

## **PENGARUH KETERAMPILAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP EFESIENSI KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PIDIE**

**Husaini Abdullah <sup>(1)</sup>, Mahrizal <sup>(2)</sup>, Haslul Muna <sup>(3)</sup>**

**Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur Sigli**

husaini.sigli@gmail.com

[munamuna1812@gmail.com](mailto:munamuna1812@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Keterampilan dan Fasilitas Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie dan Untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden atau keseluruhan Populasi yang ada pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie. Sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara mengedarkan kuesioner kepada seluruh Pegawai Pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie dan analisis data mentah dilakukan dengan menggunakan peralatan statistik regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0. Berdasarkan regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan dengan persamaan regresi yaitu  $Y = 1,741 + 0,411 X_1 + 0,522 X_2$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterampilan ( $X_1$ ) dan Variabel Fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja pegawai dibuktikan dengan: 1 Nilai thitung pada variabel Keterampilan ( $X_1$ ) sebesar 8.452 lebih besar dari nilai ttabel dengan nilai 2.0096, dan 2 Nilai thitung pada variabel Fasilitas kerja ( $X_2$ ) sebesar 9.792 lebih besar dari nilai ttabel dengan nilai 2.0096. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa Variabel Keterampilan ( $X_1$ ) dan Variabel Fasilitas kerja ( $X_2$ ) dapat berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie ( $Y$ ). Saran yang dapat diambil dari penelitian ini adalah Diharapkan kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie agar terus meningkatkan keterampilan kerja pegawai, supaya efisiensi kerja pegawai dapat lebih meningkat lagi.

**Kata kunci :** Keterampilan, Fasilitas kerja, dan Efisiensi Kerja

### **Pendahuluan**

Seiring terjadinya pergantian kepala pemerintah atau presiden, segala sistem kerja akan ikut juga berganti. Perubahan dalam satuan kerja pemerintah akan mulai terasa, baik pergantian kabinet, kepala daerah maupun kepala dinas. Pemerintah ingin mewujudkan aparatur negara yang profesionalitas dalam menjalankan roda pemerintahan yang bersih dan adil. Perwujudan aparatur negara yang profesionalitas adalah salah satu misi dan visi pemerintah dalam upaya peningkatan

kompetensi, kinerja dan kompensasi SDM Aparatur.

Peningkatan kompetensi Aparatur negaraan menghasilkan efisiensi kerja yang baik. Unit kerja yang bertanggung jawab terhadap peningkatan kompetensi aparatur negara adalah kepala daerah masing-masing provinsi. Setiap aparatur negara harus berprofesional dalam bekerja atau memiliki keterampilan yang unik. Keterampilan ini akan menjadi tolak ukur dalam pengukuran tingkat efisiensi kerja pegawai.

Permasalahan yang sering terjadi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie sehingga pencapaian tujuan sering tidak optimal. Seperti penggunaan dana tidak efektif, molor waktu, dan menunda-nunda pekerjaan. Penggunaan dana tidak efektif bisa menentukan tidak adanya efisiensi kerja yang bagus dari pihak pengelolanya. Dari hal tersebut menjadi sebuah anggapan pengelola keuangan masih kurang memadai keterampilannya atau ada hal lain yang menjadi faktor penyebab permasalahan itu terjadi.

Permasalahan yang dapat dilihat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie yaitu kepedulian yang masih kurang didapatkan oleh tenaga honorer yang ada di kabupaten pidie, sehingga banyak tenaga honorer yang mengeluh dan berhenti bekerja sebagai honorer. Permasalahan ini merupakan juga bentuk keterampilan yang masih kurang memadai dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie dalam memperjuangkan hak-hak tenaga kerja honorer.

