



Pengaruh *Capacity Building* dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Limo

Lutfia Ferdiana Putri^{1*}, Ratnawaty Marginingsih²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Korespondensi penulis: lutfiaferdiana@gmail.com

Abstract. UPTD Puskesmas Limo is a regional public health center for Limo sub-district which is underpinned by the health department and health facilities managed by the local government. The health Dcenter has the responsibility of providing primary health services to the people of Limo city. With these demands and types of work, training or employee self-development is needed to hone employees' abilities and work motivation. To find out how much influence capacity building and work motivation have on the productivity of UPTD Puskesmas Limo employees, this title was raised. This study uses quantitative methods using non-probability sampling techniques, namely saturated sampling techniques. The sample of this study amounted to 50 people. Then tested quantitative statistical analysis, multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis using a data processing program, namely SPSS 25 software. This study found the results using the t test stated that Capacity Building partially has a significant effect on work productivity with a significant level of $0.02 < 0.05$ and the t test results of $3.021 > 2.008$. and work motivation partially has a positive and significant effect on work productivity with a significant value of $0.01 < 0.05$ and a t test value of $3.146 > 2.008$ Capacity Building d is a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: Capacity Building, Work Motivation, Work Productivity.

Abstrak. UPTD Puskesmas Limo merupakan pusat kesehatan masyarakat daerah kecamatan limo yang dinaungkan oleh dinas kesehatan dan fasilitas kesehatan yang dikelola oleh pemerintah daerah. Puskesmas mempunyai tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan primer kepada masyarakat kota limo. Dengan tuntutan dan jenis pekerjaan ini diperlukannya pelatihan atau pengembangan diri pegawai untuk mengasah kemampuan dan motivasi kerja pegawai. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh *capacity building* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai UPTD Puskesmas Limo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan Teknik *non-probability sampling* yaitu Teknik sampling jenuh. Sampel penelitian ini berjumlah 50 orang. Setelah itu dilakukan pengujian analisis kuantitatif statistik, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan program pengolahan data yaitu software SPSS 25. Penelitian ini mendapatkan hasil dengan menggunakan uji t yang menyatakan bahwa *Capacity Building* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan taraf signifikan sebesar $0,02 < 0,05$ dan hasil uji t sebesar $3.021 > 2.008$. dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai uji t sebesar $3.146 > 2.008$ *Capacity Building* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikannya sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai F table sebesar $50.407 > 3.19$ terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Capacity Building, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia diperlukan untuk melakukan kegiatan operasional instansi agar dapat mencapai tujuan bersama dan keberlanjutannya sebuah kegiatan yang berjalan diinstansi tersebut, selain itu sumber daya manusia memberikan pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi itu sendiri. Sumber daya manusia juga memiliki inovasi dan kreativitas yang dapat mereka

terapkan kedalam instansi. Keahlian dan keterampilan yang dimiliki pada sumber daya manusia ini perlu ditingkatkan dan dilatih karena hal ini berdampak positif untuk produktivitas kerja karyawan dan tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan yang baik dan relevan akan berkerja lebih efisien dan efektif untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan dengan ditingkatkannya keahlian dan keterampilan ini, Sumber daya manusia juga bisa mendapatkan peluang pengembangan karir yang lebih tinggi dan baik. Maka dari itu dengan meningkatkan dan melatih keahlian dan keterampilan sumber daya manusia merupakan suatu bentuk investasi bagi instansi. Dalam meningkatkan dan melatih keahlian dan keterampilan sumber daya manusia ini ada dua aspek penting yaitu dengan melakukan pelatihan atau pengembangan kapasitas (*Capacity Building*) dan Motivasi Kerja. Dengan menggunakan dua aspek itu, Perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing.

Capacity Building adalah bentuk upaya yang dilakukan oleh instansi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas karyawan dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan kapasitas agar dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, berkontribusi pada kesuksesan instansi, dan mengatasi tantangan yang dihadapi. *capacity building* dapat dilaksanakan dalam berbagai konteks, termasuk di tingkat individu, kelompok, organisasi, atau masyarakat secara keseluruhan. *capacity building* menjadi esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan, adaptif, dan inovatif, serta untuk memastikan kesuksesan jangka panjang dari organisasi atau komunitas.

