

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA BIMA

Fitrah Ariansyah¹, Firmansyah Kusumayadi²
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}
Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima
Email: fitrahariansyah389@gmail.com¹⁾ firmansyah90.stiebima@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kota Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada pada Kantor Bappeda Kota Bima yang berjumlah sebanyak 51 orang pegawai dengan rincian PNS sebanyak 38, tenaga honorer k2 sebanyak 2 orang, dan tenaga kontrak sebanyak 11 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 pegawai negeri sipil dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t dengan bantuan spss versi 22 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bima.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation significantly on the work productivity of employees at the Bappeda Office of Bima City. The instrument in this study used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were all employees at the Bima City Bappeda Office, totaling 51 employees, with details of 38 civil servants, 2 honorary k2 workers, and 11 contract workers. The sample in this study were 38 civil servants with a sampling technique using purposive sampling. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, documentation. The data analysis technique used validity test, reliability test, simple linear regression test, simple correlation coefficient test, coefficient of determination test and t test with the help of SPSS version 22 for windows. The results showed that role ambiguity had a significant effect on employee performance at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Bima Regency.

Keywords: *Work Motivation, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi para pegawai dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya melalui pencapaian target kerja yang sudah dibebankan kepadanya. Produktivitas kerja dapat meningkat apabila terdapat motivasi baik secara intrinsik maupun secara ekstrinsik dimana para pegawai memiliki semangat dalam bekerja. Sebaliknya produktivitas tidak akan meningkat apabila motivasi yang diberikan tidak ada apalagi individu tersebut tidak memiliki motivasi dalam dirinya. Dalam hal ini salah satu instansi birokrasi yaitu Bappeda kota Bima dalam hal ini merupakan salah satu lembaga pemerintahan, dalam rangka mencapai tingkat keberhasilan tugas pegawainya maka manajemen perlu menerapkan sistem motivasi. Karena semakin besar suatu organisasi semakin banyak pegawai yang bekerja di dalamnya sehingga besar kemungkinan timbul permasalahan di dalamnya, di setiap kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi harus selalu melibatkan pegawainya, karena pegawai adalah factor penentu bagi sebuah organisasi, tidak salah jika pegawai disebut sebagai napas sebuah organisasi karena memiliki peran penting sebagai potensi penggerak demi keberlangsungan dan mensukseskan organisasi itu sendiri.

Menurut Bangun (2012) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dibanding dengan mereka yang tidak memiliki motivasi. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seorang untuk melakukan kegiatan tertentu, apabila para pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan ada dapat organisasi sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Dalam hal ini Bappeda merupakan fasilitator dan koordinator dari para pelaku pembangunan dan pemegang kepentingan melalui suatu mekanisme yang kita sebut Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang) baik dari tingkat desa sampai dengan kabupaten/Kota. Hasil maupun kesepakatan yang dicapai dalam musrenbang tentunya akan menjadi acuan program kegiatan pembangunan daerah yang akan dilaksanakan. Untuk menjamin agar kegiatan pembangunan berjalan dengan lancar atau efektif, efisien sesuai dengan hasil musyawarah, dan mempunyai sasaran maka diperlukan perencanaan pembangunan nasional yang dijelaskan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional sebagaimana Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 14 bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota yang salah satunya adalah perencanaan dan pengendalian pembangunan. Tetapi perencanaan yang di kenal dengan musyawarah rencana pembangunan (Musrenbang) hanya sebagai formalitas yang bersifat instan, sebagai persyaratan perencanaan pembangunan daerah tanpa kekuatan untuk mengikat para pelaku pembangunan. Hal ini semakin menjadi dimana muatan politik seringkali menyertainya, walaupun proses perencana bersifat fleksibel itu bukan berarti tolak ukur yang jelas untuk membangun daerah yang maksimal.

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:102) diantaranya adalah pelatihan, mental pegawai dan kemampuan fisik serta hubungan pegawai dan pemimpin.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Schuler et al (dalam Sutrisno, 2014), salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal.

Kondisi di lapangan dan didalam kantor juga menunjukkan masih banyak kegiatan yang tidak selesai tepat pada waktunya, fasilitas yang kurang memadai seperti, kurangnya computer, ruangan yang panas, serta kondisi bangunan yang sudah tua. Hal ini disebabkan tidak adanya dorongan atau motivasi dari pemimpin terhadap pegawainya yang membuat pegawai lalai dalam melakukan tugasnya. Produktivitas pegawai yang dirasakan menurun, proses pembangunan daerah terhambat karena Covid-19 sehingga ada beberapa proyek yang terhambat akibat kekurangan anggaran dari pusat sehingga menurunkan produktivitas pegawai. Dengan adanya motivasi kerja terhadap pegawai maka instansi menambah nilai produktivitas kerjanya sehingga instansi mencapai target yang di tentukan, karena hal demikian kami mengangkat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bappeda Kota Bima”**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:23) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil yang berkualitas. Hasibuan (2012) Motivasi kerja adalah dorongan atau menggerakkan serta mengarahkan daya dan potensi individu, agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Menurut Sani dan Luhut (2020) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non-materi, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative, hal mana yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Siagian (2013) mengatakan, motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Pandi Afandi (2018:29) sebagai berikut:

1. Prestasi kerja.
2. Pekerjaan Itu Sendiri
3. Pengakuan dari Atasan

2. Produktivitas Kerja

Menurut simanjuntak dalam sutrisno (2009) produktivitas adalah pelatihan, mental pegawai dan kemampuan fisik serta hubungan pegawai dan pemimpin. menurut Pandi Afandi (2018:91) produktivitas kerja pegawai bagi suatu perusahaan adalah sangatlah penting dalam menjalankan pekerjaan, semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan maka semakin meningkat perusahaan tersebut.

