

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KANTOR GUBERNUR PROVINSI JAWA TIMUR
BAGIAN RUMAH TANGGA**

(Studi Pada Pegawai Kantor Gubernur Provinsi Jawa Timur)

Bambang Triputranto – Nabila Maulidina

Program Studi D4 Manajemen Perusahaan Politeknik Pos Indonesia

Email: bambangtriputranto@poltekpos.ac.id - nblmaulidina15@gmail.com

ABSTRACT

Work productivity is the comparison of all the resources used in comparison with the results obtained. At the Office of the Governor of East Java, the Household Section, the task that must be done is to make SPPD and SPJ. To make SPPD and SPJ requires high work productivity. One of the factors that affect work productivity is work motivation. In this study, we want to know how much influence work motivation has on work productivity. In this study using quantitative methods. The sample in this study used the entire population, namely 37 respondents, where all employees who worked at the Office of the Governor of East Java Province for the Household Section with research instruments were 27 statements. To process the data in this study using validity test, reliability test, normality test, simple linear regression, F test, and coefficient of determination. Based on the results of the research that the author has examined, it can be concluded that the research hypothesis is accepted which indicates the influence of work motivation on work productivity. It can be concluded that H_0 = there is no effect of work motivation on work productivity = rejected, H_1 = there is an effect of work motivation on work productivity = accepted. Based on the coefficient of determination the effect of work motivation on work productivity is 37.6%, the remaining 63.4% is influenced by other variables besides this study.

Keywords: work motivation and work productivity

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Produktivitas kerja sangat dibutuhkan dalam proses penyelesaian tugas dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan. Jika produktivitas kerja dalam suatu organisasi bagus maka hasil yang didapatkan juga akan bagus, begitu pula sebaliknya. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara masukan (*Input*) dan yang di hasilkan (*output*).

Jika produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan berjalan sesuai dengan yang direncanakan maka semua pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, begitu juga sebaliknya. Apalagi saat bekerja di sebuah perusahaan atau instansi pemerintahan dimana tidak bekerja sendiri namun harus bekerja bersama-sama. Oleh karena itu dibutuhkan produktivitas yang efisien agar bisa bekerja bersama untuk menyelesaikan banyak pekerjaan. Produktivitas sangat penting dalam melakukan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas maka semakin tinggi pula efisiensi pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus mampu dan memadai dalam menjaga produktivitas kerja para pegawainya.

Beberapa hal penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya yaitu; memberikan pelatihan pada pegawainya, kebebasan dalam berinteraksi, memberikan perlindungan dan keamanan, serta memfasilitasi kebutuhan organisasi, formalitas, dan informalitas.

Pada kantor Gubernur Provinsi Jawa Timur, yang terletak di Jl. Pahlawan 110 Surabaya, Jawa Timur. Ada beberapa

Tahun	SPPD & SPJ
2019	876
2020	1.240
2021	1.996

divisi di dalamnya, salah satunya Biro Umum. Biro Umum pun dibagi menjadi beberapa bagian yaitu, Tata Usaha, Pemeliharaan Aset, Keuangan, dan Rumah Tangga. Pada bagian Rumah Tangga ada beberapa pekerjaan yang harus di selesaikan yaitu SPJ (Surat Pertanggung Jawaban) dan SPPD (Surat Perintah Perjalanan Dinas).

Untuk membuat SPPD dan SPJ diperlukan produktivitas kerja yang efektif

SPPD & SPJ	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Target	9.324	10.932	11.857
Realitas	8.448	9.692	9.861

dan efisien sebab dokumen SPPD dan SPJ banyak yang harus di selesaikan. Berikut adalah data SPPD dan SPJ yang harus dibuat pada 3 tahun terakhir:

Dari tahun ke tahun jumlah dokumen yang dibuat pada bagian Rumah Tangga semakin meningkatkan. Namun, realitas penyelesaian dokumen belum bisa mencapai target dokumen yang harus terselesaikan. Hal ini menggambarkan bahwa produktivitas dalam pembuatan dokumen SPPD dan SPJ masih kurang dan tidak maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ada banyak hal dan salah satunya adalah motivasi kerja. Pegawai termotivasi atau tidak dalam bekerja dapat dilihat dari hasil atau *output* pekerjaan yang selesai.

Motivasi kerja adalah dorongan dan semangat kerja yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Motivasi kerja sangat dibutuhkan pegawai karena ini berdampak langsung pada pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Jika karyawan belum termotivasi dalam melakukan pekerjaannya maka akan berdampak buruk kepada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan / instansi harus menjaga pegawai agar selalu termotivasi saat bekerja.

Pada bagian rumah tangga, tahun 2021 masih banyak berkas yang belum terselesaikan karna beberapa hal yaitu diantaranya; pelaksana tidak langsung membuat dokumen, pelaksana tidak teliti saat membuat dokumen, dan tidak optimal dalam mengelola dana. Data di atas adalah berkas yang belum selesai sesuai dengan tenggat waktu yang di tetapkan. Motivasi kerja berpengaruh pada hal ini sebab jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaan ini akan bisa selesai sesuai dengan waktu yang di tetapkan. Namun, masih banyak berkas yang belum terselesaikan, padahal saat tutup buku (akhir tahun) semua berkas akan di periksa oleh BPKAD (Badan Pemeriksaan Keuangan antar Daerah) dan BPK (Badan Keuangan Daerah).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tersebut yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Gubernur Provinsi Jawa Timur Bagian Rumah Tangga**”.

B. Identifikasi Masalah

Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Gubernur Provinsi Jawa Timur Bagian Rumah Tangga?