Permasalahan kedua yaitu pada fasilitas kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie. Fasilitas kerja sebenarnya sudah memadai, namun permasalahan bukan pada fasilitas yang memadai, justru kepada penggunaan fasilitas yang tidak efektif. Fasilitas kerja ini bisa berdampak positif dan bisa berdampak negatif terhadap efisiensi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie. Permasalahan yang berdampak pada negatif yaitu menggunakan fasilitas yang semena-mena atau bukan pada waktu dinas.

Fasilitas kerja yang digunakan bukan pada tempat yang sebenarnya akan berdampak negatif terhadap efisiensi kerja pegawai. Fasilitas ini akan menjadi faktor yang kuat terhadap penentuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie memiliki fasilitas yang sama seperti Dinas-dinas yang

lain, dalam hal memperoleh fasilitas kerja yang memadai. Penggunaan fasilitas kerja memiliki aturan dan jangan sampai salah digunakan oleh pegawai. Penggunaan fasilitas kerja bukan pada waktu dinas dapat mengakibatkan efisiensi kerja pegawai yang kurang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul: "Pengaruh Keterampilan dan Fasilitas Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie".

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi pokok dalam pembahasan ini adalah:

1. Adakah Pengaruh Keterampilan Pegawai Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.
2. Adakah Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.

Adapun tujuan membuat penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Pegawai Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui yang paling berpengaruh terhadap efisiensi kerja antara keterampilan dan fasilitas kerja.

## **Landasan Teori Keterampilan**

Menurut Arsandy (2019:150) Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas

atau pekerjaan atau skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.

Sedangkan menurut Indri Tolo, dkk (2016 : 245 ) mengartikan keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh oleh praktek. keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat tangible. Selain physical, makna Skill juga mengacu pada persoalan mental, manual, motoric, perceptual dan bahkan socialabilities seseorang.

Menurut Prihantoro (2012: 73) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

1. Tingkat pendidikan.
2. Umur.
3. Pengalaman.

Menurut Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator Keterampilan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai – nilai
2. Pengalaman
3. Karakteristik kepribadian
4. Motivasi
5. Isu emosional

### **Fasilitas Kerja**

Menurut Anam dan Rahardja (2017) Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehinggameningkatkan produktivitas.

Sedangkan menurut Dewi (2012) Fasilitas kerja adalah suatu yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan baik sarana

maupun prasarana bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Dahlius & Ibrahim (2016) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatan yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).
- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Sedarmayanti (2014) Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Indikator fasilitas yang dimaksud sebagai berikut:

1. Sesuai dengan kebutuhan,
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja,
3. Mudah dalam penggunaan,

4. Mempercepat proses kerja,
5. Penempatan ditata dengan benar

### Efisiensi kerja

Menurut Robbins (2012) Efisiensi kerja merupakan perbandingan antara usaha kerja yang meliputi waktu, biaya dan metode kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. Perbandingan terbaik antara usaha kerja dan hasilnya dalam setiap pekerjaan terutama ditentukan oleh bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Jadi efisiensi kerja pada umumnya merupakan perwujudan dari cara-cara bekerja yang efisien.

Sedangkan menurut Syaifuddin (2016) efisiensi kerja Pegawai adalah hasil kerja (output). Baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Syaifuddin (2016) Efisiensi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, kompetensi individu, yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2014 : 32) faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, yaitu :

1. Physical Environment lingkungan kerja.
2. Non Physical Environment suasana kerja.
3. Struktur Organisasi.
4. Prosedur dan Tata Kerja.
5. Prosedur Design corak hasil produksi.
6. Kecakapan para pekerja.
7. Keinginan bekerja.

Menurut Purnomo (2015) ada beberapa indikator yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan agar dapat memperoleh efisiensi dalam bekerja, yaitu :

a. Berhasil guna

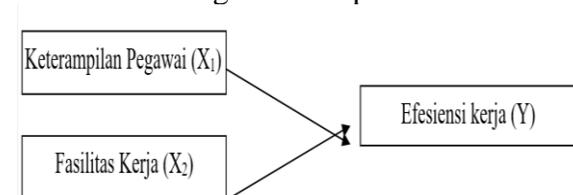
Kemampuan suatu unit kerja dalam mendatangkan hasil dan manfaat. Misalnya, barang yang diproduksi bermanfaat bagi masyarakat.