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Pandi Afandi (2018:96) sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Ketepatan waktu.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi dari pemimpin terhadap pegawai akan memicu semangat yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan, menambah sirit kemauan dalam bertindak, dan menjalankan roda organisasi sesuai dengan apa yang telah di rancang. Kesesuaian antara motivasi pemimpin dengan anggota organisasi sangat mendukung peningkatan produktivitas kerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bappeda Kota Bima. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara dua variabel atau lebih. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada pada Kantor Bappeda Kota Bima yang berjumlah sebanyak 51 orang pegawai dengan rincian PNS sebanyak 38, tenaga honorer k2 sebanyak 2 orang, dan tenaga kontrak sebanyak 11 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 pegawai negeri sipil dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t dengan bantuan spss versi 22 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bima.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Instrumen Pernyataan	Pearson Coreollation	Standar Valid	Keterangan
X.1	0,598	0,300	Valid
X.2	0,617	0,300	Valid
X.3	0,688	0,300	Valid
X.4	0,735	0,300	Valid
X.5	0,608	0,300	Valid

X.6	0,732	0,300	Valid
X.7	0,724	0,300	Valid
X.8	0,767	0,300	Valid
X.9	0,620	0,300	Valid
Y.1	0,494	0,300	Valid
Y.2	0,650	0,300	Valid
Y.3	0,837	0,300	Valid
Y.4	0,692	0,300	Valid
Y.5	0,800	0,300	Valid
Y.6	0,575	0,300	Valid
Y.7	0,555	0,300	Valid
Y.8	0,792	0,300	Valid
Y.9	0,657	0,300	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2022)

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja pada masing-masing 9 instrumen pernyataan kuesioner semuanya dinyatakan Valid karena diatas standar valid (0,300)

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,847	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,842	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2022)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 terhadap instrumen pernyataan pada variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600 yang berarti semua butir jawaban pada kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.525	3.471		1.016	.317

	Motivasi Kerja	.896	.096	.840	9.306	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Data diolah SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 3 analisis regresi linear diatas diperoleh hasil persamaan sabagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = -3,525 + 0,896$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Y = Nilai yang diprediksikan yaitu variabel produktivitas kerja

a = konstanta atau bila harga X = 0 maka nilai variabel produktivitas kerja yaitu sebesar -3,525.

b = koefisien regresi motivasi kerja, bila dinaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,896

X = Variabel Motivasi Kerja

e = Standar Error

4. Koefisien Korelasi

Tabel 4. Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.698	2.626

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil table 4 tersebut dapat diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,840. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 84,0%. Untuk dapat memberi inteprestasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 5. Interval Koefisien Korelasi

Inteval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah

0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Jadi korelasi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,840 berada pada interval 0,80-0,1,000 dengan tingkat hubungan Sangat kuat.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.698	2.626

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui nilai koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,706 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja hanya mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 70,6% Dan untuk 29,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

6. Uji t

Tabel 7. Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.525	3.471		1.016	.317

	Motivasi Kerja	.896	.096	.840	9.306	.000
--	----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 uji t parsial diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 9,306 dan nilai sig 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel untuk $dk = n-2 = 38-2 = 36$ dan kesalahan 5% uji dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,028.

Ketentuan :

1. Bila t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak begitupun sebaliknya jika nilai t hitung lebih dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Kemudian jika $Sig < 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan apabila $Sig > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan.

Hipotesis Statistik

$H_0 : \beta = 0$ Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bima

$H_a : \beta \neq 0$ Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bima.

Maka dapat disimpulkan nilai t hitung lebih dari t tabel ($9,306 > 2,028$) maka hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan nilai Sig yang diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka pengaruhnya signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Laksmi, (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi $H_a : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPPEDA Kota Bima dapat diterima.

Saran

1. Diharapkan kepada Bappeda Kota Bima agar terus memperhatikan dan memberikan motivasi kerja terhadap pegawainya dalam bekerja, serta dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis guna peningkatan produktivitas kerja pegawai. Di samping itu perlu adanya penambahan fasilitas kerja dalam mendukung aktivitas pegawai dalam bekerja.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk terus meningkatkan kualitas penelitian ini, dengan menambah variabel lain seperti iklim organisasi, kompensasi non financial, budaya organisasi dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angel Nainggolan&Paul Eduard Sudjiman (2022) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences E-Issn 2686 – 5661
- Arif Yusuf Hamali (2013) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada Pt X Bandung
- Bruce Dame Dhea Berlian (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan
- Denok Sunarsi (2018) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi P-Issn 2615-6849
- Desi Rahmawati (2013) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung
- Hari Mulyadi (2010) Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa
- Izhatama Yudika Putra1&Ida Nurida (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada X Creative Hub Bandung Issn : 2355-9357
- Johnny A. F. Kalangi (2022) Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tigaraksa Satria, Tbk Manado E-Issn. 2723-0112
- Ni Putu Pradita Laksmiari (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit P-Issn : 2599 – 1418 E-Issn : 2599 – 1426
- Ridwan Purnama (2008) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung
- Rindi Andika, Se., Mm (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ISSN : 2088-3145
- Roni Fasla (2013) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt Kabelindo Murni, Tbk. Issn : 2302-2663
- Salis Rabindra Ishaya (2017) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan