

## Pengaruh Profesionalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin

Anugrah Rizki Ananda<sup>1</sup>, Hendry Saladin<sup>2</sup>, Akila<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Palembang, [anugrahra347@gmail.com](mailto:anugrahra347@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang, [hendrysaladin62@gmail.com](mailto:hendrysaladin62@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas PGRI Palembang, [akilaali62@gmail.com](mailto:akilaali62@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui Pengaruh Profesionalitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai di kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 40 orang, terdiri dari 16 Pegawai Negeri Sipil (PNS), PPPK 18, dan 6 tenaga honorer. Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner serta dokumentasi. Hasil hipotesis uji t menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. menyimpulkan bahwa Profesionalitas dan Motivasi kerja masing-masing secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin. Hasil hipotesis uji F menunjukkan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. menyimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Profesionalitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin. Dengan kata lain, tingkat profesionalitas dan motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja di lingkungan Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin.

**Kata Kunci:** : Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Profesionalitas.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the Influence of Professionalism and Work Motivation on Employee Work Productivity at the Suak Tapeh Sub-district Office, Banyuasin Regency. The method used in this study is a quantitative method. The research population includes all employees at the Suak Tapeh Sub-district office, Banyuasin Regency, which totals 40 people, consisting of 16 Civil Servants (PNS), PPPK 18, and 6 honorary personnel. The sample of this study is 40 employees. The data collection technique is carried out through the distribution of questionnaires and documentation. The results of the t-test hypothesis show a significant value of  $0.000 < 0.05$ , then ,H-a .is accepted and ,H-O. rejected. concluded that the professionalism and work motivation of each partially had a significant influence on the work productivity of employees at the Suak Tapeh Sub-district Office, Banyuasin Regency. The results of the hypothesis of the F test show a value of  $0.000 < 0.05$ , then ,H-a .is accepted and ,H-O. rejected. concluded simultaneously that there is a significant influence between professionalism and work motivation on the work productivity of employees at the Suak Tapeh Sub-district Office, Banyuasin Regency. In other words, the level of professionalism and work motivation has contributed to increasing work productivity within the Suak Tapeh Sub-district Office, Banyuasin Regency.*

**Keywords:** : Professionalism, Work Motivation, Work Productivity.

### A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan metode dalam menangani berbagai persoalan yang berkaitan dengan staf, tenaga operasional, pimpinan, maupun seluruh individu yang terlibat dalam dunia kerja, dengan maksud menunjang jalannya kegiatan organisasi agar mampu mencapai sasaran yang telah dirumuskan (Sinambella, 2016:8). Berdasarkan pandangan Achsanuddin & Yusuf (2022), sumber daya manusia memegang peran yang sangat vital di dalam sebuah institusi.



Keberhasilan lembaga pemerintahan dalam meraih targetnya sangat dipengaruhi oleh tingkat produktivitas pegawai yang dimilikinya. Produktivitas tersebut sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, sebab motivasi yang tinggi dapat membangkitkan gairah dalam melaksanakan tanggung jawab secara maksimal dan penuh komitmen. Dengan demikian, kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Menurut Sedarmayanti yang dikutip dalam Mutiara & Oktafiyanda (2022), produktivitas kerja pegawai adalah kesanggupan seseorang dalam memaksimalkan seluruh potensi yang dimilikinya, baik melalui pemanfaatan kemampuan maupun melalui penyaluran daya cipta secara penuh. Agar produktivitas kerja dapat mencapai lebih optimal, pegawai sebaiknya secara konsisten meningkatkan keahlian dan kapasitas mereka melalui beragam kegiatan yang dijalankan secara terus-menerus, sehingga kemampuan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas yang dihadapi.

Profesionalitas dapat diartikan sebagai perilaku yang menjadi karakter utama seorang pekerja, yang merepresentasikan kemampuan, kecakapan, dan ketertiban dalam bertugas. Di dalamnya terdapat tekad untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang keahlian dan keterampilan yang dikuasai, sehingga mampu memberikan hasil kerja terbaik (Widyaningrum, 2024). Sementara itu, motivasi adalah mekanisme dorongan dari dalam diri yang membuat seseorang melakukan tindakan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Oktaviana & Wardoyo, 2020).