Motivasi Kerja adalah kekuatan yang ada didalam atau diluar yang mampu mendorong seseorang untuk bertindak, berperilaku atau mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. ini melibatkan perasaan ingin memenuhi kebutuhan, mencapai kepuasan atau mendapatkan hadiah serta pengakuan atas kinerja karyawan yang baik. Motivasi kerja ini sering dikaitkan sebagai salah satu factor yang mempengaruhi tingkat kepuasan, komitmen kerja dan produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja karyawan adalah parameter dari efesiensi dan efektivitas upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di tempat kerja. Ini mengacu pada berapa banyaknya hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dibandingkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan untuk mencapainya. Misalnya, produktivitas kerja seorang karyawan mungkin diukur dengan jumlah produk yang diproduksi, proyek yang diselesaikan, penjualan yang dilakukan, atau

pencapaian target tertentu dalam periode waktu tertentu.

Puskesmas adalah singkatan dari Pusat Kesehatan Masyarakat. Puskesmas merupakan unit pelayanan kesehatan primer yang berada di bawah tanggung jawab Dinas Kesehatan langsung yang ada di tingkat kabupaten atau kota di Indonesia. Petugas puskesmas sebagai sumber daya manusia utama yang dimiliki oleh Puskesmas. Oleh karena itu, SDM Puskesmas perlu dibina dan dikembangkan baik motivasi, inisiatif dan keterampilannya sehingga dapat bekerja lebih produktif. Sesuai dengan sistem manajemen modern, staf Puskesmas merupakan faktor produksi utama untuk menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu. Untuk sektor Kesehatan, *Capacity Building* ini bisa diterapkan dengan membuat aktivitas atau program pendidikan dan pelatihan pada tenaga Kesehatan itu sendiri. Dalam hal ini tenaga kesehatan akan dilatih untuk dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuannya dalam melakukan pengobatan, diagnostic, dan pencegahan penyakit. Selain itu, dengan memberikan pendidikan tentang manajemen kesehatan dan aspek keperawatan yang komprehensif, tenaga kesehatan mampu meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan pada masyarakat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Capacity Building

Definisi *capacity building* menurut Fullan yaitu “suatu upaya pengembangan internal dengan dukungan eksternal sebagai strategi meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas kinerja organisasi.” (Prasetyo et al., 2020).

Menurut Soeprapto “*Capacity building* sebagai *capacity development* atau *capacity strengthening*, yang berarti suatu prakarsa pada pengembangan kemampuan yang sudah ada (*existing capacity*)” (Ma’ruf et al., 2021) ‘

Menurut Ricard definisi dari pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses perkembangan dalam mengasah keahlian manusia melalui aktivitas atau kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut diadakan atas dasar untuk meningkatkan performa organisasi atau perusahaan. (Diwanti & Kandiyah, 2020).

Motivasi Kerja

Menurut pendapat Luthan motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan dan menopang perilaku dan kinerja. Artinya, itu adalah proses merangsang orang untuk tindakan orang dan untuk melaksanakan suatu tugas yang diinginkan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan motivasi merupakan alat untuk menginspirasi individu atau tim untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Motivasi yang kuat dapat membantu

proses kerja seperti mengatasi hambatan, menjaga fokus, dan mendorong seseorang untuk tetap bergerak maju meskipun dalam situasi yang sulit. (Muharrom et al., 2016)

Menurut Siagian Motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. (Fransiska, 2020)

Menurut Hasibuan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, definisi ini (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020)

Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja dalam jurnal (Sebayang & Rajagukguk, 2019), yaitu

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
- b. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Produktivitas Kerja

Menurut pendapat Putti mengartikan produktivitas berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan sesuatu yang benar, bekerja lebih cerdas dan lebih keras atau pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat. (Afifah & Musadieg, 2017) Dari pendapat diatas karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya karena memiliki kemampuan dan keterampilan sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi tinggi.

