

MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT DI BIDANG UDARA

Vidyana Mandrawaty¹

¹Manajemen Transportasi Udara, STTKD Yogyakarta

¹mvidyana@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on the work productivity of West Nusa Tenggara Province Transportation Department employees in the air sector. The population in this study were employees who worked in the air field at the West Nusa Tenggara Provincial Transportation Department with a total of 25 employees. This research is a quantitative study conducted by distributing questionnaires to 25 respondents and doing documentation, and processing data using SPSS 16.0 Windows application. Based on the results of the study indicate that work motivation has a significant effect on the work productivity of the West Nusa Tenggara Provincial Transportation Department employee in the air sector Agustus 2018 and has an influence of 40%, the remaining 60% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Motivation, Work Productivity, Department of Transportation*

Pendahuluan

Kehidupan yang semakin berkembang sering dihadapkan pada berbagai macam persoalan yang senantiasa berada di sekeliling manusia, apakah nantinya bisa dihadapi atau menghindarinya. Dalam kenyataannya dapat dilihat bahwa peranan manusia dalam suatu perusahaan atau instansi sangatlah penting, karena manusia merupakan salah satu faktor penggerak lancarnya proses kerja. Pegawai memiliki perilaku, sikap, motivasi dan kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan serta pengalaman-pengalaman di tempat kerja. Untuk dapat mendorong pegawai ke arah usaha maksimal dibutuhkan kebijakan pimpinan dalam usaha menggerakkan, mengajak dan mengarahkan bawahannya. Kebijakan harus mampu memberikan dorongan atau motivasi untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Untuk memotivasi pegawai bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan-harapannya. Oleh karena itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin untuk mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Prestasi pegawai terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimilikinya seperti pendidikan, pengalaman dan karakteristik-karakteristik.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya [12]. Terdapat tiga kunci utama, yaitu intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan instansi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju kearah tujuan instansi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi [2]. Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah penyelenggaraan urusan pemerintah bidang kebijakan perhubungan atau transportasi untuk wilayah provinsi Nusa Tenggara Barat. Adapun fungsi dari Dinas perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Untuk wewenang, Dishub memiliki wewenang untuk memberikan izin persuratan terkait transportasi dan perhubungan seperti izin usaha angkutan, izin angkutan penumpang umum, izin angkutan barang, penerbitan Izin Trayek dan Kartu Pengawasan Angkutan Penumpang Umum, Izin Trayek Angkutan Antar Jemput, izin Operasi Angkutan Sewa, izin Operasi Angkutan Pariwisata, Surat Persetujuan Izin Trayek (SPIT), Izin Operasi (SPIO) Angkutan Taksi Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) dan lainnya.

Motivasi

Saat ini secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri [5]. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif [4]. Motivasi memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi [1]. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual [3]. Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif [5]. Aspek-aspek motivasi kerja adalah Adanya kedisiplinan dari karyawan, Yaitu sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu [6]. Seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada [7]. McClelland meneliti ada tiga jenis kebutuhan, yaitu: Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi, Kebutuhan akan kekuasaan.

Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang perlu diperlukan untuk pekerjaan tersebut [9]. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membangkitkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan [13]. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan

sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil [8].

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas pegawai tinggi, maka pegawai mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas kerja pegawai rendah maka pegawai tidak mampu menghasilkan hasil atau produkti yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh instansi. Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu [10]. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Motivasi karyawan cukup baik namun dimensi motivasi ekstrinsik memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel motivasi, yaitu pada indikator keterlibatan di perusahaan dan motivasi dari pimpinan [11]. Motivasi Eksternal memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan [4]. Motivasi kerja memiliki hubungan dan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin baik motivasi kerja pegawai maka akan memberikan produktivitas kerja yang baik pula [2].

Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang dibuat oleh penulis yang sebenarnya perlu diuji kembali. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat bidang udara

Ha: Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat di bidang udara.