Dua faktor, yakni sikap profesionalitas kerja dan motivasi kerja, dapat mengoptimalkan produktivitas kerja. Saat seorang individu memiliki kemampuan profesionalitas yang tinggi disertai motivasi kerja yang kuat, cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Kondisi ini turut meningkatkan kualitas dan efisiensi hasil kerja, sehingga pencapaian sasaran yang lebih ambisius dapat diraih dalam waktu yang lebih singkat.

Kantor Kecamatan Suak Tapeh adalah unit pemerintahan tingkat kecamatan yang terletak di Kabupaten Banyuasin. Sebagai pusat koordinasi administratif, lembaga ini memegang peran penting dalam melaksanakan berbagai fungsi pemerintahan, termasuk meningkatkan kapasitas warga, menjaga ketertiban dan keamanan, menerapkan serta menegakkan peraturan daerah dan keputusan pimpinan daerah, memelihara fasilitas publik, serta membimbing dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan di desa dan kelurahan. Selain itu, kantor kecamatan bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi kesekretariatan, pelayanan publik, dan penyediaan informasi administratif yang diperlukan masyarakat. Untuk mempercepat tercapainya target lembaga secara optimal dan tepat, peningkatan produktivitas kerja memegang peranan penting. Atas dasar itu, perlu ditelusuri sejauh mana keterampilan profesionalitas dan motivasi kerja memberikan dampak terhadap produktivitas kerja di wilayah kantor camat tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di wilayah kerja pada Kantor Camat Suak Tapeh terkait aspek profesionalitas dan motivasi kerja, terdapat beberapa jumlah permasalahan seperti penempatan pegawai yang belum sesuai kebutuhan, pengelolaan arsip yang belum tertata, keterlambatan dalam penyusunan berkas, serta fasilitas penunjang yang belum berjalan dengan maksimal. Situasi ini memicu rasa tidak nyaman dalam menjalankan berbagai tugas dan menghambat kelancaran pekerjaan. Dampaknya, motivasi kerja pegawai menurun karena menganggap lingkungan kerja tidak mendukung dalam peningkatan kinerja. Selain itu juga tingkat profesionalitas pegawai turut terpengaruh oleh kondisi tersebut, sehingga mereka

sering kehilangan motivasi untuk mempertahankan aspek kualitas kerja yang tinggi. Apabila keadaan ini dibiarkan yang terus menerus berlangsung, maka hal ini akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja pegawai secara signifikan.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Profesionalitas**

Profesionalitas dapat diartikan sebagai gambaran perilaku seorang anggota profesi yang menunjukkan penguasaan mendalam terhadap bidang pekerjaan yang digelutinya serta kesungguhan dalam menunaikan tanggung jawabnya (Dien et al., 2021). Menurut Kusnandar dalam Waisapi (2023:8), profesionalitas yaitu mengacu pada pola berpikir dan komitmen individu dalam menjalankan suatu bidang pekerjaan tertentu, dengan tujuan terus memperbaiki dan menjaga kualitas keterampilan yang dimilikinya.

Profesionalitas merupakan wujud kesungguhan seorang anggota profesi untuk terus meningkatkan kemampuannya dan secara konsisten memperbarui metode maupun strategi yang digunakan dalam menjalankan tugas sesuai bidang keahliannya (Winata, 2020:31).

Merujuk pada berbagai pandangan para ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa profesionalitas adalah bentuk sikap dan kesungguhan seseorang dalam mengemban suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan khusus hasil pembelajaran. Profesionalitas mencerminkan penguasaan yang mendalam terhadap bidang tugas, ketekunan dalam menunaikan tanggung jawab, serta komitmen untuk senantiasa meningkatkan mutu dan pendekatan kerja. Selain itu, pelaksanaan pekerjaan tersebut perlu disesuaikan dengan tolok ukur kemampuan serta aturan etika yang diakui oleh masyarakat maupun pihak berwenang.

