



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4564-4573

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Peran Pemberdayaan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Camat Sekotong)

Muhammad karmani¹, Makiah², Febria Nurmelia Marlina³, Irwan Cahyadi⁴, Ika Yuliana⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora

¹2103010099@universitasbumigora.ac.id, ²makiah28@universitasbumigora.ac.id, ³febria@universitasbumigora.ac.id

, ⁴irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id, ⁵ika_yuliana@universitasbumigora.ac.id

Abstrak

Kantor Camat Sekotong merupakan pusat layanan administrasi di tingkat kecamatan yang memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik. Namun, dalam pelaksanaannya, kantor ini masih menghadapi sejumlah kendala, terutama terkait kecepatan layanan, kelengkapan sarana kerja, serta keterlibatan staf dalam proses untuk menunjang pelayanan Produktivitas Kerja yang berkualitas diperlukan Pemberdayaan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Yang Mendukung. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek Pemberdayaan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik pegawai belum berjalan secara optimal dalam mendorong peningkatan Produktivitas Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Kantor Camat Sekotong. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausalitas. Populasi dalam penelitian sebanyak 33 orang dan teknik sampling menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan responden seluruh populasi pegawai sebanyak 33 responden. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner melalui google form dan dianalisis menggunakan uji hipotesis Regriesi Linier Berganda di software SPSS 25. Hasil penelitian menemukan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Pemberdayaan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik secara simultan atau Bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Kantor Camat Sekotong. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa salah satu upaya dalam meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai Kantor Camat Sekotong yaitu dengan memperhatikan faktor Pemberdayaan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Kerja.

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul menunjang kinerja yang baik dan mewujudkan keuntungan yang optimal bagi sebuah organisasi. Setiap individu dalam menjalankan pekerjaan atau bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga SDM menjadi komponen penting dalam mendukung operasi/ menjalankan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja (Wulandari & Sholihin, 2019). Produktivitas merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan suatu organisasi. Menurut Wulandari & Sholihin (2019), produktivitas adalah kunci dalam menjalankan dan melakukan perbaikan kinerja yang mengacu pada kemampuan seseorang atau tim untuk menghasilkan output (hasil kerja) yang maksimal dengan sumber daya dan waktu yang tersedia.

Pemberdayaan menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas Mahawati et al., (2021) Ketika karyawan diberi wewenang untuk mengambil keputusan, mengelola tugas, dan merasa dihargai atas kontribusinya, maka akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal dan efisien. Pemberdayaan tidak hanya memberikan tanggung jawab, tetapi juga menciptakan rasa kepercayaan dan penghargaan. Hal ini memicu motivasi dalam diri karyawan karena mereka merasa penting dan dipercaya (Prabawa & Supartha, 2018). Menurut Sunyanto (2015) karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dan antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan. Selain motivasi, produktivitas kerja juga bisa di pengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan beraktivitas yang dapat mempengaruhi situasi dan kondisi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk itu, lingkungan kerja yang

konduif akan sangat membantu karyawan untuk fokus dan berkonsentrasi pada tugas maupun pekerjaan yang sedang dikerjakan (Ramadhani & Rahardjo 2017).

fenomena yang terjadi di Kantor Camat Sekotong menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai belum optimal. Banyak keputusan teknis yang masih menunggu instruksi dari atasan, dan keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan cenderung rendah. Hal ini menyebabkan pegawai kurang memiliki inisiatif dalam bekerja dan berdampak pada lambatnya proses pelayanan. Kondisi serupa juga terlihat pada pegawai baru. Meskipun telah mengikuti pelatihan sebagian besar pelatihan masih berfokus pada penjelasan prosedur, akibatnya proses adaptasi terhadap pegawai baru berjalan lambat, dan karyawan baru cenderung pasif menunggu arahan. Padahal, menurut (Prabawa & Supartha, 2018), pemberdayaan meningkatkan rasa tanggung jawab, efisiensi, serta kreativitas dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan Yuliana (2020) menyatakan tidak berpengaruh signifikan.