Metode Penelitian

Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat di bidang udara. Sebelum kuesioner dibagikan, peneliti mengumpulkan responden dengan meminta data pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat di bidang udara. Setiap responden diminta untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari 20 item pernyataan (mengenai variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai) dan setiap item pernyataan yang diberikan kepada responden diukur dengan menggunakan 5 poin skala likert. Metode survey yang digunakan dalam penelitian ini yaitu membagikan kuisisioner kepada para pegawai.

Pada uji instrumen ini untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 16.0 for Windows*. Instrumen ini diuji cobakan pada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan jumlah 25 pegawai. Apabila r hitung $\geq r$ tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 0,396 maka butir pernyataan tersebut valid. Namun jika r hitung $<$ dari r tabel maka butir pernyataan tersebut tidak valid. Butir soal kemudian dianalisis dengan bantuan *SPSS Statistic 16.0 for Windows*. Hasil lengkap dari uji validasi dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. Uji validitas variabel motivasi kerja (X)

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-Tailed)	Ket	R Tabel
P1	0,601	0,001	VALID	0,396
P2	0,583	0,002	VALID	0,396
P3	0,510	0,009	VALID	0,396
P4	0,458	0,021	VALID	0,396
P5	0,620	0,001	VALID	0,396
P6	0,633	0,001	VALID	0,396
P7	0,694	0,000	VALID	0,396
P8	0,685	0,000	VALID	0,396
P9	0,664	0,000	VALID	0,396
P10	0,693	0,000	VALID	0,396
P11	0,522	0,007	VALID	0,396
P12	0,555	0,004	VALID	0,396
P13	0,782	0,000	VALID	0,396
P14	0,586	0,002	VALID	0,396
P15	0,661	0,000	VALID	0,396

Sumber: Data yang diolah oleh penulis

Tabel 2. Uji validitas variabel produktivitas Kerja (Y)

ITEM	PEARSON CORRELATION	SIG. (2-tailed)	KET	r tabel
P1	0,835	0,000	VALID	0,396
P2	0,838	0,000	VALID	0,396
P3	0,863	0,000	VALID	0,396
P4	0,726	0,000	VALID	0,396
P5	0,781	0,000	VALID	0,396
P6	0,822	0,000	VALID	0,396
P7	0,744	0,000	VALID	0,396
P8	0,728	0,000	VALID	0,396
P9	0,691	0,000	VALID	0,396
P10	0,856	0,000	VALID	0,396
P11	0,807	0,000	VALID	0,396
P12	0,732	0,000	VALID	0,396
P13	0,692	0,000	VALID	0,396
P14	0,877	0,000	VALID	0,396
P15	0,817	0,000	VALID	0,396

Sumber: Data yang diolah oleh penulis

Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing item telah memenuhi syarat dan dikatakan valid. Masing-masing item dapat dikatakan valid apabila memenuhi syarat bahwa nilai sig (2-tailed) < 0,05. Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan setelah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sudah memiliki validitas. Tujuan dari adanya pengujian reliabilitas terhadap kuesioner adalah untuk mengetahui keandalan (reliable) suatu kuesioner, yaitu jika terjadi kesamaan hasil pengukuran dari waktu ke waktu [14]. Pengujian dilakukan dengan mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan nilai statistik Cronchbanch Alpha dan dikatakan reliabel jika memberikan nilai > 0,60. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan uji statistik Crobanch Alpha (^a). Hasil

