

Pengaruh Fasilitas Pendukung Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan

Abdul Munawir Rumakat^{1*}, Nopi Oktavianti²

Mahasiswa Manajemen (NIM. 211010503903), Universitas Pamulang

munawirrumakat@gmail.com^{1*}, dosen02481@unpam.ac.id²

Received 04 November 2025 | Revised 12 November 2025 | Accepted 19 November 2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous significant positive influence of work support facilities and employee competencies on the productivity of public service work in Setu District, South Tangerang City. The type of quantitative research uses a saturated sample of 60 employees. Data analysis techniques include: data instrument test, classical assumption test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient. t-test and F-test. The results of the partial test of work support facilities had an effect on the work productivity of public services with a t-value calculated $> t$ table or $(9.966 > 2.002)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. There was a significant influence between employee competence on public service work productivity with the results of the t-test calculated $> t$ table or $(4.670 > 2.002)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work support phylity, employee competence and together affect the productivity of public service work with a value of $F_{cal} > \text{from } F_{tabel} ((0.05) \text{ or } 275,473 > 2.77, \text{ and significant as } 0.000 \text{ because } 0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Support Facilities, Employee Competence, Public Service Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan fasilitas pendukung kerja dan kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pelayanan publik pada Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. Jenis penelitian kuantitatif, menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 60 karyawan. Teknik analisis data meliputi: uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. uji t dan uji F. Hasil uji parsial fasilitas pendukung kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pelayanan publik dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(9,966 > 2.002)$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pelayanan public dengan hasil uji t hitung $> t$ tabel atau $(4,670 > 2.002)$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Fasilitas pendukung kerja, kompetensi pegawai dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pelayanan publik dengan nilai $F_{hitung} > \text{dari } F_{tabel} (\alpha 0,05) \text{ atau } 275.473 > 2.77, \text{ dan signifikan sebesar } 0,000 \text{ karena } 0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Fasilitas Pendukung Kerja, Kompetensi Pegawai, Produktivitas Kerja Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Keberhasilan suatu instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat sangat

bergantung pada kemampuan pegawai serta dukungan fasilitas kerja yang memadai. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengatur, mengarahkan, dan mengoptimalkan potensi pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Produktivitas merupakan

ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan yang mencerminkan sikap mental untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu (Rohim dan Iriyanti, 2022). Lebih lanjut, Ndruru (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental pegawai yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan sebagai salah satu perangkat daerah memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik seperti administrasi kependudukan dan surat-menyurat. Namun, berdasarkan hasil pra-survei terhadap pegawai, diketahui masih terdapat beberapa permasalahan terkait produktivitas kerja. Beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas karena keterbatasan fasilitas kerja seperti komputer, printer, serta ruang kerja yang kurang memadai. Selain itu, sebagian pegawai belum memiliki kompetensi optimal dalam hal keterampilan teknis maupun sikap kerja yang profesional. Data produktivitas pelayanan menunjukkan bahwa pada tahun 2022–2024, jumlah pelayanan meningkat tetapi persentase pelayanan yang terselesaikan mengalami sedikit penurunan. Hal ini menandakan bahwa efektivitas kerja belum maksimal, salah satunya disebabkan oleh keterbatasan fasilitas pendukung dan kompetensi pegawai yang belum merata.

Faktor fasilitas pendukung kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Penelitian Komariah (2020) menunjukkan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh sebesar 61,15% terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dengan koefisien korelasi sebesar 0,7820 yang termasuk pada kategori tingkat hubungan yang kuat. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Melani Sya'ifah (2023) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t -hitung sebesar $4,778 > t$ -tabel $1,99714$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 26% pada PT. Tirtamadu. Studi terbaru dari Kurniadi dan Syawaludin (2024) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cimaggis Depok juga mengonfirmasi bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -hitung $6,468 >$

t -tabel $2,002$. Fasilitas pendukung kerja yang memadai akan memperlancar pelaksanaan tugas dan meningkatkan motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Selain fasilitas kerja, kompetensi pegawai juga menjadi determinan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian Ade Muslimat (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,881 + 0,865X$, nilai koefisien korelasi $0,781$ dan determinasi $61,0\%$ pada PT. Gramedia Jakarta. Hal ini diperkuat oleh penelitian Iswadi (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien korelasi $0,777$ dan determinasi $60,4\%$ pada PT. ISS Cabang Cilegon. Penelitian dari Kusjono dan Ratnasari (2019) juga menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari Tangerang Selatan. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap akan menentukan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan profesional.