Russel dan Taylor mendefinisikan produktivitas kerja adalah suatu bentuk ukuran dari keefektifan suatu organisasi dalam mengubah masukan menjadi keluaran. Secara luas didefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara dan masukan. Didalam kenyataannya bahwa semua aspek perbaikan kualitas mempunyai suatu pengaruh yang menguntungkan pada ukuran yang berbeda dari produktivitas. Perbaikan bentuk dan proses produksi, perbaikan kualitas material dan suku cadang, dan perbaikan dari bentuk pekerjaan dan aktivitas kerja,

semuanya akan meningkatkan produktivitas. (Candra & Ojak, 2021)

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai suatu proses untuk menemukan suatu pengetahuan dengan menggunakan data yang berupa angka sebagai alat yang nantinya akan dianalisis tentang apa yang ingin diketahui, pengertian ini dikemukakan oleh Kasiram (Abdullah et al., 2021).

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh, metode ini digunakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel terikat yaitu variabel produktivitas kerja (Y), sedangkan variabel dependennya adalah variabel *Capacity Building* (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi Penelitian

Menurut Darmawan “Populasi adalah gambaran sejumlah data yang jumlahnya sangat banyak dan luas dalam sebuah penelitian. Dan populasi juga dapat diartikan sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain yang akan menjadi objek penelitian”(Purwanza et al., 2022).

Populasi dalam penelitian ini ialah semua pegawai UPTD Puskesmas Limo yang berjumlah 50 orang.

2) Sampel Penelitian

Hibberts bahwa “sampel merupakan sekelompok elemen yang ditunjuk dari kelompok yang lebih kecil ini (sampel) akan memberitahukan informasi tentang kelompok yang lebih besar (Populasi)” (Firmansyah & Dede, 2022).

Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik sampel jenuh yang berarti dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Peneliti tidak dapat memilih sampel secara acak, melainkan harus melibatkan seluruh populasi dalam penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil. Peneliti juga akan mempertimbangan beberapa faktor termasuk kesulitan yang dialami selama penelitian, Hipotesis yang akan dikembangkan, metodologi penelitian, dan tujuan yang

ingin dicapai. Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai UPTD Puskesmas Limo.

Pada penelitian ini jumlah populasi adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Limo yang berjumlah 50 orang. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel *non probability* dengan jenis sampel jenuh.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

1) Uji Validitas variabel *Capacity Building*

Tabel 1. Uji Validitas Capacity Building (X1)

<i>Capacity Building (X1)</i>			
No. Item pernyataan	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,647	0,2787	VALID
X1.2	0,772	0,2787	VALID
X1.3	0,840	0,2787	VALID
X1.4	0,823	0,2787	VALID
X1.5	0,835	0,2787	VALID
X1.6	0,710	0,2787	VALID
X1.7	0,821	0,2787	VALID
X1.8	0,850	0,2787	VALID
X1.9	0,834	0,2787	VALID
X1.10	0,801	0,2787	VALID

Sumber: diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1 diperlihatkan bahwa R hitung pada keseluruhan total item yang digunakan untuk mengukur pada variabel *capacity building* (X1). Untuk pengujian validitas ini ketentuannya (R hitung > R tabel) . Pada penelitian ini dengan rumus $R\ tabel = R(k; n-k) = 2$ yaitu 50-2 dan didapatkan nilai R tabel sebesar 0,2787. Jadi, semua keseluruhan total item tersebut dikatakan valid karena R hitung > R tabel.

2) Uji Validitas variabel Motivasi Kerja

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja (X2)			
No. Item Pernyataan	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,581	0,2787	VALID
X2.2	0,643	0,2787	VALID
X2.3	0,654	0,2787	VALID
X2.4	0,767	0,2787	VALID
X2.5	0,798	0,2787	VALID
X2.6	0,796	0,2787	VALID
X2.7	0,756	0,2787	VALID
X2.8	0,849	0,2787	VALID
X2.9	0,865	0,2787	VALID
X2.10	0,842	0,2787	VALID

Sumber: diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 2 diperlihatkan bahwa R hitung pada keseluruhan total item yang digunakan untuk mengukur pada variabel Motivasi Kerja (X2). Untuk pengujian validitas ini ketentuannya ($R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$). Pada penelitian ini dengan rumus $R \text{ tabel} = R(k; n-k) = 2$ yaitu $50-2$ dan didapatkan nilai R tabel sebesar 0,2787. Jadi, semua keseluruhan total item tersebut dikatakan valid karena $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$.