Kantor Camat Sekotong merupakan pusat layanan administrasi di tingkat kecamatan yang memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik. Namun, dalam pelaksanaannya, kantor ini masih menghadapi sejumlah kendala, terutama terkait kecepatan layanan, kelengkapan sarana kerja, serta keterlibatan staf dalam proses pelayanan. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek pemberdayaan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik pegawai belum berjalan secara optimal dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja. Berikut data absensi kantor Kantor Camat Sekotong.

Tabel 1. Data Kehadiran Pegawai Kantor Camat Sekotong Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Efektif	Alpa	Terlambat Masuk	Izin
1	Januari	35	20	-	6	-
2	Februari	35	20	3	3	1
3	Maret	35	20	1	6	1
4	April	35	20	1	7	2
5	Mei	35	20	2	3	1
6	Juni	35	20	-	5	-
7	Juli	35	20	2	5	-
8	Agustus	35	20	1	4	-
9	September	35	20	-	6	-
10	Oktober	35	20	-	5	-
11	November	35	20	2	6	1
12	Desember	35	20	1	5	1

Sumber : Kantor Camat Sekotong (2024)

Berdasarkan data presensi pegawai Kantor Camat Sekotong tahun 2024, terlihat bahwa hampir setiap bulan terdapat kasus keterlambatan, izin, dan alpa yang dapat menghambat pelayanan publik. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan pada tingkat motivasi kerja pegawai. Pegawai yang kurang termotivasi cenderung tidak disiplin, tidak antusias, dan kurang produktif dalam bekerja (Sunyanto 2015). Namun, terdapat ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian terdahulu. Wulandari & Sholihin (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan Salju (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Adanya fenomena pada objek penelitian dan hasil penelitian terdahulu ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai "Analisis Peran Pemberdayaan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sekotong".

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausalitas. Penelitian ini dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Sekotong beralamat di Jalan Raya No.9 Sekotong, Lembar, Nusa Tenggara Barat. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *teknik sampling jenuh* dengan membagikan kuesioner dalam bentuk Gform kepada seluruh populasi (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 yang dimana digunakan sebagai responden. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, pengujian regresi linear berganda, pengujian uji hipotesis yang terdiri dari uji T (parsial), uji F (simultan) dan uji R² (koefisien determinasi) dengan menggunakan alat bantu pengujian SPSS 25.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung > 0,3	Keterangan
Pemberdayaan (X ₁)	X1.1	0,554 > 0,3	Valid
	X1.2	0,734 > 0,3	Valid
	X1.3	0,679 > 0,3	Valid
	X1.4	0,680 > 0,3	Valid
	X1.5	0,564 > 0,3	Valid
	X1.6	0,453 > 0,3	Valid
Motivasi (X ₂)	X2.1	0,631 > 0,3	Valid
	X2.2	0,502 > 0,3	Valid
	X2.3	0,810 > 0,3	Valid
	X2.4	0,677 > 0,3	Valid
	X2.5	0,721 > 0,3	Valid
	X2.6	0,656 > 0,3	Valid
Lingkungan Kerja fisik (X ₃)	X3.1	0,742 > 0,3	Valid
	X3.2	0,836 > 0,3	Valid
	X3.3	0,779 > 0,3	Valid
	X3.4	0,920 > 0,3	Valid
	X3.5	0,723 > 0,3	Valid
	X3.6	0,867 > 0,3	Valid
Produktivitas kerja (Y)	Y1.1	0,601 > 0,3	Valid
	Y1.2	0,709 > 0,3	Valid
	Y1.3	0,712 > 0,3	Valid
	Y1.4	0,710 > 0,3	Valid
	Y1.5	0,750 > 0,3	Valid
	Y1.6	0,723 > 0,3	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa hasil uji SPSS menunjukkan bahwa masing-masing variabel item pertanyaan memiliki r hitung > 0,3 dan bernilai positif. jika koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan tersebut valid (Sugiyono 2021).

Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Pembanding	Keterangan
Pemberdayaan (X ₁)	0,668	0,6	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,749	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	0,893	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,793	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa hasil uji SPSS menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan (X₁), Motivasi (X₂), Lingkungan Kerja Fisik (X₃) dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,6. Suatu item pengukuran dikatakan reliabel jika variabel memberikan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6

(Ghozali, 2018). Artinya jawaban responden terhadap kuesioner yang disebar dalam penelitian ini diperoleh secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Tabel 4, Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	33
Test Statistic	.116
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan dari Gambar 4. diketahui bahwa titik-titik berada sedikit di sekitar garis lurus sehingga disimpulkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi dengan normal. Peneliti juga melakukan pengujian dengan pendekatan *kolmogorov – smirnov* pada tabel 4.yang menyatakan nilai *asymp sig* sebesar 0,200 > dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolonearitas

Tabel 5. Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pemberdayaan	.605	1.654
Motivasi	.577	1.734
Lingkungan Kerja Fisik	.461	2.170

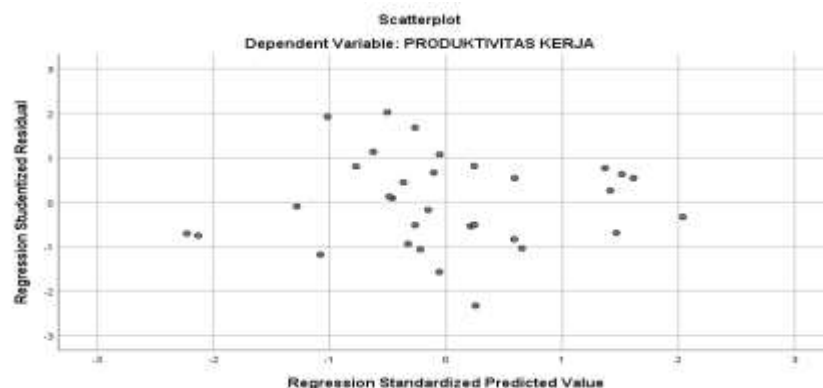
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Dilihat dari tabel di atas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel X1 yaitu pemberdayaan memiliki nilai tolerance sebesar 0,605 > 0,10 dengan nilai VIF sebesar 1,654 < 10,0 maka variabel pemberdayaan dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi di antara variabel independen dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.
2. Variabel X2 yaitu motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,577 > 0,10 dengan nilai VIF sebesar 1,734 < 10,0 maka variabel motivasi kerja dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi di antara variabel independen dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.
3. Variabel X3 yaitu lingkungan kerja fisik memiliki nilai tolerance sebesar 0,461 dengan nilai VIF sebesar 2,170 < 10,0 maka variabel lingkungan kerja fisik dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terdapat korelasi di antara variabel independen dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Scatterplot

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2025)

Hasil uji *Scatterplot* menunjukkan bahwa gambar diatas dapat dilihat hasilnya menyebar secara acak, tidak berbentuk pola, tidak berbentuk garis dan tidak menumpuk sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	2.561	5.430	.472	.641
PEMBERDAYAAN	.598	.238	2.514	.018
MOTIVASI KERJA	.094	.229	.409	.686
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.194	.182	1.061	.298

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Dilihat dari tabel di atas dapat disimpulkan hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien untuk variabel pemberdayaan sebesar 0,598, variabel motivasi kerja sebesar 0,094 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,194 serta nilai konstanta sebesar 2,561 sehingga model persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,561 + 0,598X_1 + 0,094X_2 + 0,194 + e$$

Dapat dijelaskan dari hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu :

- Nilai konstanta sebesar 2,561 bertanda positif dan memiliki arti bahwa apabila variabel Pemberdayaan (X_1), Motivasi (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) nilainya nol, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 2,561 satuan.
- Jika variabel Pemberdayaan (X_1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel Motivasi (X_2) dan variabel lingkungan kerja fisik (X_3) tetap atau *constant* (0), maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,598 satuan. Koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Pemberdayaan (X_1) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y).

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2622>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- c. Jika variabel motivasi (X_2) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel pemberdayaan (X_1) dan variabel lingkungan kerja fisik (X_3) tetap atau *constant* (0), maka variabel lingkungan kerja fisik (X_3) akan naik sebesar 0,094 satuan. Koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel motivasi (X_2) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y).
- d. Jika variabel lingkungan kerja fisik (X_3) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel pemberdayaan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) tetap atau *constant* (0), maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,194 satuan. Koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antar variabel Lingkungan Kerja Fisik (x_3) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y).
- e. e merupakan kemungkinan dari kesalahan model persamaan regresi yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lain yang mempengaruhi variable produktivitas, namun tidak dimasukkan ke dalam persamaan regresi.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Tabel 7. Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	2.561	5.430	.472	.641
PEMBERDAYAAN	.598	.238	2.514	.018
MOTIVASI KERJA	.094	.229	.409	.686
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.194	.182	1.061	.298

Sumber : Data Diolah SPSS (2025)

1. Pemberdayaan (X_1)

Berdasarkan tabel 7. diketahui bahwa variabel pemberdayaan memiliki nilai koefisien sebesar 0,688 yang berarti positif dan nilai T_{hitung} sebesar $2,869 > T_{tabel}$ 1,697 atau nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti signifikan. Maka dapat dinyatakan bahwa **H_1 diterima**. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel 7. diatas diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,026 yang berarti positif dan nilai T_{hitung} sebesar $0,110 > T_{tabel}$ 1,697 atau nilai signifikansi $0,91 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Maka dapat dinyatakan bahwa **H_2 ditolak**. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

Berdasarkan tabel 7. diatas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai koefisien sebesar 0,201 yang berarti positif dan nilai T_{hitung} sebesar $1,104 < T_{tabel}$ 1,697 atau nilai signifikansi $0,28 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Maka dapat dinyatakan bahwa **H_3 ditolak**. Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Simultan (F)

Tabel 8. Uji Simultan

Model	df	F	Sig.
1 Regression	3	7.995	0.001 ^b

Sumber ; Data Diolah SPSS 23 (2025)

Berdasarkan Hasil dari uji simultan dalam analisis regresi linear berganda terbukti bahwa variable Pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan bahwa hasil nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($7,99 > 2,70$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,01.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.434	.375	2.32596

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berdasarkan besar nilai R Square yang didapat dalam uji ini SPSS *Adjusted R Square* adalah 0,375 atau 37,5%, yang berarti variabel pemberdayaan (X_1), motivasi(X_2) dan variabel lingkungan kerja fisik (X_3) dapat menjelaskan atau mempengaruhi variabel Y sebesar 37,5 % dan 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linear berganda, variabel pemberdayaan memiliki nilai koefisien sebesar 0,517 yang berarti positif dan nilai T_{hitung} sebesar $2,869 > T_{tabel}$ 1,697 atau nilai sig $0,00 < 0,05$ yang berarti signifikan. Maka dapat dinyatakan bahwa **H_1 diterima**. Positif dan signifikan memiliki arti bahwa semakin tinggi pemberdayaan maka semakin tinggi produktivitas kerja pada Kantor Camat Sekotong. Pemberdayaan yang dimaksud meliputi pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, pemberian kepercayaan oleh pimpinan, kesempatan mengembangkan kemampuan diri, serta dorongan untuk bekerja sama dalam tim. Ketika pegawai merasa dilibatkan dan dihargai, mereka akan memiliki rasa percaya diri, motivasi intrinsik, dan komitmen kerja yang lebih tinggi sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Hal ini dapat terlihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,14 yang berada pada kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Camat Sekotong merasakan pemberdayaan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kapasitas diri dilibatkan secara aktif dalam pengambilan keputusan, serta didukung oleh pimpinan yang mendorong keterbukaan, dan tanggung jawab bersama dalam menjalankan tugas pelayanan.

Dari hasil pernyataan tersebut juga diperoleh indikator dengan rata-rata tertinggi dengan nilai 4,39. Dengan item pernyataan “Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas kerja”. Artinya ini menunjukkan tingkat kepercayaan diri pegawai terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya .

Di lingkungan kantor camat, keyakinan ini penting karena tugas-tugas pelayanan publik menuntut ketelitian, dan kemampuan beradaptasi dengan prosedur serta kebutuhan masyarakat. Jika seorang pegawai merasa yakin dengan kemampuannya, maka cenderung bekerja lebih mandiri, cepat tanggap terhadap masalah, serta lebih produktif dan bertanggung jawab. Selain itu terdapat nilai terendah dengan katagori tinggi, dengan rata-rata skor 3,87 “Saya merasa diperhitungkan dalam pengambilan keputusan”. Artinya pegawai merasa dilibatkan dan dihargai pendapatnya dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Penelitian ini menguatkan konsep dari teori pertukaran sosial yang bermakna berbalas budi sebanding dengan yang di berikan organisasi.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan temuan Syafril, (2022) menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linear berganda, variabel motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,021 yang berarti positif dan nilai T_{hitung} sebesar 0,110 > T_{tabel} 1,697 atau nilai signifikansi 0,91 > 0,05 yang berarti tidak signifikan. Maka dapat dinyatakan bahwa **H₂ ditolak**. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, motivasi tersebut belum memberikan pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini bisa terjadi karena motivasi yang dimiliki pegawai lebih bersifat sementara atau dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti tuntutan pekerjaan atau aturan organisasi, sehingga tidak sepenuhnya mendorong kinerja optimal.

Berdasarkan nilai rata-rata hasil dari kuesioner yang telah disebarakan terkait dengan rata-rata tertinggi dengan nilai 4,72. Dengan item pernyataan “Gaji yang tinggi meningkatkan semangat kerja saya.” Artinya gaji yang dianggap layak atau tinggi oleh pegawai dapat memberikan rasa aman secara finansial, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih rajin, disiplin, dan bertanggung jawab. Selain itu terdapat nilai terendah dengan 2 item pernyataan dengan katagori tinggi, 1). Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja di kantor camat, 2). Saya merasa bahwa atasan memberikan kesempatan yang yang adil bagi semua karyawan untuk mendapatkan penghargaan. dengan rata-rata skor 4,12. Artinya pegawai merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja di kantor camat, karena selain mendapatkan dukungan dan pengakuan atas kontribusi, atasan juga memberikan kesempatan yang adil bagi seluruh pegawai Kantor Camat Sekotong. Ketidak signifikan ini walaupun pegawai memiliki tingkat motivasi yang cukup baik, pengaruhnya terhadap produktivitas tidak terlalu kuat. Salah satu penyebabnya adalah sifat pekerjaan di kantor kecamatan yang cenderung rutin dan administratif, sehingga peningkatan motivasi tidak selalu sejalan dengan peningkatan output kerja.

Selain itu, sebagian pegawai merasa termotivasi hanya pada situasi tertentu, misalnya saat adanya insentif atau penghargaan dari atasan, bukan secara konsisten dari dalam diri. Faktor pendukung seperti fasilitas kerja dan pembagian tugas yang proporsional tampaknya lebih dominan dibanding motivasi itu sendiri. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi perlu diiringi faktor lain agar berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sejalan dengan temuan Omollo (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linear berganda, variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai koefisien sebesar 0,229 yang berarti positif dan nilai T_{hitung} sebesar 1,104 > T_{tabel} 1,697 atau nilai signifikansi 0,28 > 0,05 yang berarti tidak signifikan. Maka dapat dinyatakan bahwa **H₃ ditolak**. Positif tidak signifikan, lingkungan kerja yang nyaman di tempat kerja, ada kecenderungan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, meskipun positif akan tetapi pengaruhnya tidak cukup besar.

Berdasarkan nilai rata-rata hasil dari kuesioner yang telah disebarakan terkait Hal ini dapat terlihat dari nilai rata-rata skor sebesar 4,18 yang berada pada kategori tinggi. Dapat di simpulkan bahwa Pegawai Kantor Camat Sekotong merasakan lingkungan kerja fisik yang baik seperti fasilitas yang memadai. Selain itu terdapat 2 item pernyataan dengan katagori sangat tinggi, 1) Fasilitas pendukung ruangan kerja saya memadai untuk melaksanakan tugas sehari-hari, 2). Pencahayaannya di ruang kerja tidak menyebabkan silau yang mengganggu. dengan rata-rata skor 4,24. Artinya didukung dengan fasilitas yang memadai dan ruang kerja yang nyaman bisa untuk membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sekotong. Dan terdapat nilai terendah dengan katagori tinggi, dengan rata-rata skor 4,09 “Saya merasa kelembaban udara di tempat kerja cukup baik sehingga membuat karyawan nyaman saat bekerja”. Namun lingkungan kerja fisik belum cukup kuat karena ketidaksigifikanan ini dapat dijelaskan oleh kondisi nyata di lapangan, kebersihan ruangan yang kurang optimal turut memengaruhi dalam menjalankan pekerjaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Walaupun fasilitas kantor, tata ruang, dan kelengkapan sarana kerja sudah cukup baik, pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas belum terlihat secara signifikan.