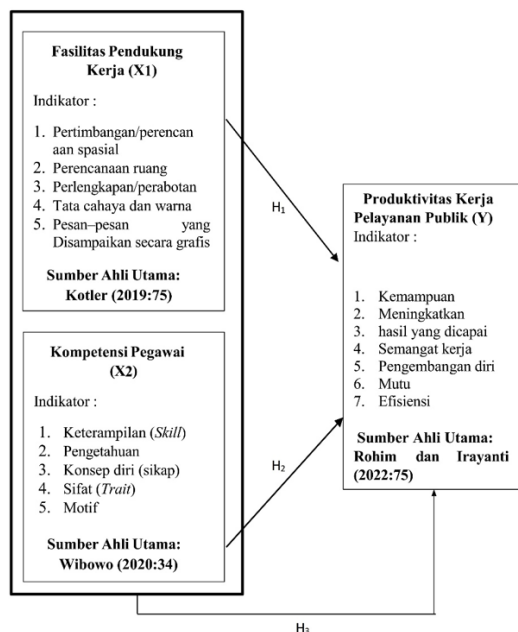
Beberapa studi juga menunjukkan bahwa kombinasi fasilitas kerja dan kompetensi memberikan dampak yang lebih besar terhadap produktivitas. Penelitian Gandung dan Suwanto (2021) menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh simultan sebesar $71,3\%$ terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera dengan nilai F hitung $70,680 > F$ tabel $2,770$. Studi dari Prasada, Oktavianti, dan Kristianti (2020) juga menemukan bahwa pemberian reward dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar $54,5\%$ pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya. Penelitian Irawan, Kusjono, dan Suprianto (2021) pada Kantor Kecamatan Serpong menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan nilai t -hitung $20,188 > t$ -tabel $2,007$. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa optimalisasi fasilitas pendukung kerja dan peningkatan kompetensi pegawai secara bersamaan dapat menghasilkan produktivitas yang lebih maksimal.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat masih terbatasnya kajian empiris

mengenai pengaruh fasilitas pendukung kerja dan kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pelayanan publik, khususnya di tingkat kecamatan. Jika kedua faktor ini berjalan optimal, maka produktivitas pegawai akan meningkat dan pelayanan publik akan menjadi lebih cepat, tepat, dan berkualitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan fasilitas pendukung kerja dan kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pelayanan publik pada Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2022:128), “kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti”. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan pengaruh antar variabel *Independen* dan variabel *dependen*.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

- H1 : Pengaruh positif signifikan secara parsial fasilitas pendukung kerja terhadap produktivitas kerja pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan
- H2 : Pengaruh positif signifikan secara parsial kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan
- H3 : Pengaruh positif signifikan secara parsial fasilitas pendukung kerja dan kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Fasilitas Pendukung Kerja (X₁) dan Kompetensi Pegawai (X₂), sedangkan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y). Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, selama tahun 2025 dengan waktu pelaksanaan mulai dari tahap persiapan hingga analisis data berlangsung selama kurang lebih tiga bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*sensus*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Fasilitas Pendukung Kerja	Kompetensi Pegawai	Produktivitas Kerja Pelayanan Publik
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.8000	36.0667	40.9167
	Std. Deviation	9.19064	8.99504	8.30824
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.186	.137
	Positive	.092	.101	.137
	Negative	-.149	-.186	-.123

Test Statistic	.149	.186	.137
Asymp. Sig. (2-tailed)	.132 ^c	.157 ^c	.117 ^c

a. Test distribution is Normal.

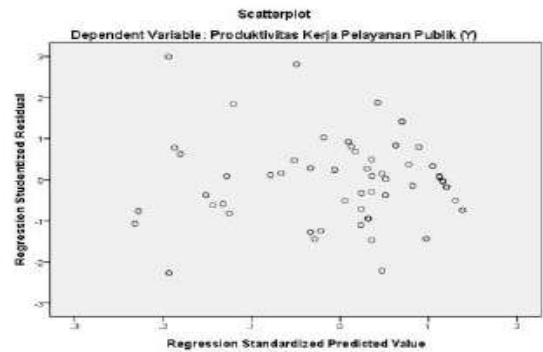
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* Variabel Fasilitas Pendukung Kerja (X1) sebesar 0.132, Variabel Kompetensi Pegawai (X2) sebesar 0.157, Variabel Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y) sebesar 0.117 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic Variabel Fasilitas Pendukung Kerja (X1) sebesar 0.149, Variabel Kompetensi Pegawai (X2) sebesar 0.186, Variabel Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y) sebesar 0.137 sebesar berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,170	1,481		4,842	,000		
1 Fasilitas Pendukung Kerja (X1)	,613	,061	,678	9,966	,000	,355	2,813
Kompetensi Pegawai (X2)	,293	,063	,318	4,670	,000	,355	2,813

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel coefficients di atas, nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada

variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,952 ^a	1	,906	,903	2,58823

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai (X2), Fasilitas Pendukung Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y)

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson 2,118. Pada taraf signifikan 5% dengan $(N-2) N = 58$ $k = 2$ diperoleh $dL = 1.505$ dan $dU = 1.647$ maka $4-dU-2,353$ Karena nilai