reliabilitas dari variabel motivasi dan kinerja menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel motivasi adalah sebesar 0,752. Hal ini berarti nilai *cronbach's alpha* $0,752 > 0,60$ maka dapat dikatakan pernyataan-pernyataan pada kuesioner motivasi kerja dan produktivitas kerja mempunyai reliabilitas tinggi. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* untuk variabel produktivitas kerja sebesar $0,770 > 0,60$ yang berarti memiliki nilai reliabel yang tinggi.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (*independen*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen [15]. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ mempunyai arti bahwa hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima dan H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ mempunyai arti bahwa hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial. Dari uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,001. Hal ini berarti nilai signifikansi variabel motivasi kerja $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat, sehingga didapatkan data yang akan digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Data diperoleh dari 25 responden yaitu dari pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat di bidang Udara, selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Adapun profil responden dalam penelitian ini berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada 25 responden yaitu pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat di bidang udara, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 responden (64%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 responden (36%). Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat di bidang udara diketahui sebagian besar berada pada usia 31-40 tahun sebanyak 13 responden (52%), responden yang berada pada usia 20-30 tahun sebanyak 7 responden (28%), responden yang berada pada usia 41-50 tahun sebanyak 4 responden (16%) sedangkan responden yang berada pada usia 51-60 tahun adalah 1 responden (4%). Kemudian diketahui sebagian besar responden berstatus kawin sebanyak 20 responden (80%) dan yang berstatus belum kawin sebanyak 5 responden (20%), sedangkan yang berstatus cerai/pisah 0 responden (0%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja >6 tahun sebanyak 17 responden (68%), responden yang memiliki masa kerja 4-6 tahun sebanyak 3 responden (12%), responden yang memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 3 responden (12%) sedangkan responden yang memiliki masa kerja <1 tahun adalah 2 responden (8%).

Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat di bidang udara periode Agustus 2018. Data penelitian terdiri dari dua variabel, yaitu variabel motivasi kerja pegawai (X) dan variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Perhitungan regresi data statistik dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS *Windows 16.0*. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear maka diperoleh hasil anova sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji *anova* diperoleh *f* hitung sebesar 15,354 dengan tingkat signifikan 0,001 berarti lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan tabel model summary, nilai koefisien determinasi atau *R Square* terdapat angka 0,400 artinya bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 0,400 atau 40% terhadap hasil produktivitas kerja pegawai. 60% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terangkum dalam analisis ini.

Hasil analisis regresi linear sederhana antara variabel motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat di bidang

udara periode Agustus 2018 dengan hasil uji anova diperoleh f hitung sebesar 15,354 dengan tingkat signifikan 0,001 berarti lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi atau R Square terdapat angka 0,400 artinya bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 0,400 atau 40% terhadap hasil produktivitas kerja pegawai. 60% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terangkum dalam analisis ini. Nilai t hitung untuk constant yaitu 1,360 dan nilai sig pada tabel B 0,187. Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi diatas dapat dibentuk persamaan.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,320 + 0,755X$$

Dimana: Y = Produktivitas Kerja

X = Motivasi Kerja

Konstanta (a) 17,320 menyatakan bahwa jika tidak ada pelaksanaan motivasi kerja maka produktivitas kerja bernilai 17,320. Koefisien regresi (b) positif yakni sebesar 0,755 mempunyai arti bahwa setiap kali terjadi peningkatan motivasi kerja maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja. Angka korelasi sebesar 0,633 menyatakan hubungan variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja adalah kuat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dengan Program SPSS 16.0 *Windows*, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat di Bidang Udara periode Agustus 2018 dengan nilai f hitung sebesar 15,354 atau signifikansi F sebesar $0,001 < \text{tingkat signifikansi } (\alpha) 0,005$.
2. Hasil analisis regresi linear sederhana juga menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Barat di Bidang Udara periode Agustus 2018 adalah sebesar 0,400 atau 40% dan sisa 60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang ditunjukkan dengan nilai R Square pada tabel *regression Model Summary*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Jefika, Ariyani Dwi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang*. UNY.
- [2] Fauzi, Imron. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pengadilan TataUsaha Negara Di Kendari*: UHO.
- [3] Ginting, S. 2012. *A Description Characteristic Risk Faktor of the Kolelitiasis disease in the Colombia Asia Medan Hospital*. Jurnal.
- [4] Hamali, Yusuf Arif. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja*. Bandung: PIKSI.
- [5] Hasibuan. 2011. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [7] Gitosurdarmono, Indrio. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [9] Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [10] Nabila. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Angkasa Di Bandara Internasional Soekarno-Hatta*. Yogyakarta: MTU STTKD.
- [11] Purnama, Ridwan. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epilson Bandung*.

- [12] Stephen P. Robbin. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- [13] Parulian, Parulian. 2017. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan.
- [14] Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [15] Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.