- b. Pelaksanaan kerja dapat dipertanggungjawabkan
- c. Pembagian kerja yang nyata
- d. Rasionalitas wewenang dan tanggungjawab
- e. Prosedur kerja yang praktis

### Kerangka Pemikiran

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah variabel Keterampilan Pegawai ( $X_1$ ) dan Fasilitas kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independent, sedangkan variabel dependent dalam penelitian ini adalah Efisiensi kerja ( $Y$ ).

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Keterampilan Pegawai dan Fasilitas Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie



Sumber : Data diolah 2019

### Hipotesis

Dalam hal ini penulis menetapkan hipotesis bahwa “Keterampilan Pegawai dan Fasilitas Kerja diduga berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.

### Metode Penelitian

#### Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis teliti yaitu pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie, Jln. Prof.A. Majid Ibrahim Sigli.

Objek penelitian yang penulis lakukan yaitu pengaruh keterampilan pegawai dan fasilitas kerja terhadap efisiensi kerja pegawai pada Dinas Ketenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.

### Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada Dinas Ketenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie sebanyak 52 orang.

Menurut Sarjono dan Julianita (2013:21) Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Maka dalam hal ini yang akan menjadi Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie sejumlah 52 orang responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Metode angket atau kuesioner.
2. Wawancara (Interview)
3. Studi Pustaka

### Skala Pengukuran

Untuk memperoleh data penelitian yang lebih akurat dan jelas, penulis perlu melakukan sebuah penyebaran kuisisioner kepada responden dalam bentuk kualitatif. Data kualitatif perlu dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan skala likert dan untuk satu pilihan dinilai (score) dengan jarak interval 1. Nilai tersebut berkisar 1-5 seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1  
Skala likert

Keterangan	Nilai (score)
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

### Peralatan Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisa sebuah data yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik,

uji analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis F dan uji hipotesis t.

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam sebuah kuesioner. Setelah data diperoleh dari hasil pembagian kuesioner, data tersebut akan diuji validitas melalui program SPSS dengan cara memasukkan data kuesioner kedalam aplikasi SPSS sehingga menghasilkan data valid atau tidaknya data valid. Suatu item pernyataan Valid jika Corrected Item-Total Correlation (r hitung) lebih besar dari r tabel.

Untuk mengetahui keandalan (Reliability) sebuah data, maka perlu melakukan pengujiannya terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan pengujian melalui program SPSS. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika nilai Croanbach's Alpha > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

Menurut Sarjono dan Julianita (2013:53) model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri atas Uji Normalitas, Uji Heterokedatisitas, dan Uji Multikorelasi.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan Sig. dibagian Shapiro-Wilk, karena data yang diuji lebih kecil dari pada 50 orang.

### Uji Heterokedatisitas

Heterokedatisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan /observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap maka disebut homokedatisitas. Model regresi yang baik

adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat scatterplotserta melalui/menggunakan uji gletjer, uji park, dan uji white.

### Uji Multikorelasi

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$   
 $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan secara statistik yaitu dengan menggunakan Person Correlation Matrix dengan bantuan SPSS version 21.0. Data dapat di lihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.2  
 Uji Validitas

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=52)	Keterangan
A1	0,781	0,297	Valid
A2	0,819		Valid

A3	0,794		Valid
A4	0,682		Valid
A5	0,797		Valid
B1	0,851	0,297	Valid
B2	0,701		Valid
B3	0,612		Valid
B4	0,799		Valid
B5	0,609		Valid
Y1	0,539	0,297	Valid
Y2	0,598		Valid
Y3	0,704		Valid
Y4	0,666		Valid
Y5	0,884		Valid

Sumber : Data pengolahan (SPSS 21)

### Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas yang diperoleh melalui pengolahan data spss dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3  
 Uji Reliability Statistics Keterampilan(X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.812	.836	5

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X1) memiliki nilai Alpha sebesar 0,813 atau 81,3 persen lebih besar dari 0,60 yang artinya variable Keterampilan (X1) sangat handal.