DW2,118, berada pada $dU < d < 4 - dU$ yaitu $1,647 < 2,118 < 2,353$, maka dapat disimpulkan Tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,170	1,481		4,842	,089
1 Fasilitas Pendukung Kerja (X1)	,613	,061	,678	9,966	,000
Kompetensi Pegawai (X2)	,293	,063	,318	4,670	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 7.170 + 0.613 X_1 + 0.293 X_2$ yang artinya:

1. Nilai Konstanta a 7.170 dapat diartikan bahwa jika Fasilitas Pendukung Kerja (X1), Kompetensi Pegawai (X2) dan bernilai nol maka Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y) bernilai sebesar 7.170

2. Koefisien regresi Fasilitas Pendukung Kerja (X1) b₀0613 dapat diartikan bahwa jika Fasilitas Pendukung Kerja (X) π satu maka nilai Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y) meningkat sebesar 0.613

3. Koefisien regresi Kompetensi Pegawai (X2) b₂-0.293 dapat diartikan bahwa jika Kompetensi Pegawai (X2) meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y) juga akan menurunkan sebesar 0.293.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,170	1,481		4,842	,089
1 Fasilitas Pendukung Kerja (X1)	,613	,061	,678	9,966	,000
Kompetensi Pegawai (X2)	,293	,063	,318	4,670	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y)

Berdasarkan hasil uji diatas:

1. Hasil uji Pengaruh Fasilitas Pendukung Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja pegawai (Y) diperoleh nilai positif t hitung > 1 tabel atau $(9,966 > 2.002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dengan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Pendukung Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik.

2. Hasil uji Pengaruh Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y) diperoleh nilai positif t hitung $> t$ tabel atau $(4,670 > 2.002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik.

Uji f (Simultan)

Tabel 6. Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3690,745	2	1845,373	275,473	,000 ^b
Residual	381,838	57	6,699		
Total	4072,583	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai (X2), Fasilitas Pendukung Kerja (X1)

Hasil uji pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 275.473 sedangkan F_{tabel} (a 0,05) untuk n 57 sebesar 2.77. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (0,05) atau 275.473 > 2.77, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa. Fasilitas Pendukung Kerja (X1), Kompetensi Pegawai (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Determinasi Fasilitas Pendukung Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933	,870	,868	3,01695

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Pendukung Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y)

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.870, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 87% variabel Fasilitas Pendukung Kerja (Xi) memiliki

pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y) dan sisanya sebesar 13% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Determinasi Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862	,743	,738	4,24907

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y)

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.743, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74.3% variabel Kompetensi Pegawai (X2) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel

Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y) dan sisanya sebesar 25.7% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Determinasi Fasilitas Pendukung Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952	,906	,903	2,58823

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai (X2), Fasilitas Pendukung Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y)

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.906, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,6% variabel Fasilitas Pendukung Kerja (X1) dan Variabel Kompetensi Pegawai (X2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y) dan sisanya sebesar 9,4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Pendukung Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 9,037 + 0,843X_1$ dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,933 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara Fasilitas Pendukung Kerja (X₁) dan Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y). Nilai $R^2 = 0,870$ mengindikasikan bahwa 87% variasi produktivitas kerja pelayanan publik dijelaskan oleh fasilitas pendukung kerja, sedangkan 13% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung ($9,966 > t$ tabel (2,002) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa fasilitas pendukung kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pelayanan publik.

Temuan ini sejalan dengan Sya'ifah (2023) yang meneliti pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas buruh kelapa sawit di PT. Turtamadu. Penelitian tersebut menunjukkan nilai t hitung ($4,778 > t$ tabel (1,997) dengan koefisien determinasi 26%, membuktikan adanya pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap produktivitas. Meskipun besar pengaruhnya berbeda, kedua penelitian mengonfirmasi peran penting fasilitas kerja dalam meningkatkan produktivitas.

Kusjono (2014) dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor juga menemukan bahwa fasilitas dan kondisi lingkungan kerja yang memadai memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai determinasi 67,6%. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa penyediaan fasilitas pendukung yang baik merupakan investasi strategis bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas.

Nitisemito (2000) menegaskan bahwa fasilitas kerja yang lengkap dan memadai akan memperlancar pelaksanaan pekerjaan, sehingga waktu yang digunakan lebih efisien dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini menjelaskan mengapa pengaruh fasilitas pendukung kerja dalam penelitian ini mencapai 87%.

Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik

Analisis menghasilkan persamaan regresi $Y = 12,204 + 0,796X_2$ dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,862, menunjukkan hubungan sangat kuat antara Kompetensi Pegawai (X₂) dan Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y). Nilai $R^2 = 0,743$ menunjukkan bahwa 74,3% variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh kompetensi pegawai, sedangkan 25,7% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung ($4,670 > t$ tabel (2,002) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini membuktikan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pelayanan publik.