3) Uji Validitas variabel Produktivitas Kerja

Tabel 3. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja (Y)			
No. Item Pernyataan	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,748	0,2787	VALID
Y.2	0,752	0,2787	VALID
Y.3	0,762	0,2787	VALID
Y.4	0,825	0,2787	VALID
Y.5	0,737	0,2787	VALID
Y.6	0,849	0,2787	VALID
Y.7	0,844	0,2787	VALID
Y.8	0,876	0,2787	VALID
Y.9	0,848	0,2787	VALID
Y.10	0,824	0,2787	VALID

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 3 diperlihatkan bahwa R hitung pada keseluruhan total item yang digunakan untuk mengukur pada variabel Produktivitas Kerja (Y). Untuk pengujian validitas ini ketentuannya ($R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$). Pada penelitian ini dengan rumus $R \text{ tabel} = R(k; n-k) = 2$ yaitu $50-2$ dan didapatkan nilai R tabel sebesar 0,2787. Jadi, semua keseluruhan total item tersebut dikatakan

valid karena R hitung > R tabel.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

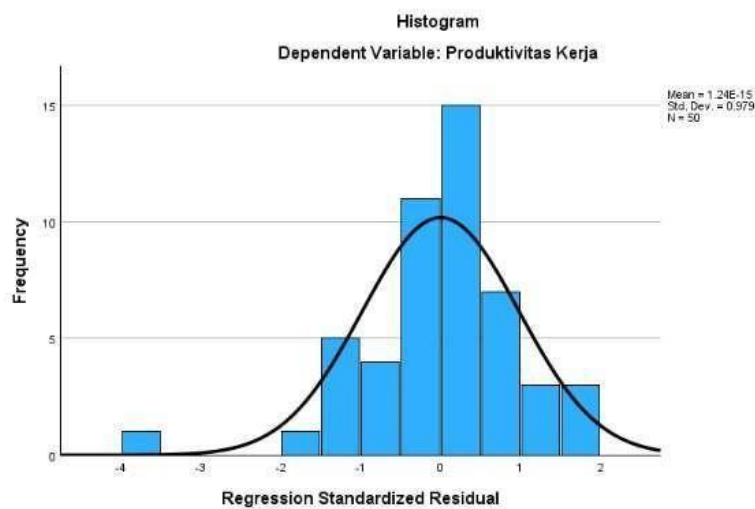
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Capacity Building (X1)	0,933	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,917	10	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,937	10	Reliabel

Sumber: diolah peneliti 2024

Dari hasil yang didapatkan tabel IV. Hasil uji reliabilitas pada variabel penelitian ini yaitu *Capacity Building* sebesar (0,933), lalu variabel motivasi kerja sebesar (0,917), dan variabel produktivitas kerja sebesar (0,937). Syarat suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha > 0,60). Hasil yang didapatkan dari tabel diatas semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,60, maka semua keseluruhan item tersebut memiliki nilai reliabilitas yang baik atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

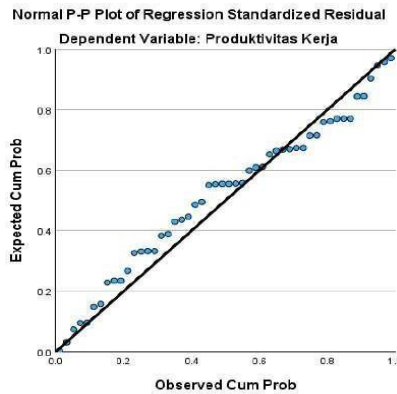


Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Dalam uji normalitas peneliti bisa menggunakan histogram sebagai acuan untuk memahami data yang sudah diolah sebelum melakukan pengujian selanjutnya. Pada gambar diatas dapat diketahui bahwa bentuk lonceng yang simetris dengan puncak yang menandai

nilai tengah dari area grafik yang ada. Maka, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal. Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan diagram P-Plot seperti dibawah ini :



Sumber : Pengolahan data SPSS 25

Gambar 2. Normal P.P Plot of Regression Standarized Residual

Dalam metode ini peneliti harus mengamati pola data yang tersebar pada plot dan garis diagonal pada plot. Pada gambar 4.3 dapat diketahui bahwa titik titik data yang diolah berada di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti pola garis diagonalnya, maka interpretasi dari gambar tersebut adalah data yang diolah peneliti terdistribusi dengan normal. Dan yang terakhir melakukan pengujian normalitas dengan menggunakan cara dibawah ini :