### **Ciri-ciri Profesional**

Tilaar yang dikutip dalam Winata (2020:32) menjelaskan bahwa ada beberapa tanda atau sifat yang menjadi penanda seseorang yang bersifat profesional, yakni:

1. Wajib menguasai kemampuan tertentu.
2. Harus dianggap sebagai panggilan jiwa.
3. Wajib menguasai konsep-konsep dasar yang berlaku.
4. Berjuang demi kepentingan orang banyak tanpa mengutamakan keuntungan pribadi.
5. Perlu menguasai kemampuan identifikasi dan evaluasi kondisi.
6. Memperoleh kebebasan penuh dalam menjalankan tugas.
7. Memiliki pedoman perilaku.
8. Memiliki pihak penerima layanan yang terdefinisi dengan pasti.
9. Memiliki perkumpulan profesi yang berpengaruh.
10. Membangun jaringan kemitraan dengan bidang keahlian berbeda.

### **Indikator Profesionalitas**

Berdasarkan pendapat Eko Triwanto dan Dyah Palupiningtyas (2022), tolok ukur sikap profesional meliputi hal-hal berikut :

1. Kompetensi ialah keterampilan atau kecakapan individu untuk mengerjakan serta menuntaskan suatu tugas atau aktivitas tertentu.
2. Efektivitas adalah tolok ukur yang menunjukkan tingkat pencapaian sasaran, baik dari segi jumlah, mutu, maupun ketepatan waktunya.



3. Efisiensi dapat dipahami sebagai rasio antara sumber daya yang dikerahkan dengan output yang dihasilkan, mencakup tenaga, biaya, waktu, serta keuntungan atau manfaat yang diperoleh.
4. Tanggungjawab berarti kemampuan seorang pekerja untuk menuntaskan tugas yang dipercayakan kepadanya secara maksimal

### **Motivasi kerja**

Motivasi ialah rangkaian ataupun langkah yang menyalurkan pengaruh atau rangsangan dari pihak luar kepada individu maupun tim kerja agar mereka bersedia melaksanakan suatu peran atau amanah yang telah ditentukan (Yusuf, 2015:264). Sedangkan menurut Fahmi (2021:190), motivasi merupakan salah satu bentuk tingkah laku yang berfokus pada upaya memenuhi keperluan yang diinginkan.

Menurut penjelasan Irmayani (2021:96), motivasi kerja merupakan unsur yang memicu semangat, kegairahan, serta daya positif pada seseorang, sehingga orang tersebut dapat menjalankan tugas secara maksimal demi mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Merujuk pada rangkuman dari berbagai pengertian sebelumnya, motivasi kerja merupakan rangsangan dari dalam maupun luar diri yang mendorong seseorang untuk bertindak dan menjalankan tugas dengan penuh semangat, antusias, serta menjunjung integritas demi tercapainya sasaran pribadi maupun tujuan lembaga. Selain itu, motivasi juga berfungsi sebagai penggerak yang memengaruhi sikap serta hasil kerja individu, dan menjadi unsur utama dalam meraih kinerja terbaik.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Berdasarkan uraian Sutrisno (2023:116), unsur-unsur yang memengaruhi dorongan bekerja terbagi menjadi dua, yaitu faktor dari dalam diri dan faktor dari luar yang bersumber pada karyawan :

#### **1. Faktor intern**

Unsur dari dalam diri yang dapat memengaruhi semangat seseorang meliputi, namun tidak terbatas pada :

- a. Hasrat untuk mempertahankan kehidupan.
- b. Hasrat untuk memperoleh kepemilikan.
- c. Hasrat untuk memperoleh apresiasi.
- d. Hasrat untuk mendapatkan pengakuan.
- e. Kemauan tempat berwewenang.