Tabel 4.4  
 Uji Reliability Statistics Fasilitas kerja (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.764	5

Sumber: Data Pengolahan (SPSS 21)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Fasilitas kerja (X2) memiliki nilai Alpha sebesar 0,762 aatau 76,2 persen lebih besar dari 0,60 yang artinya variabel Fasilitas kerja (X2) sangat handal.

Tabel 4.5  
 Uji Reliability Statistics Efisiensi Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.720	.708	5

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Efisiensi Kerja (Y) memiliki nilai Alpha sebesar 0,720 aatau 72,0 persen lebih besar dari 0,60 yang artinya variabel Efisiensi Kerja (Y) sangat handal.

### Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan Sig. dibagian Shapiro-Wilk, karena data yang diuji lebih kecil dari pada 50 orang. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4.6  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Variabel Keterampilan	Variabel Fasilitas kerja	Variabel Efisiensi Kerja
N	52	52	52
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	21.5192	21.0577
	Std. Deviation	2.66782	2.43676
	Absolute	.245	.140
Most Extreme Differences	Positive	.155	.129
	Negative	-.245	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z	1.764	1.008	2.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	.004	.261	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

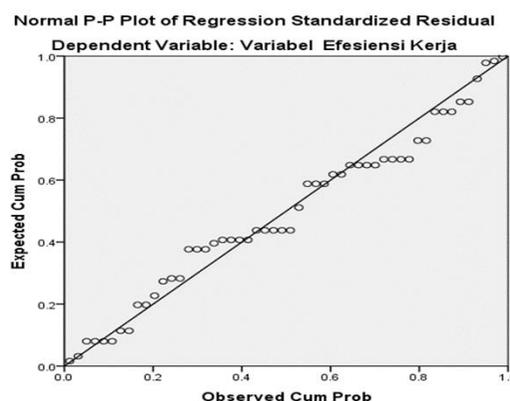
Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel keterampilan (X1), variabel Fasilitas kerja (X2), dan variabel Efisiensi Kerja (Y) terdistribusi dengan normal dengan kriteria nilai Kolmogorov-Smirnov Z yaitu:

1. Variabel Keterampilan (X1) sebesar 1.764 lebih besar dari pada 0,05.
2. Variabel Fasilitas kerja (X2) sebesar 1.008 lebih besar dari pada 0,05,dan

3. Variabel Efisiensi Kerja (Y) sebesar 2.087 lebih besar dari pada 0,05.

Atau Residual variabel yang terdistribusi normal akan terletak disekitar garis horizontal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal). Pada penelitian ini gambar P-P Plot standarized residualdilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.1

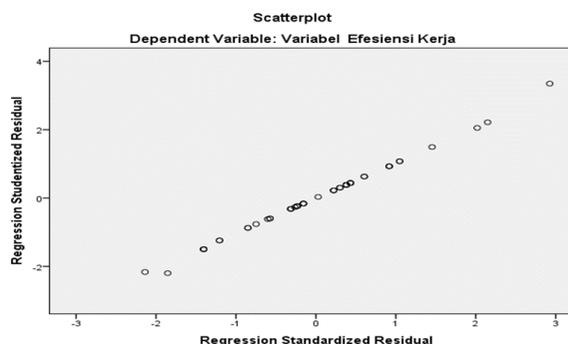


Berdasarkan gambar P – P Plot diatas dapat dilihat bahwa titik residual terletak dalam kisaran garis diagonal atau disekitar garis horizontal yang artinya bahwa uji normalitas terdistribusi secara normal.