Tabel 5. One-Sample Normality Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			standardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		3,37862627
Most Extreme Differences	Absolute		0,112
	Positive		0,105
	Negative		-0,112
Test Statistic			0,112
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,162
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0,118
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,109
		Upper Bound	0,126

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Pada tabel 5 dapat diketahui dari pengolahan data nilai dari Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,162. Pada penelitian ini one sample normality test menggunakan uji Kolmogorov-smirnov yang mempunyai kriteria jika nilai sig > 0,05 data tidak menunjukkan bukti yang

signifikan bahwa data tidak berdistribusi dengan normal. Maka dapat disimpulkan dari data yang diperoleh bahwa $0.162 > 0,05$ dikatakan data tersebut normal dan dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal sebesar 0,162.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-5,068	2,795		-1,813	0,076
	Capacity Building	0,084	0,100	0,183	0,841	0,404
	Motivasi Kerja	0,089	0,092	0,211	0,972	0,336

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Dalam penelitian ini untuk menguji heterokedastisitas menggunakan uji glejser. Metode ini ditujukan agar mengetahui apakah varians residual dalam regresi bergantung pada nilai nilai dari variabel independent. Cara uji glesjer ini adalah dengan meregresikan antara variabel indepen dengan nilai absoult residual. Kriteria pengujian heteroskedastisitas yaitu dilihat pada tabel coefficients jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam data penelitian ini. Pada tabel diatas dikatahu bahwa Capacity Building (X1) memiliki nilai sig sebesar ($0,404 > 0,05$), lalu Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai sig sebesar ($0,336 > 0,05$). Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa seluruh variabel tidak terjadi gejala heterokedasitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	-2,079	4,370		-0,476	0,636		
	Capacity Building	0,501	0,156	0,423	3,201	0,002	0,387	2,583
	Motivasi Kerja	0,490	0,143	0,452	3,416	0,001	0,387	2,583

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Pada tabel hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.42 didapatkan nilai tolerance pada variabel *Capacity Building* (X1) sebesar (0,387) dan variabel Motivasi Kerja sebesar (0,387). Dalam uji multikolinearitas mempunyai kriteria yaitu jika nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam data penelitian. Selain itu uji multikolinearitas dapat dilihat pada nilai VIF, pada variabel *Capacity Building* (X1) nilai VIF sebesar (2.583) dan Motivasi Kerja nilai VIF nya sebesar (2.583). Dalam uji multikolinierotas dengan melihat nilai VIF mempunyai kriteria jika nilai VIF < 10.000 Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam data penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,079	4,370		-0,476	0,636
	Capacity Building	0,501	0,156	0,423	3,201	0,002
	Motivasi Kerja	0,490	0,143	0,452	3,416	0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 8 terdapat data coefficients dan penjelasan tentang analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai -2.079 yang berarti memiliki nilai negative.

Maka, dikatakan bahwa variabel independent itu berpengaruh negative pada variabel dependent. Dimana jika variabel *Capacity Building* dan motivasi kerja mengalami peningkatan maka variabel produktivitas kerja mengalami penurunan dan jika variabel produktivitas kerja mengalami peningkatan maka variabel *capacity building* dan motivasi kerja mengalami penurunan. Dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki hubungan terbalik. Apabila variabel X tidak bertambah atau bernilai nol, maka variabel Y akan bernilai sebesar $-(2.079)$ satuan.

- 2) Nilai koefisien regresi pada variabel *Capacity Building* (X1) memiliki nilai sebesar 0,501 yang berarti bernilai positif. Yang dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh positif pada variabel dependent. Dimana jika variabel *Capacity Building* mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkat juga variabel produktivitas kerja sebesar 0,501. Dapat disimpulkan bahwa terdapatnya hubungan positif atau searah antara variabel *Capacity Building* dan produktivitas kerja yaitu jika variabel

Capacity Building (X1) mengalami peningkatan maka akan semakin terjadi peningkatan juga pada variabel Produktivitas Kerja (Y)