#### **2. Faktor Ekstern**

Faktor ekstern yaitu :

- a. Suasana ditempat Kerja
- b. Tunjangan yang layak.
- c. *Supervisi* terbaik.
- d. terdapat agunan profesi.
- e. Status dan kewajiban.
- f. Kebijakan yang adaktif

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut rizka dalam, (Sitorus, 2021:68) Indikator motivasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja
2. Kinerja tugas
3. Dorongan diri sendiri

4. Kerjasama
5. Pengabdian

### **Produktivitas Kerja**

Menurut uraian Tambunan (2023:296), produktivitas merupakan suatu tolak ukur untuk menilai banyaknya dan mutu dari hasil pekerjaan, dengan mempertimbangkan efisiensi penggunaan sumber daya selama proses penyelesaiannya. Produktivitas kerja merupakan suatu unsur yang turut menunjang peningkatan kapasitas tenaga kerja atau staf agar mampu memberikan banyak manfaat lebih bagi organisasi atau institusi, hal ini dapat diwujudkan dengan memaksimalkan penggunaan potensi dalam kerja secara optimal (Abdul Hamid dalam Adawiah & Asmini, 2023:43).

Menurut penjelasan dari Soehardi dan Alimin (2021:49), Produktivitas merupakan suatu ikhtiar yang dilakukan setiap tenaga kerja untuk mencapai hasil terbaik, yang berlandaskan prinsip bahwa perolehan pada waktu sekarang perlu melampaui hasil masa lalu, dan kinerja di masa yang akan datang harus lebih tinggi dan juga memiliki mutu yang lebih baik dibandingkan pencapaian pada saat ini.

Berdasarkan uraian para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu tolak ukur yang menampilkan seberapa efisien dan efektif suatu aktivitas atau tugas yang dilaksanakan dalam memenuhi sasaran jumlah serta mutu yang telah direncanakan, dan juga melalui penghitungan pengeluaran atau pemanfaatan sumber daya yang digunakan selama dalam pelaksanaannya. Dengan kata lain, produktivitas merepresentasikan kesanggupan suatu entitas atau perorangan untuk menciptakan keluaran yang terbaik, baik secara volume maupun kualitas, sambil mengurangi penggunaan sumber daya seminimal mungkin.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Aswaruddin dan rekan-rekan (2023), ada sejumlah elemen yang berkontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai, yaitu :

1. Semangat kerja staf.
2. Suasana kerja yang mendukung.
3. Penerapan perangkat digital yang sesuai.
4. Program peningkatan kemampuan staf.
5. Pengaturan waktu yang produktif.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2023:104) Indikator Produktivitas kerja antara lain :

1. Keterampilan.
2. Mengoptimalkan hasil kerja.
3. Antusiasme dalam bekerja.
4. Peningkatan kapasitas pribadi.
5. Mutu.
6. Efisiensi.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

$H_1$  = Secara parsial profesionalitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat suak tapeh Kabupaten Banyuasin.



H<sub>2</sub>= Secara parsial Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada kantor camat suak tapeh Kabupaten Banyuasin.

H<sub>3</sub>= Secara simultan profesionalitas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin.

### C. METODE PENELITIAN

#### Obyek dan Lokasi penelitian

Objek penelitian di Kantor Kecamatan Suak Tapeh, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan yang terletak di Jalan Lintas Timur Palembang–Jambi, Sukaraja Baru, Kecamatan Betung, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan.

#### Metode Penelitian

Yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang dimaksudkan untuk bisa mengetahui pengaruh dari variabelnya. Mengacu pada penjelasan Sugiyono (2021:16), metode penelitian kuantitatif merupakan cara kerja ilmiah yang pandangan aliran positivisme dan diterapkan untuk meneliti populasi atau bagian sampel tertentu.

#### Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Profesionalitas (X1)	Profesionalitas ialah suatu perilaku yang menggambarkan penguasaan mendalam atas suatu bidang keahlian serta dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang sesuai dengan norma yang telah ditentukan.	a. Kompetensi b. Efektivitas c. Efisiensi d. Tanggung jawab (Eko Triwanto & Dyah Palupiningtyas, 2022)	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah salah satu faktor pendorong yang dapat menimbulkan semangat dan minat seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan, sehingga individu tersebut dapat melaksanakan tugas secara produktif, terorganisir, dan berkesinambungan untuk mencapai target yang telah ditentukan.	a. Mutu pekerjaan b. Pelaksanaan tugas c. Inisiatif d. Hubungan kerja e. Pengorbanan Menurut Rizka, dalam (Sitorus, 2021)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah suatu ukuran yang menggambarkan tingkat hemat dan tepat suatu aktivitas atau tugas dalam memenuhi sasaran jumlah dan mutu yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan biaya atau sumber daya yang digunakan selama pelaksanaannya.	a. Keterampilan b. Mengoptimalkan hasil kerja c. Antusiasme dalam Bekerja d. Peningkatan kapasitas pribadi e. Mutu f. Efisiensi Menurut (Sutrisno,2019:104)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12

## Populasi dan Sampel

Populasi ini mencakup seluruh aparatur yang bertugas di Kantor Kecamatan Suak Tapeh, Kabupaten Banyuasin, dengan jumlah total 40 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2021:133), sampling jenuh merupakan suatu cara penentuan subjek penelitian di mana semua individu dalam populasi dijadikan sampel, Penambahan jumlah responden tidak meningkatkan tingkat keterwakilan maupun kedalaman data yang diperoleh. Pada penelitian ini, jumlah total sampel yang dilibatkan adalah 40 orang.

## Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yaitu menggunakan sumber data sekunder dan juga data primer. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi.

## Skala Pengukuran

Yaitu menggunakan Skala Likert. Jawaban dari kuesioner diberi nilai poin, yakni poin 5 untuk opsi sangat setuju, poin 4 untuk setuju, poin 3 untuk kurang setuju, poin 2 untuk tidak setuju, dan poin 1 untuk sangat tidak setuju.

## Uji Coba Instrumen

Yaitu dilakukan melalui Uji Validitas dan Uji Realibitas. Menurut Sujarweni (2020:160), uji validitas adalah cara untuk menilai seberapa pantas setiap elemen dalam alat ukur digunakan untuk menggambarkan suatu variabel tertentu.

- a. Apabila  $\text{sig} > 0,05$ , maka dianggap valid.
- b. Apabila  $\text{sig} < 0,05$ , maka dianggap tidak valid.

Menurut Sujarweni (2020:172), realibitas merupakan ukuran yang menilai kestabilan dan konsistensi jawaban responden terhadap item-item yang merepresentasikan suatu variabel dalam kuesioner. Instrumen dianggap memiliki kepercayaan yang memadai apabila nilai  $\alpha > 0,60$ , sedangkan nilai di bawah itu menunjukkan tingkat keandalan yang kurang.

## Teknik Analisis data

Yaitu menggunakan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas, analisis linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis yang terdiri dari Uji t dan Uji F. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows edisi 2022.

Pengujian uji asumsi klasik yaitu mencakup pemeriksaan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Tes normalitas dilakukan memakai metode Kolmogorov-Smirnov (KS) dengan aturan: 1) jika probabilitas atau tingkat signifikansi melebihi 0,05, maka dugaan penelitian diterima karena data memiliki distribusi normal, dan 2) jika probabilitas atau tingkat signifikansi berada di bawah 0,05, maka dugaan penelitian ditolak karena data tidak mengikuti distribusi normal. Pemeriksaan multikolinearitas dilakukan dengan meninjau nilai variance inflation factor (VIF); jika nilainya kurang dari 10, maka dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Sementara itu, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menilai probabilitas, dengan ketentuan: 1) apabila nilainya lebih besar dari 0,05, hipotesis diterima karena tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dan 2) apabila nilainya kurang dari 0,05, hipotesis ditolak karena terdapat gejala heteroskedastisitas.



