hasil dari uji multikolonieritas baik atau tidak, dalam penelitian ini jika terjadi multikolonieritas dipastikan nilai dari tolerance < dari 0,10, begitu pula dari hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai lebih besar atau sama dengan 10. Dimana dalam penelitian ini memperoleh nilai motivasi yaitu tolerance 0,703 begitu juga dengan nilai VIF sebesar 1,423, kemudian variabel komunikasi memiliki nilai tolerance 0,865 dengan nilai VIF sebesar 1,156 dan terakhir variabel keterampilan nilai tolerance 0,636 dengan nilai VIF sebesar 1,572. Dari penjelasan tersebut sudah nampak jelas bahwa penelitian terbebas dari masalah multikolonieritas yang sudah diketahui untuk nilai jika terjadi masalah tersebut.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan dari gambar tersebut diatas sudah jelas bawasannya titik terbagi secara menyeluruh pada gambar garifk scatterplot penelitian, seperti halnya terdapat titik diatas maupun dibawah 0, berdasarkan hal tersebut dapat diambil Kesimpulan tidak terjadi masalah dalam hasil penelitian yang dilihat dari model regresi penelitian.

Tabel 3 Uji Signifikan Parsial (uji t)

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	0,739	0,465
	Motivasi	2,182	0,036
	Komunikasi	2,610	0,023
	Keterampilan	2,057	0,047

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (uji t) diatas, diketahui bahwa semua variabel penelitian memperoleh nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,689 dengan rumus $n - k = 38 - 3 = 35$. Dimana masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja seperti variabel motivasi dengan nilai 2,182 serta nilai sig. 0,036, variabel bebas kedua yaitu variabel komunikasi memperoleh nilai t hitung 2,610 serta nilai sig. 0,023 dan variabel yang terakhir yaitu keterampilan dengan nilai t hitung 2,057 dan nilai sig. 0,047, dari hasil tersebut diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian sudah memberikan dampak atau pengaruh secara signifikan, hal ini ditunjukkan dari nilai sig. variabel penelitian sudah menunjukkan nilai < 0,050. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa variabel yang paling memberikan dampak dominan pada produktivitas kerja adalah variabel keterampilan dengan

nilai sig tertinggi yaitu $0,047 < 0,050$, dibandingkan variabel motivasi dan komunikasi yaitu $0,036$ dan $0,023$. Ini menandakan keterampilan dari setiap individu dalam hal ini pegawai sangat membantunya dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, keterampilan tersebut dimiliki oleh pegawai setelah lamanya pegawai tersebut bekerja dan hal tersebut sudah terasah dengan baik selama pegawai tersebut melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang sudah ditentukan oleh pimpinan berdasarkan SK yang sudah diperoleh.

Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

	Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	2,738	11,639	0,000a
	Residual	34	0,235		
	Total	37			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Hasil uji signifikan simultan dari masing-masing variabel penelitian yang dipergunakan yaitu motivasi, komunikasi dan kemampuan (skill) secara simultan pada pengaruh produktivitas kerja memperoleh nilai dari aplikasi spss sebesar $11,639$ dan nilai signifikan $0,000$. Hasil f hitung tersebut sudah melebihi standar f tabel penelitian yaitu $3,27$ yang diperoleh dari perhitungan $K - 1 = 3 - 1 = 2$ dan sampel $n - k = 38 - 3 = 35$, dengan tingkat signifikan $0,050$ atau 5% .

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	0,507	0,463	0,48499

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5. dapat dijelaskan nilai persentase hasil penelitian antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengetahui nilai R square yaitu sebesar $0,507$ dari pengaruh motivasi, komunikasi dan keterampilan terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar $50,7\%$.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dilihat dari hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng sebesar $0,284$ dan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dengan hasil pengujian dengan menggunakan uji t diperoleh thitung $> t$ -tabel yaitu $2.182 > 1.689$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pasalnya, motivasi pegawai dalam bekerja atau tiba di kantor dapat berdampak pada produktivitasnya, terbukti dari rutinitasnya dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Gagasan tentang motivasi mendorong orang untuk mengarahkan tindakan mereka menuju pencapaian tujuan perusahaan, dengan keinginan dan kebutuhan individu sebagai kekuatan pendorongnya. Motivasi menyangkut cara manusia berperilaku dan merupakan komponen penting dalam administrasi. Suatu kegiatan yang menggugah seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat, dan penuh tanggung jawab disebut motivasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2013: 143) mengatakan bahwa motivasi adalah susunan daya dorong utama yang menimbulkan semangat terhadap karya seseorang, sehingga perlu bekerjasama, berhasil dalam bekerja dan dipadukan dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Laksmiari, (2019:57) motivasi adalah suatu karya yang dilakukan suatu organisasi untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan

individu-individunya agar dapat bekerja sama dan bekerja lebih sungguh-sungguh dan cakap untuk mencapai tujuan organisasi. “Hubungan motivasi dengan produktivitas kerja bersifat positif,” menurut penelitian Fita Ariyani (2023), menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan usaha dan meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja sangat penting bagi pegawai, dengan produktivitas kerja diyakini pekerjaan akan terlaksana dengan baik dan benar sehingga hal ini pada akhirnya sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Silalahi, 2021:10) Produktivitas adalah kemampuan seorang pegawai dalam menggunakan dan mengelola sumber daya yang dibutuhkannya untuk mencapai hasil maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, bertekad untuk menyelesaikan pekerjaan yang menghasilkan pemahaman dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut penelitian Wendi Liana (2020), produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Kedua variabel motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), dengan motivasi eksternal sebagai motivasi yang dominan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng, dibuktikan dengan hasil uji t-test diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,610 > 1,689$, yang menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan mampu memberikan dampak terhadap produktivitas mereka. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik dalam menjalankan setiap pekerjaan, maka pegawai akan menjadi lebih baik. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian data seseorang kepada orang lain dengan harapan akan timbul pemahaman dan wawasan yang khas yang kemudian pada saat itu terbimbing ke arah yang lebih baik. Aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Komunikasi adalah metode yang melibatkan penyampaian data, signifikansi, atau pemahaman dari individu, tempat, atau benda ke objek, tempat, atau individu lain. Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan organisasi yang berbeda dalam pertemuan formal dan santai suatu asosiasi (Katidjan et al., 2022). Alfonso, (2021) komunikasi adalah cara paling umum untuk memindahkan data, pemikiran, pemahaman dimulai dari satu individu lalu ke individu berikutnya sehingga mereka dapat menguraikannya sesuai alasan yang diharapkan. Komunikasi sebagai upaya untuk mendorong orang lain agar mengemukakan pendapatnya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pendapatnya sendiri. Komunikasi umumnya ditandai sebagai koneksi atau kegiatan yang berhubungan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sebagai ide untuk bertukar anggapan atau sebagai kontak antar individu secara individu atau dalam kelompok (Riana Dewi Kartika, 2021). Produktivitas adalah kontribusi yang diberikan pegawai terhadap suatu organisasi dan ukuran seberapa efektif dan efisien pegawai dalam bekerja yang akan membedakan kelangsungan suatu organisasi (Ratnasari dan Lestari, 2020). Menurut Firmansyah & Mistar (2020), produktivitas kerja merupakan pengukuran kerja yang berfokus pada berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas hal ini adalah masukan paling penting untuk perencanaan SDM, memperkirakan biaya karyawan, menjadwalkan pekerjaan, menganggarkan, dan merancang sistem karyawan yang baik dalam bekerja. Penelitian Alfonso (2021) menemukan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Komunikasi sangat penting untuk berbagi informasi tentang pekerjaan dan membangun jembatan antar karyawan untuk mencegah kesalahpahaman di tempat kerja. Yeni dan Zulbahri, (2023) jika dilihat dari hasil penelitian ditemukan bahwa faktor komunikasi mempengaruhi efisiensi kerja perwakilan.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja

Keterampilan terhadap produktivitas kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng, dengan nilai regresi sebesar 0,301, dan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $2,057 > 1,689$ hal ini menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya. Kemampuan atau ketrampilan pegawai dalam bekerja akan membantu pegawai dalam melaksanakan setiap beban kerja yang diberikan kepadanya, kemampuan pegawai tersebut diperoleh dari pengalaman pegawai. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan merupakan keahlian individu dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Dunnett's dalam (Syaidinil Aksa, 2022) keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan serangkaian tugas yang berasal dari pelatihan dan pengalaman. Penguasaan seseorang tercermin dari seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu tindakan tertentu, seperti mengerjakan perangkat keras (ruangan kantor), menyampaikan dengan sukses. Menurut Gibson dalam Rois (2017) yang dikutip dari (Sumantika et al., 2021) kemampuan adalah keahlian yang berhubungan dengan tugas, seperti keahlian dalam mengoperasikan PC, atau mengajar tentunya untuk tujuan dan misi kelompok. Produktivitas kerja sangat penting bagi pegawai, dengan produktivitas kerja diyakini pekerjaan akan terlaksana dengan baik dan benar sehingga hal ini pada akhirnya sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Silalahi, 2021:10) Firmansyah & Mistar (2020), produktivitas kerja merupakan pengukuran kerja yang berfokus pada berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas hal ini adalah masukan paling penting untuk perencanaan SDM, memperkirakan biaya karyawan, menjadwalkan pekerjaan, menganggarkan, dan merancang sistem karyawan yang baik dalam bekerja.

Keterampilan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, menurut penelitian Astuti (2020). Nurhani, dkk (2020) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kemampuan mempengaruhi produktivitas kerja. Hasilnya, diketahui kemampuan baru dapat meningkatkan hasil di tempat kerja.

SIMPULAN

SIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng, dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki dari masing-masing pegawai maka akan membantunya meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten, dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa komunikasi yang terjalin baik dari pegawai dan pimpinan atau sesama pegawai maka akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerjanya.
3. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buleleng, dengan hasil tersebut dikatakan bahwa keterampilan masing-masing individu dalam bekerja memberikan pengaruh pada produktivitas kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Alfonso, P. V. (2021). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 10(2), 246–261. <https://doi.org/10.31959/jm.v10i2.1523>
- Ardyanti, N. H., Damayanti, F., & Siddik, G. P. (2022). Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika

- Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(3), 45–50.
<https://doi.org/10.31943/investasi.v8i3.146>
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 24–29.
- Dewi, K. T. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Buleleng. *Artha Satya Dharma*, 12(1), 119–137.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>
- Hadita, Syukri, F. A., Rahayu, S. A., Larasati, D. A., Situmorang, B., Raffly, M., Putri, A. Z., & Jumawan. (2023). Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (Literature Review MSDM). *Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 128–137.
<https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.637>
- Hidayat, R., & Hasanah, U. (2016). Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 15–20.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Komang Trisna Sari Dewi. (2022). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Artha Satya Dharma*, 14(2), 73–83.
<https://doi.org/10.55822/asd.v14i2.222>
- Ni Luh Putu Eka Yudi Pratiwi. (2022). Penerapan Budaya Kerja Berbasis Catur Marga Dan Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai. *Artha Satya Dharma*, 15(1), 33–38. <https://doi.org/10.55822/asd.v15i1.233>
- Ni Luh Sri Kasih, & Mesya, K. M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Komitmen Anggota Karang Taruna. *Artha Satya Dharma*, 16(1), 68–78.
<https://doi.org/10.55822/asd.v16i1.338>
- Nurmaidah Ginting, Dita Anggraeni Sitompul, Nanci irryanti Sihombing, & Lapinan Suranta Manik. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pappa Kaya Abadi Medan. File:///C:/Users/VERA/Downloads/ASKEP_AGREGAT_ANAK_and_REMAJA_PRI NT.Docx, 21(1), 1–9. http://www.unpcdc.org/media/15782/sustainable_procurement_practice.pdf
<https://europa.eu/capacity4dev/unep/document/briefing-note-sustainable-public-procurement>
<http://www.hpw.qld.gov.au/SiteCollectionDocuments/ProcurementGuideIntegratingSustainability>
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26.
<http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2>
- Riana Dewi Kartika. (2021). Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sari Bhuana Singaraja. *Artha Satya Dharma*, 14(1), 42–51.
<https://doi.org/10.55822/asd.v14i1.66>
- Saimin, Noor Salim, Enny Ariyanto, E. S. I. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260–268.
- Sari, T. I. P., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Jne Cabang Utama Kupang. 153–166.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10–26.
- Syaidinil Aksa, M. Y. (2022). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan kabupaten Donggala. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 105–115.

Yeni, E. I., & Zulbahri, L. (2023). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Kenagarian Batu Manjukur Kecamatan Kupitan Kabupaten Sijunjung. *Journal on Education*, 6(01), 5039–5049.