- 3) Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,490 yang berarti bernilai positif. Dikatan bahwa variabel independent berpengaruh positif pada variabel dependent. Dimana jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkat juga variabel produktivitas kerja sebesar 0,490. Dapat disimpulkan bahwa terdapatnya hubungan positif atau searah antara variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja yaitu jika variabel motivasi kerja (X2) mengalami peningkatan maka akan semakin terjadi peningkatan juga pada variabel produktivitas kerja (Y)

Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel 9. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,079	4,370		-0,476	0,636
	Capacity Building	0,501	0,156	0,423	3,201	0,002
	Motivasi Kerja	0,490	0,143	0,452	3,416	0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9 didapatkan nilai coefficients untuk pengujian uji T. Uji T memiliki kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai pengaruh. Pada penelitian ini diketahui nilai t_{tabel} yaitu sebesar $df = 50$ (2.008). Dari tabel diatas diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3.201 > t_{tabel}$ 2.008. Maka dikatakan bahwa H_1 diterima yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dengan Variabel Y. Diketahui juga nilai sig. unruk pengaruh X2 terhadap Y yaitu sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3.416 > t_{tabel}$ 2.008. Maka, dikatakan bahwa H_2 diterima yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X2 dengan Variabel Y.

Uji F

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1199,779	2	599,890	50,407	<,001 ^b
Residual	559,341	47	11,901		
Total	1759,120	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Capacity Building

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 10 didapatkan tabel anova yang digunakan untuk pengujian uji F. Uji F memiliki kriteria jika nilai sig < 0,05, dan diketahui F tabel = F (k ; n-k) = 2 ; 50-2 = 3.19. Jika nilai F Hitung > F Tabel maka H3 diterima. Dari tabel diatas diketahui nilai sig pada variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y yaitu sebesar 0,01 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 50.407 > 3.19. Maka dikatakan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

Hasil Uji Koefisien Detriminasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate
	.826 ^a	0,682	0,669	3,450

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Capacity Building

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 11 dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,669 atau (0,669 x 100 %). Yang memiliki arti bahwa *Capacity Building* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh 66,9% terhadap Produktivitas kerja lalu sisa dari nilai Adjusted R Square sebesar 33,1% merupakan faktor variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	-2,079	4,370		-0,476	0,636			
Capacity Building	0,501	0,156	0,423	3,201	0,002	0,777	0,423	0,263
Motivasi Kerja	0,490	0,143	0,452	3,416	0,001	0,783	0,446	0,281

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah peneliti 2024

Pada table berikut diketahui nilai koefisien determinasi yang memperoleh hasil nilai beta dan dikalikan dengan nilai Correlations Zero-order sebagai berikut :

Perhitungan koefisien determinasi juga dapat dilakukan secara parsial dengan menghitung nilai beta dikalikan dengan nilai *correlations zero order* seperti tabel dibawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Correlations Zero-Order

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1	Capacity Building	0,423	0,777	0,432 x 0,777 = 0,3356	34%
2	Motivasi Kerja	0,452	0,783	0,452 x 0,783 = 0,3539	35%
Jumlah				0,6895	69%

Sumber: diolah peneliti 2024

Dari tabel 13 yang merupakan hasil olah data nilai beta dikalikan dengan nilai zero order yang didapatkan dari hasil data primer SPSS menghasilkan nilai sebesar 69% yang dapat diartikan bahwa *Capacity Building* (X1) dan *Motivasi Kerja* (X2) memiliki pengaruh parsial sebesar 69 % terhadap *Produktivitas Kerja* (Y)

2) Uji Hasil Determinasi Simultan

Tabel 14. Uji Hasil Determinasi Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1199,779	2	599,890	50,407	<,001 ^b
Residual	559,341	47	11,901		
Total	1759,120	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Capacity Building

Sumber: data diolah peneliti 2024

Pada table 14 diketahui hasil nilai sig pada variabel *capacity building* dan motivasi kerja yang berarti bahwa adanya pengaruh secara positif dan simultan terhadap variabel produktivitas kerja yaitu sebesar $0,01 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } 50,407 > F \text{ table } 3,19$.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada pembahasan hasil penelitian ini akan dijelaskan tentang pengaruh *capacity building* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Limo. Dalam penelitian ini dihasilkan bahwa variabel *capacity building* dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja, berikut adalah pembahasan lebih lanjut dan rinci mengenai pengaruh *capacity building* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Limo :

1) Pengaruh Capacity Building (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil data pengolahan SPSS pada bagian pengujian hipotesis karena didapatkan bahwa *capacity Building* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data yang menggunakan aplikasi software SPSS versi 25. Dalam pengujian tersebut menghasilkan uji t yaitu diketahui nilai signifikansi dan t tabel X1 dan Y yaitu $0,02 < 0,05$ dan $3.416 > 2.008$. dari data yang telah didapat bisa disimpulkan bahwa variabel *capacity building* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa dengan adanya program untuk meningkatkan *capacity building* yang dilakukan dalam perusahaan benar-benar dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Muharrom, 2020) yang menunjukkan bahwa *capacity building* ada pengaruhnya terhadap produktivitas kerja manajemennya serta penelitian (Diwanti & Kandiyah, 2020) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh *capacity building* terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil data pengolahan SPSS pada bagian pengujian hipotesis karena didapatkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data yang menggunakan aplikasi software SPSS versi 25. Dalam pengujian tersebut menghasilkan uji t yaitu diketahui nilai signifikansi dan t Tabel X2 dan Y yaitu $0,01 < 0,05$ dan $3.416 > t \text{ tabel } 2.008$ dari data yang telah didapatkan bisa disimpulkan bahwa

variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa dengan adanya beberapa faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang akan dilaksanakan perusahaan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.. penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kuswibowo, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja ada pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai serta penelitian (Finamore et al., 2021) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara positif dan signifikan.

3) Pengaruh Capacity Building dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil data pengolahan SPSS pada bagian pengujian hipotesis karena didapatkan bahwa pengaruh Capacity Building dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data yang menggunakan aplikasi software SPSS versi 25. Dalam pengujian tersebut menghasilkan Uji F yaitu diketahui nilai signifikansi dan F tabel yaitu $50.407 > 3.19$ dan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. Disini menunjukkan bahwa variabel Capacity Building dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada uji koefisien determinasi R square 0,682 dan Adjusted R Square 0,669. Peneliti menggunakan nilai hasil olah data Adjusted R Square 0,669 atau 67 % sedangkan sisanya 33 % dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak ada pembahasan pada penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Annisa & Riadi, 2023) dimana pelatihan yang termasuk dalam *capacity building* dan motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja serta hasil penelitian (Yunitasari & Krisna Heryanda, 2022), dimana pelatihan kerja termasuk dalam *capacity building* dan motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan dan diolahnya data pada UPTD Puskesmas Limo maka didapatkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh *capacity building* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yang dapat di implikasikan kedalam unit kerja. Berdasarkan hal tersebut yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai dimana UPTD Puskesmas limo harus memperhatikan dan memperbanyak program *capacity building* seperti work shop, seminar, atau pelatihan dan juga meningkatkan motivasi dengan selalu memberikan apresiasi, pengakuan atau insentif pada pegawai. Hal tersebut ditujukan agar pegawai dapat bekerja dan menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah meningkatkan *Capacity building* dan motivasi kerja yang bisa memperoleh setiap produktivitas kerja yang selalu maksimal. Selain itu, terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai. Oleh sebab itu perlu diadakannya penelitian lebih lanjut agar diketahuinya faktor-faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Kesadaran pada penelitian ini ditunjukkan bahwa ada beberapa kelemahan dan kekurangan dalam proses observasi, pengambilan data, dan penulisan penelitian ini yaitu diantaranya :