Analisis linier berganda digunakan untuk menelaah arah keterhubungan tiap faktor bebas terhadap faktor terikat, baik yang bersifat searah maupun berlawanan, serta untuk memperkirakan nilai faktor terikat apabila terjadi perubahan pada faktor bebas. Jenis data yang umum digunakan dalam metode ini berada pada skala interval atau rasio. Rumus umum regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , dengan penjelasan:  $Y$  = variabel dependen (nilai yang diestimasi),  $X_1$  dan  $X_2$  = variabel independen,  $a$  = nilai konstanta (nilai  $Y'$  ketika  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan 0), dan  $b$  = koefisien regresi (besar perubahan kenaikan atau penurunan).

Analisis koefisien korelasi dimanfaatkan untuk mengetahui tingkat keterhubungan antara dua atau lebih faktor. Nilai korelasi berada dalam kisaran  $-1 \leq r \leq +1$ . Simbol (+) maupun (-) pada nilai korelasi merepresentasikan arah keterhubungan antar faktor. Tanda (-) menunjukkan relasi yang berlawanan arah, yaitu peningkatan pada satu faktor diikuti penurunan pada faktor lainnya. Sementara itu, tanda (+) menggambarkan relasi searah, artinya kenaikan pada satu faktor akan diiringi kenaikan pada faktor yang lain.

Analisis koefisien determinasi dimanfaatkan untuk menilai proporsi kontribusi unsur bebas ( $X$ ) dalam menerangkan perbedaan atau pergeseran yang terjadi pada unsur terikat ( $Y$ ).

Pengujian dugaan penelitian dilakukan secara terpisah (uji t) maupun bersama-sama (uji F). Uji t digunakan untuk menilai sejauh mana setiap variabel bebas secara individual memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, dengan ketentuan: jika nilai signifikansi sama dengan atau lebih besar dari 0,05, maka hipotesis diterima dan menunjukkan variabel bebas tersebut tidak berpengaruh secara signifikan; sebaliknya, jika nilai signifikansi sama dengan atau kurang dari 0,05, hipotesis ditolak yang menandakan variabel bebas memberikan pengaruh signifikan. Sedangkan uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi variabel terikat serta menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan, dengan ketentuan: apabila nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , hipotesis diterima yang menandakan tidak ada pengaruh kolektif dari variabel bebas; sebaliknya, apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , hipotesis ditolak yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data pada variabel bebas dan terikat memiliki distribusi normal atau sebaliknya. Dalam kajian ini, pengujian tersebut diterapkan pada variabel Profesionalitas ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), serta Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

#### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	3.28686807

Test Statistic	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.069
		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>a,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000

Sumber : Data diolah SPSS versi 26

Berlandaskan data yang ditampilkan, analisis menunjukkan bahwa nilai signifikan pada residual 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan nilai signifikan pada uji residual memenuhi syarat pada uji normalitas, Maka dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat keterkaitan linier yang sangat kuat atau hampir sempurna antara variabel bebas dalam model regresi.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Profesionalitas	.999	1.001
Motivasi Kerja	.999	1.001

Dependent Variable: Produktivitas kerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS versi 26

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai tolerance pada kedua variabel, yaitu profesionalitas dan motivasi kerja, sebesar 0,999 sehingga lebih tinggi dari 0,1 & nilai VIF sebesar 1,001 yang masih di bawah nilai 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Yaitu dilakukan untuk memastikan apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam suatu model regresi.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
					B
	1 (Constant)	10.135	7.056	1.436	.159
Profesionalitas	-.058	.104	-.090	.581	
Motivasi Kerja	-.122	.137	-.144	.379	

Dependent Variable: Produktivitas kerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS versi 26



Merujuk pada tabel tersebut, terlihat bahwa nilai Sig. Dari uji heteroskedastisitas variabel profesionalitas adalah 0,581, lebih tinggi dari 0,05, dan variabel motivasi kerja sebesar 0,379 yang juga melampaui 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Yaitu diterapkan untuk menilai hubungan antara dua variabel bebas dan terikat.