Iswadi (2022) menemukan hasil serupa dalam penelitiannya pada PT. ISS Cabang Cilegon, di mana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,220 + 0,856X$ dan koefisien korelasi 0,777 (koefisien determinasi 60,4%). Konsistensi kedua hasil penelitian ini mengonfirmasi pentingnya kompetensi sebagai prediktor produktivitas kerja.

Kusjono (2017) dalam penelitiannya tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas Pamulang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 72,3%. Penelitian ini memperkuat temuan bahwa kompetensi merupakan faktor krusial dalam menentukan produktivitas kerja, baik di sektor swasta maupun pendidikan.

Darmiah et al. (2023) juga menemukan pengaruh signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tello Limpoe. Hal ini menunjukkan konsistensi pentingnya kompetensi di berbagai konteks organisasi pemerintahan.

Pengaruh Fasilitas Pendukung Kerja dan Kompetensi Pegawai secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik

Analisis regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 7,170 + 0,613X_1 + 0,293X_2$ dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,952, menunjukkan hubungan sangat kuat antara kedua variabel independen secara bersama-sama dengan produktivitas kerja. Nilai $R^2 = 0,906$ menunjukkan bahwa 90,6% variasi produktivitas kerja pelayanan publik dijelaskan secara simultan oleh fasilitas pendukung kerja dan kompetensi pegawai, sedangkan 9,4% dipengaruhi faktor lain. Uji ANOVA menghasilkan F hitung (275,473) > F tabel (2,77) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini membuktikan bahwa fasilitas pendukung kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pelayanan publik.

Darmiah et al. (2023) menemukan hasil sejalan dalam penelitiannya di Kecamatan Tello Limpoe, yang menunjukkan bahwa kompetensi, fasilitas kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Meskipun penelitian tersebut melibatkan variabel tambahan (motivasi kerja), temuan ini mengonfirmasi bahwa kombinasi faktor-faktor organisasional memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap produktivitas dibanding pengaruh parsial masing-masing variabel.

Kusjono dan Wulandari (2019) dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi sebesar 85,4% terhadap kinerja. Penelitian ini mendukung temuan bahwa faktor lingkungan (termasuk fasilitas) dan kompetensi ketika dikombinasikan menghasilkan dampak sinergis terhadap produktivitas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori sistem yang menyatakan bahwa organisasi terdiri dari berbagai subsistem yang saling berinteraksi. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa produktivitas organisasi dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual (kompetensi) dan organisasional (fasilitas), yang apabila dikelola secara optimal akan menghasilkan kinerja maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

Diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (9,966 2.002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian H_0 ditolak dengan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Pendukung Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik.

Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (4,670 > 2002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.00. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik.

Berdasarkan perhitungan pada data di atas yakni uji ANOVA. diperoleh nilai F hitung (275,473) > F tabel (2,77) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Fasilitas Pendukung Kerja (X_1), Kompetensi Pegawai (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pelayanan Publik (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Muslimat *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 2 No 4 (2020) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Di Jakarta
- Darmiah, Fatmasari, Azlan Azhari *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan* Vol 5 No 2 (2023) Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Ciamis
- Komariah *Jurnal Manajemen* Vol 6 No .4 (2020) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak
- Melani Sya'ifah *Jurnal Manajemen* (2023) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Para Buruh Kelapa Sawit Di PT. Tirtamadu
- Melati, Arafii UI Putri *JENIUS* Vol 2. No.3 (2019) Analisis Pengaruh Fasilitas Penunjang Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Keuangan PT. Prg
- Ndruru (2022). "Identifikasi Dan Asesmen Kesulitan Belajar Anak." Proseding Seminar Nasional PGSD UPY, 23–28.

- Udi Iswadi *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 2 No 4 (2022) Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Iss Cabang Cilegon
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2021). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutra – Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma: Jurnal Ilmiah Manajemen SDM, Keuangan dan Pemasaran*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10019>
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Iswadi, I. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT. ISS Cabang Cilegon. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 445–452.
- Komariah, K. (2020). Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 125–138.
- Kurniadi, C. I., & Syawaludin, S. (2024). Pengaruh fasilitas kerja dan reward terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Cimanggis Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1559–1568. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.270>
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224–243.
- Melani Sya'ifah, M. S. (2023). Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja para buruh kelapa sawit di PT. Tirtamadu. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 45–56.
- Melati, A. U. P. (2019). Analisis pengaruh fasilitas penunjang terhadap kinerja karyawan pada Departemen Keuangan PT. PRG. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 89–102.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grame-dia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586–592.
- Ndruru, N. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh pemberian reward dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 69–76. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7315>
- Rohim, A., & Iriyanti, E. (2022). Produktivitas kerja: Konsep dan pengukuran. Deepublish.