- 1) Dalam penelitian ini mempunyai sampel yang terbatas dan sedikit, yaitu 50 sampel penelitian. Dengan ukuran sampel yang kecil dan sedikit sulit untuk melakukan analisis lebih mendalam.
- 2) Keterbatasan waktu dimana jam operasional puskesmas hanya sampai jam 14.00 dalam administrasinya ini membatasi cakupan dan kedalaman penelitian yang dilakukan.
- 3) Penelitian hanya berfokus pada variabel Capacity Building dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dan variabel ini tidak mencakup banyaknya aspek dari luar.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Dalam penelitian ini didapatkan hasil penelitian tentang bagaimana Pengaruh *Capacity Building* dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Limo dengan responden dan sampel berjumlah 50 orang. Penelitian ini melakukan pengolahan data dengan menggunakan aplikasi software SPSS 25 dengan hasil uji penelitian yang telah disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pada variabel *Capacity Building* (X1) pada pengujian uji t yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa pada t hitung > t tabel yaitu sebesar $3.201 > 2.008$ dan nilai signifikan sebesar $0,02 < 0,05$. Dari hasil olah data tersebut dapat disimpulkan pada variabel *Capacity Building* (X1) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2) Pada variabel Motivasi kerja (X2) pada pengujian uji t yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa t hitung > t tabel yaitu sebesar $3.146 > 2.008$ dan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. Dari hasil olah data tersebut dapat disimpulkan pada variabel motivasi kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja
- 3) Pada variabel *Capacity Building* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) pada pengujian uji f yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa pada F hitung > F tabel yaitu sebesar $50.407 > 3.19$ dan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. Dari hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada variabel *Capacity Building* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Saran

- 1) Untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan keterampilan pegawai UPTD Puskesmas Limo bisa dengan menerapkan program pelatihan seperti seminar, workshop atau studi banding dengan perusahaan lain tentang pengembangan pegawai agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Program tersebut perlu didukung oleh sarana dan prasarana disediakan oleh puskesmas agar memotivasi karyawan untuk mengikuti kegiatan tersebut.
- 2) Untuk menjaga produktivitas kerja pegawai juga dapat dengan melakukan evaluasi rutin yang bisa dijadikan suatu program *capacity building* agar mengetahui apa saja yang perlu diperbaiki sebagai dampak nyata dari upaya pengembangan pegawai.

- 3) Untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka perusahaan dapat melakukan pemberdayaan pegawai dengan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan mereka. Agar pegawai memiliki control dalam pekerjaan mereka. Dan perusahaan dapat juga menghargai kontribusi pegawai dengan cara memberikan apresiasi baik dalam bentuk pujian atau penghargaan.
- 4) Saran untuk penelitian selanjutnya bisa mengeksplorasi dengan fokus pada variabel atau konteks yang berbeda. Peneliti percaya bahwa penelitian selanjutnya dapat berkontribusi terhadap perkembangan jaman.

REFERENSI

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, May.
- Afifah, T., & Musadieg, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 47(1), 122–129.
- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JEBM: Jurnal Manajemen*, 15(1), 34–43.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Candra, W., & Ojak, M. (2021). PRODUKTIVITAS KERJA (Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal) (Pertama). Kencana.
- Diwanti, D. P., & Kandiyah, N. (2020). Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(1), 10–30. <http://jurnal.amaypk.ac.id/index.php/jbma/article/view/86>
- Finamore, P. da S., Kós, R. S., Corrêa, J. C. F., Grecco, L. A. C., De Freitas, T. B., Satie, J., Bagne, E., Oliveira, C. S. C., De Souza, D. R., Rezende, F. L., Duarte, N. A. C., Batista, K. G., Lopes, P. de O. B., Serradilha, S. M., Souza, G. A. F., & Bella, G. P. (2021). No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan

Batu Utara. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(2), 224–234.

Kuswibowo, C. (2020). Christian 2020. *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2, 43–49.

Ma'ruf, M., Ikhbaluddin, I., Suripto, S., & Abdurohim, A. (2021). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Usaha Kecil Dan Menengah Bidang Pertanian Di Kecamatan Rancabungur Kabupaten Bogor. *J-3P (Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan)*, 6(1), 16–32. <https://doi.org/10.33701/j-3p.v6i1.1512>

Muharrom, M. F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Capacity Building Terhadap Produktivitas Pengurus.

Muharrom, M. F., Wahono, B., & Khalikussabir. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Capacity Building Terhadap Produktivitas Pengurus. *01*, 1–23.

Prasetyo, M. A. M., Bashori, B., & Masriani, M. (2020). Model Capacity Building Pada Pesantren Perbatasan Binaan Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 14(1), 71–96. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v14i1.71-96>

Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. *Media Sains Indonesia*, March.

Sebayang, S., & Rajagukguk, T. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(2), 105–114.

Yunitasari, E., & Heryanda, K. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 60–65.