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.925	.052		983.201	.000
Profesionalitas	.153	.057	.149	2.684	.011
Motivasi Kerja	.856	.056	.852	15.395	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel, diperoleh bahwa koefisien regresi profesionalitas sebesar 0,153 dan koefisien motivasi kerja sebesar 0,856, sehingga persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 50,925 + 0,153 X_1 + 0,856 X_2$$

1. Dalam model regresi berganda, konstanta 50,925 menunjukkan apabila variabel profesionalitas dan motivasi kerja bernilai nol, maka produktivitas kerja sebesar 50,925
2. Selain itu, koefisien regresi untuk variabel profesionalitas sebesar 0,153, yang berarti setiap kenaikan profesionalitas sebesar satu unit akan menimbulkan peningkatan produktivitas pegawai sebesar 0,153 unit, dengan asumsi variabel independen tetap konstan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,856 menandakan bahwa setiap penambahan satu tingkat pada motivasi tersebut akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,856 unit, dengan catatan faktor lain tetap sama.

### Analisis Koefisien Korelasi

Yaitu dimanfaatkan untuk menilai seberapa kuat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

#### Hasil Koefisien Korelasi

Model	Model Summary			
	R	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	R Square Change
1	.254	.065	.014	3.69064

Sumber : Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel tersebut, hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa antara variabel bebas, yakni profesionalitas, motivasi kerja, terhadap produktivitas kerja adalah 0,254. Selanjutnya, pengukuran rinciannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

### Penilaian Angka Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00-0,199	Sangat Rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Kuat
5.	0,80-0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Susilowati, 2022

Tingkat Koefisien korelasi sebesar 0,254, yang berada dalam rentang 0,20–0,399, menunjukkan bahwa tergolong rendah.

### Analisis Koefisien Determinasi

Yaitu nilai yang menunjukkan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

### Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R Square Change	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.065	.014	3.69064

Sumber : Data diolah SPSS versi 26

Merujuk pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,065, yang menandakan bahwa variabel profesionalitas dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 6,5%. Sisanya, yakni 93,5%, dipengaruhi oleh variabel lain.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Yaitu diterapkan untuk menilai apakah variabel independen memberikan pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.

### Hasil Uji t (Secara Parsial) Profesionalitas (X<sub>1</sub>) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	50.925	.052		983.201	.000
	Profesionalitas	.153	.057	.149	2.684	.011

Sumber : Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel, nilai signifikansi antara variabel profesionalitas terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,011, lebih rendah dari 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh secara parsial antara profesionalitas dan produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak, dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima.

### Hasil Uji t (Secara Parsial) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	50.925	.052		983.201	.000
Motivasi Kerja	.856	.056	.852	15.395	.000

Sumber : Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan data yang tersedia, nilai signifikansi antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai tercatat 0,000, yang berada di bawah ambang 0,05. Hal ini menandakan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

### Uji F

Yaitu digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut:

#### Hasil Uji F

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534.805	2	267.402	2491.883	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.970	37	.107		
	Total	538.775	39			

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.

Berdasarkan tabel, hasil pengujian F terhadap variabel profesionalitas dan motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,000. Karena angka ini lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara simultan profesionalitas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Profesionalitas ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Analisis Uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel profesionalitas ( $X_1$ ) terhadap produktivitas pegawai (Y) sebesar 0,011 < 0,05. Hal ini menandakan bahwa secara parsial, profesionalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Suak Tapeh, Kabupaten Banyuasin.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usman dan Yanti (2020), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara profesionalitas terhadap produktivitas kerja pegawai.

## Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Analisis Uji-t memperlihatkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Camat Suak Tapeh, Kabupaten Banyuasin.

