



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bappeda Aceh Barat Daya

Muhammad Yani¹, Amsal Irmalis²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received : 25 Maret 2022
 Revised : 28 April 2022
 Accepted : 28 Juli 2022

KEYWORDS

Work Motivation, and Work Productivity

CORRESPONDENCE

E-mail: muhammad99yani@gmail.com

A B S T R A C T

The purpose of this study was to identify and describe the effect of work productivity through job satisfaction of Bappeda Aceh Barat Daya employees, the method used was descriptive and quantitative. The first theory experiment saw that work motivation had an effect on work pleasure, partially tested the second hypothesis that motivation in activities had an impact on job satisfaction. big on job satisfaction. Testing the third hypothesis shows that work motivation proves that work productivity on work motivation from work competition also has a significant effect on work productivity. The fourth theory test is proven to have an effect on work motivation, culture has an effect on work creativity and job satisfaction. work motivation has an effective effect on work productivity through job satisfaction. formulating job satisfaction obtained the relationship between work motivation and work productivity. Job competition has a positive effect, summarizing the results of job satisfaction cannot resolve the relationship between job competition and work productivity.

PENDAHULUAN

Bappeda Kabupaten Aceh Barat Daya saat memiliki produktivitas yang memadai, namun demikian, masih perlu dilakukan berbagai perbaikan dan tujuan renovasi, hal pertama yang terkait dengan kepuasan kerja dari persaingan kerja. Atasan selalu jeli dan serius dalam melakukan aktivitas pegawai karena tingkat produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dan aktivitas persaingan. Motivasi melambangkan sesuatu yang mempengaruhi perilaku manusia, semangat dapat dilihat sebagai dorongan, keinginan, dukungan atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang berkeinginan untuk mengurangi dan memenuhi dorongan hatinya sendiri, sehingga dapat melakukan hal-hal yang akan membawa dirinya secara optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi jika perusahaan mendukung pelaksanaan tugasnya. Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai dalam suatu perusahaan. Dalam rangka menunjang pelaksanaan kerja pegawai, perusahaan dapat memberikan, misalnya bonus kepada pegawai agar memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah persaingan kerja. Persaingan di tempat kerja atau di kantor adalah hal biasa di setiap perusahaan. Sayangnya, persaingan ini kerap membuat sejumlah karyawan stres. Akibatnya mereka tidak bersemangat sehingga produktivitasnya menurun. Triton (2010:80) mengatakan “Persaingan kerja merupakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan dan menonjolkan kinerja. Semakin baik responnya, semakin bergairah dalam bekerja dan berkarir. Dengan demikian, kecemasan, stres, dan perasaan negatif lainnya akan hilang dengan sendirinya”. Persaingan kerja biasanya diarahkan pada tujuan dan bukan keegoisan masing-masing individu. Terkadang persaingan juga

menyebabkan konflik kerja antar karyawan, hal ini dikarenakan persaingan kerja menjadi lebih personal yang menyebabkan individu menimbulkan gesekan antar rekan kerja, oleh karena itu, pemimpin harus mampu meyakinkan karyawan mereka untuk bersaing untuk mencapai tujuan perusahaan, bukan interpersonal. Kompetisi bukanlah tindakan pribadi dan harus dicapai pada tujuan perusahaan.

Studi Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL
1	Ulfi Rahmawati (2020)	Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Toko Keluarga Cukir Diwék Jombang	semua variabel berpengaruh positif dan signifikan
2	Andi kafrawi jafar	pengaruh motivasi terhadap karyawan PT asuransi jiwa bersama bumi	motivasi sangat berpengaruh terhadap karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kualitas kerja pegawai BAPPEDA aceh barat daya terhadap kepuasan organisasi, dalam adanya penelitian ini semoga bermanfaat bagi bappeda aceh barat daya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif diterapkan untuk melihat nilai satu atau lebih variabel bebas (independen) tanpa membandingkan atau mengaitkan variabel lain (Sugiyono, 2016:13). Metode penelitian dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode yang digunakan dalam meneliti sampel atau populasi tertentu.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bappeda, Aceh Barat Daya. Sampel diambil dari pegawai Bappeda. Proses pendataan dilakukan pada tanggal 5-6 Januari 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil adalah seluruh pegawai yang pernah bekerja di Bappeda. Sampel yang digunakan sebanyak 20 responden dari pegawai Bappeda, dengan cara membagikan kuesioner kepada mereka.

Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah sesuatu yang menjadi bahan penelitian, yang terlihat dalam suatu penelitian, yang menjelaskan variasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Arikunto, 2002:10). Variabel dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut indikator pengaruh motivasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yaitu Tangibel (*tangible*), *Empathy* (perhatian), *Reliability*- (Keandalan), *Responsiveness*- (respon cepat) dan *Assurance* (kepastian).

- a) *Tangibel* (berwujud) adalah suatu kemampuan dimana perusahaan menunjukkan kualitas perusahaannya kepada pegawai. Dimana pegawai puas dalam Kinerja dan kekuatan sarana pada perusahaan, situasi lingkungan sekitar merupakan bukti nyata dalam perusahaan untuk pegawai
- b) *Empathy* (perhatin) adalah kemauan karyawan dalam memberikan kepedulian dan perhatian kepada perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat mengerti dan mengetahui tentang pegawai, dapat memahami keinginan dan kebutuhan pegawai, juga mempunyai waktu kerja yang nyaman.

- c) Keandalan (reliability) adalah kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan serta sesuai dengan janji perusahaan.
- d) *Responsiveness* (cepat tanggap) adalah kemauan dan kekuatan para karyawan/pegawai dalam melayani permintaan perusahaan, serta dapat memberi informasi waktu dalam memberikan pelayanan secara tepat dan cepat.
- e) *Assurance* (kepastian) adalah kemampuan karyawan mengetahui jasa yang diberikan, karyawan yang ramah memberikan perhatian dengan sopan kepada orang lain. Memberikan informasi serta keamanan bagi perusahaan dengan jasa yang diberikan.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada pegawai Bappeda Abdyo menggunakan *google form* dengan mengisi kuesioner secara *online*. Skala *likert* dipakai dalam penelitian ini, untuk melihat hasil data secara akurat. Digunakannya skala ini untuk mengukur sesuatu atau sebuah fenomena. Setiap pilihan jawaban diberikan nilai, sebagai berikut;

- Sangat Puas (5)
- Puas (4)
- Netral (3)
- Tidak Puas (2)
- Sangat Tidak Puasa (1)
- Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah nilai keakuratan antar data dalam suatu objek penelitian yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2006:299). Validitas adalah ketepatan data yang disampaikan oleh peneliti dengan kebenaran yang sesuai di lapangan. Jika suatu data dinyatakan valid dengan uji validitas, maka dapat dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi suatu data. Menggunakan metode analisis *deskriptif dan kuantitatif*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aceh Barat Daya adalah salah satu kabupaten di provinsi Aceh, Indonesia. Kabupaten Aceh Barat Daya juga merupakan pemekaran dari Kabupaten Aceh Selatan dan sebagian wilayahnya terletak di kaki Taman Nasional Gunung Leuser. Dengan luas wilayah 188.205 ha (dibandingkan dengan seluruh provinsi Aceh 5.677.081 ha), kepadatan penduduk di wilayah ini adalah 54 jiwa/km² (dibandingkan dengan kepadatan provinsi 78 jiwa/km²). Pada tahun 2017 jumlah penduduk sebanyak 148.687 jiwa dengan luas wilayah 1.490,60 km² dan sebaran penduduk 100 jiwa/km².