II. Tinjauan Pustaka

1. Motivasi Kerja

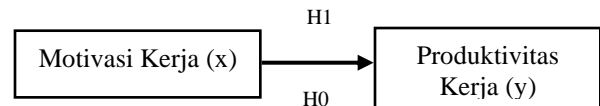
Menurut Hasibuan dalam (T. Yusuf & Suci, 2018) mengatakan motivasi kerja pegawai dipengaruhi beberapa hal yaitu kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan diri, dan perwujudan diri. Menurut Greenberg dan Baron dalam (Andika et al., 2019) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan dalam (Andika et al.,

2019) menyatakan bahwa : “Motivasi adalah dorongan untuk menggerakkan dan menciptakan semangat kerja seorang pegawai agar mereka mau berkerja Bersama tim, berkerja efektif dan efisien, serta terintergrasi dengan segala usaha untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.”

2. Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja menurut Hasibuan dalam (Andika et al., 2019) adalah: “rasio antara input dengan output, dimana yang di dihasilkan harus mempunyai nilai lebih dan proses pengerjaan secara efektif dan efisien.” Menurut Handoko dalam (Andika et al., 2019) “Produktivitas adalah hubungan” antara input dan output dalam sebuah proses kerja yang efektif dan efisien. Sedangkan Menurut Kien dalam (Pratiwi, 2019) produktivitas kerja yang meningkat dapat memberikan keuntungan seperti keunggulan kompetitif, mempertahankan hasil strategis, mencapai tujuan organisasi dan memenuhi nilai proporsi yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Sutrisno dalam (Sri Wahyuningsih, 2019) mengungkapkan bahwa “produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini.”

3. Paradigma Penelitian



III. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian adalah semua pegawai bagian Rumah Tangga sebanyak 37 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik

total sampling dimana semua populasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	42.852	10.404		4.119	.000
VaribelX	.561	.122	.613	4.593	.000

a. Dependent Variable: VariabelY

menjadi anggota sampel.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah kuisioner dan wawancara

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji regresi linier sederhana, uji f, dan uji koefisien determinasi (R^2)

IV. Hasil Pembahasan

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas Pada penelitian ini menggunakan R Tabel menurut (Junaidi, 2010) yang menggunakan 0.5 signifikan yang merupakan R Tabel dari 37 responden memiliki R tabel sebesar 0,312. Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja yang telah dihitung dan di analisis menggunakan SPSS, dapat dilihat bahwa setiap pernyataan menghasilkan (r hitung) > 0,325 (nilai r tabel) dengan *Level of Significance* 5% yang dimana nilai signifikannya lebih rendah sehingga semua instrument dapat dikatakan valid.

Sedangkan pada uji reabilitas dapat diketahui jika syarat *cronbach alpha* >0,06 maka dapat dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini diperoleh hasil dari nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 variabel (X) motivasi kerja adalah 0,733 dan (Y) produktivitas kerja adalah 0,748. Dengan begitu seluruh item yang digunakan sudah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian serta dapat melakukan penelitian.

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64038215
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.111
	Positive	.106
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.675
Asymp. Sig. (2-tailed)		.752

a. Test distribution is Normal.

menjelaskan bahwa signifikan pada uji normalitas sebesar 0,752. Sebuah data dapat dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikan lebih besar daro 0.05 sehingga dapat di artikan bahwa data yang digunakan dapat dikatakan normal karena memiliki nilai lebih dari 0.05

3. Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas, adapun

interpretasi dari model persamaan regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

A = angka konstan dari *unstandardized coefficients* dalam penelitian ini bernilai 42,852. Angka ini merupakan angka konstan yang memiliki arti bahwa jika tidak ada motivasi kerja (X) maka nilai konsisten produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 42,852. B = angka koefisien regresi. Dalam penelitian ini bernilai 0,561. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat motivasi kerja (X), maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat 0,561 karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga persamaan regresi adalah $Y = 42,852 + 0,561X$

4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	342.683	1	342.683	21.097	.000 ^a
Residual	568.506	35	16.243		
Total	911.189	36			

a. Predictors: (Constant),
VariabelX

dapatkan F tabel pada (Junaidi,2010) sebesar 4,12. Dari hasil SPSS di atas di ketahui bahwa nilai F hitung adalah 21.097. Menurut (Sabrina, 2018) Hipotesis diterima jika F hitung > F tabel. Karena F hitung > F tabel sehingga keputusannya adalah menerima H1 yaitu ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Menurut (Trisna,

2020) jika nilai signifikan < 0,05 maka keputusannya menerima H1. Karena dari hasil SPSS memiliki nilai 0,00 < 0,05 maka keputusannya adalah menolak H0 dan menerima H1.

5. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.358	4.030

a. Predictors: (Constant),
VariabelX

Berdasarkan tabel output atau hasil SPSS diatas didapatkan hasil nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,376 = 37,6%. Artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 37,6%. Hal ini menjelaskan bahwa ada pengaruh motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh sebesar 37,6%. Menurut (Ghozali, 2018) 37,6% dapat dikategorikan cukup tinggi. Sedangkan sisanya (100% - 37,6% = 24,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Referensi

- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Junaidi. (2010). *R Tabel Product Moment*. Art &Photos. <https://www.slideshare.net/hendrayu>

[dha9028/19-tabelnilaikritisrpearson](#)

- Sabrina, H. (2018). Pengaruh Harga Dan Emosional Terhadap Keputusan Pembelian
- Sri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Pratiwi, D. E. (2009). *Hubungan antara citra tubuh dengan keterlibatan konsumen wanita terhadap pil pelangsing*.
- Tantowi, R., & Astuti, H. W. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 134–145.