### Uji Heterokedastisitas

Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Seperti dampak pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.2



Sumber: Data Pengolahan (SPSS.21.0)

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik pada gambar

scattplot menyebar dengan pola-pola yang tidak jelas sehingga terletak dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka gambar ini mengartikan variabel-variabel tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 4.7  
 Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Keterampilan (X <sub>1</sub> )	1.197	Non Multikolinearitas
Fasilitas kerja (X <sub>2</sub> )	1.197	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF pada variabel Pendidikan dan variabel Pelatihan memperoleh nilai kurang dari 10 atau nilai yang diperoleh 1. Dimana data diatas menunjukkan tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau bebas dari multikolinearitas.

### Pengaruh Keterampilan dan Fasilitas Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.

Untuk melihat sejauhmana pengaruh variabel Independen terhadap variabel Dependen, maka perlu dilakukan perhitungan Regresi Berganda (MultipleRegression), dimana hasil perhitungan akhir adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11  
 Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	1.741	1.197			1.430	.153		
Variabel 1 Keterampilan	.411	.049	.509		8.240	.000	.836	1.197
Variabel 2 Fasilitas kerja	.522	.053	.590		9.792	.000	.836	1.197

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21.0)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat ambil kesimpulan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,741 + 0,411X_1 + 0,522X_2$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta ( nilaiintercept) adalah nilai titik potong yang pas di dasarkan pada Regresi Linear berganda yang diplot melalui nilai X dan nilai Y yang diketahui adalah sebesar 1,741.
- Jika Variabel Keterampilan (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan 1 persen maka akan berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja dengan nilaisebesar 0,411dengan asumsi variabel Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>) dianggap tetap.
- Jika variabel Fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan 1 persen maka akan berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja dengan nilai sebesar 0,522 dengan asumsi variabel keterampilan dianggap tetap.

Tabel 4.12

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.923 <sup>a</sup>	.851	.845	.84746	.851	140.285	2	49	.000	2.700

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21.0)

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Keterampilan (X1) dan variabel Fasilitas Kerja (X2) sangat erat hubungannya dengan variabel Efisiensi Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dengan Koefisien korelasi (R) sebesar 0,923 atau 92,3 persen. Bila dilihat dari tingkat pengaruhnya bahwa variabel Keterampilan (X1) dan variabel Fasilitas Kerja (X2) sangat signifikan pengaruhnya terhadap Efisiensi Kerja (Y) pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie dengan nilai Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bernilai 0,851 atau sebesar 85,1 persen dan sisanya 14,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Pembuktian Hipotesis

#### Pembuktian secara simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, uji F memperlihatkan signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hal nilai f-tabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13  
 Daftar F-tabel

DFI = Pada $\alpha = 5\%$					
DF2	1	2	3	4	5
46	4.0517	3.1996	2.8068	2.5740	2.4174
47	4.0471	3.1951	2.8024	2.5695	2.4128
48	4.0427	3.1907	2.7981	2.5652	2.4085
<b>49</b>	4.0384	<b>3.1866</b>	2.7939	2.5611	2.4044
50	4.0343	3.1826	2.7900	2.5572	2.4004
51	4.0304	3.178	2.786	2.553	2.397
52	4.0266	3.175	2.782	2.549	2.393

Secara simultan menjelaskan bahwa nilai Fhitung sebesar 140.285 (lampiran 14) lebih besar dari Ftabel sebesar 3,1866 yang artinya bahwa variabel Keterampilan (X1) dan variabel Fasilitas kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja (Y) pada

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.