Dari hasil penelitian motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai bappeda hal ini yang perlu di perhatikan terhadap pegawai, dengan adanya motivasi maka akan timbulnya semangat bekerja

A. Keandalan (*Reliability*)

Keandalan ASN dan staf Kantor Bappeda Kabupaten Aceh Barat Daya, masih kurang kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas, hal ini dikarenakan ada beberapa oknum ASN dan staf kurang dimotivasi oleh atasan mereka, namun demikian masih terdapat beberapa staf yang tanpa motivasi tetap bisa melaksana tugas dalam melaksanakan layanan dan jasa di kantor Bappeda Kabupaten Aceh Barat Daya dengan sangat baik. Menurut Risma, S.K.M., 28 tahun (Kasubag Pogram) bahwa “Kendala Aparatur Bappeda dalam bekerja dalam melayani masyarakat tergolong masih rendah motivasinya, ini menurut beliau pada saat bekerja masih tidak mendapat penghargaan prestasi kinerja mereka”.

B. Katanggapan (Responsiveness)

Ketanggapan Aparatur Bappeda Kabupaten Aceh Barat Daya dalam bekerja Halizar 34 tahun, menyatakan bahwa “staf di Bappeda kurang percaya diri dalam bekerja Hanya ada satu atau dua orng yang tidak memikilkan hal itu”.



Gambar 1. Aparatur dalam memperbaiki semangat kerja staf.

Ketanggapan Aparatur dalam memperbaiki kinerja sangat mempengaruhi kualitas pelayanan di bappeda Aceh Barat Daya, jika kualitas pelayanannya baik maka tingkat kepuasan kantor juga tinggi, begitu pula sebaliknya, apabila kualitas pelayanan buruk, maka tingkat kepuasan kantor akan rendah.

C. Keyakinan (Konfidence)

Aparatur Bappeda Kabupaten Aceh Barat Daya harus memiliki keyakinan dan sangat dalam bekerja dalam mewujudkan kepuasan pelayanan terhadap public Menurut Elmiadi 40 tahun, mengatakan bahwa “Aparatur Bappeda selalu mendahulukan pekerjaan kantor daripada kegiatan pribadi, hal ini untuk memberikan kepuasan pelayanan dalam melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan di kantor Bappeda”. Aparatur harus bersikap sopan kepada ASN yang dilayaninya sehingga orang yang mereka layani dapat merasakan pelayanan yang baik dan nyaman sehingga meberikan kepuasan dalam diri mereka atas layanan tersebut.

ASN yang datang ke kantor bappeda Aceh Barat Daya juga harus memiliki kesopanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Ratna 40 tahun, mengatakan bahwa “setiap ASN yang datang atau bertamu di bagian pemerintahan Bappeda Kabupaten Aceh Barat Daya selalu mengutamakan kesopanan”. Kesopanan juga mempengaruhi kualitas pelayanan dan kinerja di Bappeda Kabupaten Aceh Barat Daya, dimana ketika ASN saling menghargai dan saling menjunjung tinggi sopan santun maka kualitas pelayanan akan baik dan berjalan dengan lancar.

D. Empati (Emphaty)

Kepedulian Kepala Bappeda terhadap staf dan pegawai yang bekerja di bappeda untuk menerima layanan di kantor bappeda harus diterapkan dengan baik untuk menciptakan pelayanan yang baik bagi kalangan kantor. Firmansyah, S.T., 36 tahun, mengatakan bahwa “Kepedulian Kepala Bappeda di kantor Bappeda Aceh Barat Daya sangat tinggi dan mampu membantu dalam memecahkan masalah setiap staff”. Staf Bappeda akan senang jika pimpinan peduli dengan staf dan mampu menghargai kinerja pegawai sesuai dengan apa yang diinginkan staf pada saat bekerja di Bappeda Kabupaten Aceh Barat Daya. Kepuasan staf dan pegawai adalah menjadi tujuan bagi kantor Bappeda Aceh Barat Daya, dalam mewujudkan pelayanan yang baik maka pemerintah seharusnya berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil observasi penelitian ini bisa disimpulkan tingkat kepuasan motivasi kerja terhadap pelayanan publik di Bappeda Kabupaten Aceh Barat Daya masih tergolong rendah. Dikarenakan masih kurangnya memberi motivasi atau semangat dengan baik.