Temuan tersebut selaras dengan penelitian Yani dan Irmalis (2022), yang menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

## Pengaruh Profesionalitas ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil Uji F diperoleh sebesar 2.491,883 sementara signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 2$  sedangkan nilai signifikan tercatat 0,000, berada di bawah ambang 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel profesionalitas dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Suak Tapeh, Kabupaten Banyuasin. Dengan demikian, menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Kajian ini searah dengan temuan riset terdahulu oleh Arizona dan rekan-rekan (2023), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Profesionalitas dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian beberapa kesimpulan dapat ditarik, sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Profesionalitas( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja(Y) Pegawai Pada Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin.
2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja(Y) Pegawai Pada Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin.
3. Secara Simultan terdapat pengaruh signifikan Profesionalitas( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja(Y) Pegawai Pada Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka penulis memberikan saran, sebagai berikut :

1. Meningkatkan profesionalitas pegawai, dianjurkan bagi Kantor Kecamatan Suak Tapeh menyelenggarakan beragam kegiatan, seperti sesi pelatihan, pendampingan teknis, serta pengembangan kemampuan yang relevan dengan peran dan tanggung jawab pegawai. Upaya ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.
2. Penerapan sistem apresiasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi di Kantor Kecamatan Suak Tapeh, Kabupaten Banyuasin. Bentuk penghargaan bisa berupa insentif finansial, seperti bonus atau tunjangan, maupun bentuk non-finansial, misalnya pengakuan atas prestasi atau kenaikan jabatan, dengan tujuan meningkatkan motivasi dan performa staf.
3. Mengintegrasikan profesionalitas dan motivasi kerja ke dalam sistem evaluasi, Kantor Kecamatan Suak Tapeh dapat membangun mekanisme penilaian pegawai yang tidak hanya menilai hasil tugas, tetapi juga mempertimbangkan



tingkat profesionalitas dan motivasi kerja. Pendekatan ini memungkinkan pimpinan melakukan peninjauan dan tindakan perbaikan yang tepat guna meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

4. Studi ini memiliki beberapa keterbatasan, terutama terkait jumlah faktor yang dianalisis dan ruang lingkup subjek penelitian yang terbatas. Oleh sebab itu, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel tambahan yang relevan serta memperluas area atau lokasi penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achsanuddin, A., & Yusuf, M. (2022). Dampak Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 835–848.
- Adawiah, H. A., & Asmini. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konflik Dan Produktivitas Sumber Daya Manusia)*. CV. Amerta Media.
- Aswaruddin Aswaruddin, Filma Muhazri Sembiring, Maulida Tri Puspita, Salisa Afany, Dea Anisha, & Khairul Azmi. (2023). *Mengelola Produktivitas Kerja*. *Jurnal Bima : Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2(1), 20–29.
- Eko Triwanto, & Dyah Palupiningtyas. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan di PT Kanzu Permai Abadi Kabupaten Semarang. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(1), 20–36.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. CV Alfabeta.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV BUDI UTAMA.
- Mutiara, I., & Oktafiyanda, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. *Jumanji (Jurnal Manajemen Jambi)*, 5(2), 21–31.
- Oktaviana, F. B., & Wardoyo, D. T. W. (2020). *Jurnal Ilmu Manajemen ( JMAS )* *Jurnal Ilmu Manajemen ( JMAS )*. *Erepository.Uwks.Ac.Id*, 0(2), 51–57.
- Sinambella, Lijan, P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bumi Aksara.
- Sitorus, R. M. T. (2021). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Soehardi, D. V. L., & Alimin, H. N. (2021). *Konsep Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja (Cetakan 1)*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRANADAMEDIA GROUP.
- Tambunan, T. S. (2023). *Pengantar Manajemen*. PRENADAMEDIA GROUP.

- Waisapi, J. Y. (2023). Kode Etik. Etika Profesi Insinyur, Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Cetakan pertama). Jejak pustaka.
- Widyaningrum, M. N. (2024). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan profesionalitas terhadap kinerja pegawai pada puskesmas buaran kabupaten pekalongan. 74–83.
- Winata, I. R. (2020). KKG efektif kunci tingkatan profesionalitas guru (Cetakan Pe). CV. Adanu Abimata.
- Yusuf, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