### Pembuktian Secara Parsial

Pembuktian secara Parsial dapat dilakukan dengan nilai Uji t. Uji dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel Independen terhadap variabel Dependen secara parsial, uji t memperlihatkan signifikansi pengaruh variabel Independen secara parsial terhadap variabel Dependen. Untuk nilai tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14  
 Daftar tabel

DF	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$
	$\alpha$			
	0.01	0.025	0.05	0.1
47	2.6846	2.3155	2.0117	1.6779
48	2.6822	2.3139	2.0106	1.6772
<b>49</b>	2.6800	2.3124	<b>2.0096</b>	1.6766
50	2.6778	2.3109	2.0086	1.6759
51	2.6757	2.3095	2.0076	1.6753
47	2.6846	2.3155	2.0117	1.6779

1. Variabel Keterampilan (X1) dengan nilai thitung sebesar 8.452 (lampiran 14) lebih besar dari ttabel sebesar 2,0096, atau nilai thitung > ttabel yang artinya nilai tersebut positif terhadap variabel Keterampilan (X1). Maka secara parsial variabel Keterampilan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja (Y) pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie dan sebaliknya bila thitung < ttabel maka tidak terjadi pengaruh pada variabel dependen.
2. Variabel Fasilitas Kerja (X2) memperoleh nilai thitung sebesar 9.792 (lampiran 14) lebih besar dari ttabel sebesar 2,0096 atau nilai thitung > ttabel yang artinya nilai tersebut juga positif terhadap variabel Fasilitas Kerja (X2). Maka secara parsial variabel Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap efisiensi Kerja (Y) pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie dan

sebaliknya bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terjadi pengaruh pada variabel dependen

### Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Hasil uji-t (secara parsial) menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X1) dan variabel Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja (Y) pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie dibuktikan dengan:
  - a. Variabel Keterampilan dengan  $t_{hitung} = 8.452 > t_{tabel} = 2.0096$
  - b. Variabel Fasilitas kerja dengan  $t_{hitung} = 9.792 > t_{tabel} = 2.0096$
2. Hasil uji-F secara simultan menjelaskan bahwa variabel Keterampilan (X1) dan variabel Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja (Y) pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie, hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} 140.285$  lebih besar dari  $F_{tabel} 3,1866$  pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ .
3. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Keterampilan (X1), dan Fasilitas Kerja (X2), mempunyai hubungan yang relatif kuat dengan nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,923 atau 92,3 persen. Sedangkan nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bernilai 0,851 atau sebesar 85,1 persen yang artinya variabel Keterampilan (X1) dan variabel Fasilitas Kerja (X2) sangat signifikan pengaruhnya terhadap Efisiensi Kerja (Y) pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie agar terus meningkatkan keterampilan kerja pegawai, supaya efisiensi kerja pegawai dapat lebih meningkatkan lagi.

2. Diharapkan kepada pegawai terus meningkatkan keterampilan dalam tujuan mencapai efisiensi kerja yang baik dan tetap menjaga fasilitas kerja yang diberikan oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Khairul dan Rahardja, Edy. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. ISSN (Online: 2337-3792)
- Anasari, Rina Erla. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang.
- Arsandy, Moh. Rum, 2019, Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala, e-Jurnal Katalogis : ISSN: 2302-2019
- Dahlius, Apri dan Ibrahim, Mariaty. 2016. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Bank riakuepri cabang teluk kuantan kabupaten kuantan singing.
- Dewi, Hanggraeni. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Fahmi, Irham. 2015. Manajemen Kinerja Tiori dan Aplikasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi .Jakarta:PT.Bumi Aksara

- Indri Tolo, dkk. 2016. Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. Jurnal EMBA : ISSN 2303-1174
- Prihantoro. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis. Andi. Yogyakarta
- Purnomo, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Respati, Ayuningtyas, dkk. Analisis Peningkatan Produktivitas dan efisiensi Kerja dengan Penerapan Kaizen pada PT. Beiersdorf Indonesia PC Malang.
- Robbins, Stephen P. 2012. Organization Behavior 15th Edition. Pearson Edition.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2013. SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jakarta : Selemba Empat
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Syaifuddin. 2016. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan pada pt. Petro fajar berlian, medan. ISSN : 2338-4328.