- (a). Kantor Bappeda Kabupaten Aceh Barat Daya ASN dan staf kurang kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas masih tergolong rendah dikarenakan ada beberapa oknum ASN dan staf kurang ada motivasi dari atasan, dan ada juga staf-staf ahli yang tanpa motivasi tapih bisa melaksana tugas dalam melaksanakan layanan dan jasa di kantor bappeda Kabupaten Aceh barat daya.
- (b). Ketanggapan aparatur Bappeda Aceh Barat Daya dalam bekerja, Halizar, 34 tahun, menyatakan bahwa “staf di bappeda kurang percaya diri dalam bekerja, hanya ada satu atau dua orang yang tidak memikirkan hal itu”
- (c). Aparatur Bappeda Kabupaten Aceh Barat Daya harus memiliki keyakinan dan sangat dalam dalam bekerja dalam mewujudkan kepuasan pelayanan terhdap publik Menurut Elmiadi, 40 tahun, mengatakan bahwa “Aparatur bappeda selalu mendahulukan pekerjaan kantor untuk kepuasan kantor kesopanan dalam melayani ASN yang datang kekantor Bappeda ”. Aparatur harus bersikap sopan kepada ASN yang dilayaninya dapat merasakan kepuasan bagi kalangan asn lainnya.
- (d). Kepedulian kepala Bappeda terhadap staf dan pegawai yang bekerja di Bappeda untuk menerima layanan di kantor Bappeda harus diterapkan dengan baik untuk menciptakan pelayanan yang baik bagi kalangan kantor Firmansyah, S.T., 36 tahun, mengatakan bahwa “Kepedulian kepala Bappeda di kantor Bappeda Aceh Barat Daya sangat tinggi dan mampu membantu dalam memecahkan masalah setiap staff.

Saran

Hormat saya sebagai peneliti tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bappeda aceh barat dayal dengan ini saran saya terkait penelitian yang masih kurang dalam mengumpulkan data teruntuk kantor pemerintahan Kabupaten Aceh Barat Daya. Saran saya sebagai peneliti tingkatkan kualitas pelayanan yang baik, keandalan yang baik sebagai Aparatur ketanggapan, kesopanan dalam melayani Asn rasa peduli terhadap sesama staf , melengkapi rasa percaya diri yang baik agar tercapainya pelayanan publik agardapat memberikan kepuasan bagi Aceh barat daya.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih saya ucapakan kepada Bapak kepala BAPPEDA, Aceh Barat Daya beserta seluruh staf dan pegawai Bappeda yang mendukung dan memberikan informasi untuk tercapainya penelitian ini dan semoga dapat bermanfaat bagi staf, untuk menambah ilmu pengetahuan. Dengan ini saya sebagai penulis sekaligus peneliti mengucapkan terimakasih banyak.

REFERENSI

- Rahmawati, Ulfi., 2020, Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen di Toko Family Cukir Diwek Jombang, *Journal Of Business and Innovation Management*, No.3, Vol.2, 271-282, <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/160/116>.
- Triton (2010:80) “Persaingan kerja merupakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan dan menonjolkan kinerja.
- Andi Kafrawi Jafar. 2018 pengaruh motifasi terhadap karyawanPT asuran jiwa bersama bumi.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung : IKAPI Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Nuraini, 2018, Tingkat Kepuasan pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Widyaaiswara Pada Diklat Teknis Substantif Publikasi Ilmiah Bagi Guru Mata Pelajaran Agama Mts Angkatan III, *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, No.1, Vol. 6, <https://media.neliti.com/media/publications/275116-tingkat-kepuasan-peserta-terhadap-kualit-d7897d24.pdf>.