Di lapangan, masih ditemukan beberapa kendala seperti keterbatasan ruang arsip, pendingin ruangan yang kurang optimal. Hal ini membuat lingkungan fisik belum dapat memberikan dukungan maksimal

terhadap kinerja. Faktor non-fisik seperti keterampilan pegawai, koordinasi tim, dan manajemen kerja lebih berperan dalam menentukan produktivitas dibanding kondisi fisik semata. Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. sejalan dengan temuan Kusumadewi (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh Pemberdayaan, motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Dan Terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis uji F menggunakan SPSS menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($7,995 > 2,70$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,00 yang menunjukkan bahwa pemberdayaan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (**Hipotesis₄ Diterima**). Jika digabungkan bersama sama maka hasilnya variabel pemberdayaan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap pegawai Kantor Camat Sekotong.

Hasil olah data, diketahui rata-rata seluruh item pernyataan setiap variabel berada pada kategori Tinggi dan Baik. Hal ini menunjukan bahwa jika semua variabel digabungkan secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Rata-rata setiap variabel pemberdayaan 4,14 berada pada kategori tinggi, variabel motivasi kerja 4,31 berada pada kategori sangat tinggi dan variabel lingkungan kerja fisik 4,18 berada pada kategori baik yang mempengaruhi produktivitas kerja dengan rata-rata skor 4,11 yang berada pada kategori tinggi. Adapun hasil penelitian ini juga sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang dimana ketika jika suatu tingkat dipenuhi maka kebutuhan yang lebih tinggi lainnya di aktifkan untuk memotivasi seseorang.

Maka dari itu, melalui pendekatan uji simultan, Pegawai Kantor Camat Sekotong mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang bagaimana variabel- variabel tersebut berkaitan satu sama lain. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti juga disimpulkan bahwa variabel Pemberdayaan merupakan variabel yang paling dominan atau paling besar mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Camat Sekotong. Hasil penelitian ini di dukung dari hasil penelitian yang pernah dilakukan Purnami & Utama, (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaa, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan yang menemukan hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan penlitit tentang pengaruh dari Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Camat Sekotong. Artinya, semakin baik Pemberdayaan terhadap pegawai maka semakin baik juga produktivitas kerja yang terjadi pada pegawai Kantor Camat Sekotong. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada kantor camat sekotong. Positif dan tidak signifikan memiliki arti semakin baik motivasi, semakin tinggi motivasi cenderung semakin tinggi pula produktivitas namun pengaruhnya tidak terlalu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor camat Sekotong. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada kantor camat sekotong. Positif dan tidak signifikan artinya lingkungan kerja fisik memiliki arah pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, semakin mendukung lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi pula ptofuktivitas kerja. Maskipun ada kecenderungan hubungan positif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat. Pemberdayaan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai kantor camat sekotong.

Referensi

- Anggraini, V. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kna. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86–94. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di spa santrian bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6867. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p24>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 490.
- Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 510–521. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1871>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Pamela Akinyi Omollo. (2015). Sci-Hub | Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87 | 10.5296/ijhrs.v5i2.7504. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 1–17.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2018). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 497. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p19>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERATOR BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI PT ABC BATAM. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 08. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.95>
- Ramadhani, Z. P., & Rahardjo, M. (2017). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.
- Syafril, M. T. S. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Perusahaan di Toyota Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 3(3), 183–194. <https://doi.org/10.47747/jismab.v3i3.830>
- Wulandari, N., & Sholihin, H. (2019). pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. *Putu Ayu Lestari1 Anak Agung Ayu Sriathi2*, 27(2), 58–66.