

PENGARUH TATA RUANG KANTOR, PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRD KABUPATEN PASAMAN BARAT

Chientya Annisa Rahman Putrie*¹⁾ Novi Yanti²⁾ Rhoma Iskandar³⁾

^{1,2,3)} Dosen STKIP Panca Sakti Bekasi

chientyaanisarahman@gmail.com*, noviyanti@gmail.com, Roma.iskandar@rocketmail.com

Abstract

This study is to determine the motivation for office layout, incentives and work motivation to increase employee work in the West Pasaman District DPRD office. The research method used is using an associative quantitative method. The sampling technique uses random sampling with a sample of 80 DPRD staff Kab. West Pasaman. The research instruments used were questionnaire and questionnaire. Before being used as a research data collection tool, the questionnaire was first tested to measure the level of validity and reliability of the questionnaire. Validity is a measure that shows the level of validity of an instrument or the accuracy and accuracy of an instrument in measuring what you want to obtain. Test the validity of using Corrected Total Corrected Items. Reliability test using Cronbach's Alpha formula. The data used is path analysis.

Keyword: Office Room, Giving Incentive And Work Motivation and Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui motivasi tata letak kantor, insentif dan motivasi kerja untuk meningkatkan pekerjaan karyawan di kantor DPRD Kabupaten Pasaman Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan sampel 80 staf DPRD Kab. Pasaman Barat. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dan angket. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian, kuesioner terlebih dahulu diuji untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat validitas instrumen atau akurasi dan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang ingin Anda peroleh. Uji validitas menggunakan Koreksi Total Barang yang Dikoreksi. Uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Data yang digunakan adalah analisis jalur.

Kata kunci: Ruang Kantor, Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja serta Produktifitas Kerja

1. Pendahuluan

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki akal dan fikiran untuk bertahan hidup dengan memenuhi segala kebutuhannya. Manusia bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan segala kemampuan yang dimilikinya. Meningkatnya produktivitas merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan pembangunan juga merupakan unsur penting dalam menjaga keseimbangan peningkatan produktivitas jangka panjang.

Seiring dengan itu kantor adalah suatu bentuk organisasi yang di dalamnya terdapat orang-orang melakukan berbagai aktifitas dalam mewujudkan tugas dan fungsi kantor dan didukung oleh

faktor-faktor lain diantaranya, sarana prasarana dan teknologi. Produktivitas kerja di kantor akan terlihat dari hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang melaksanakannya, sejauhmana pegawai tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa produktivitas kerja pegawai di Kantor DPRD Kab. Pasaman Barat masih rendah hal ini terlihat dari: (a) Masih kurangnya tingkat ketelitian yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja hal ini terlihat dari banyaknya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Berikut gambaran kinerja yang telah dicapai berdasarkan kegiatan realisasi pekerjaan sepanjang 3 tahun terakhir. (b) Masih terdapat sebagian kecil sikap layanan pegawai yang kurang baik pada orang lain atau tamu yang berkunjung seperti pada saat berkunjung ada sebagian pegawai disaat kita menanyakan sesuatu, jawaban dari pegawainya kadang tidak sesuai dengan yang kita harapkan sebagai tamu, ada juga pegawai yang tidak peduli terhadap tamu.

Dewasa ini, kedudukan dan peranan kantor berkembang dengan pesat dan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Kantor adalah tempat dilaksanakannya semua kegiatan tata usaha, disana terdapat pegawai, perabot kantor, peralatan kantor, mesin-mesin kantor dan lain sebagainya yang dapat membantu proses pekerjaan kantor. Setiap pekerjaan memerlukan kondisi tata ruang kantor yang baik dan memadai. Pengaturan tempat kerja atau ruangan, diperhitungkan dengan suasana kerja pengawasan antar pegawai maupun pengunjung kantor. Menurut Moekijat (1995:135). Tata ruang kantor adalah “suatu yang berada di sekitar pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut The Liang Gie (2000:220) Tata ruang kantor atau lingkungan fisik merupakan segenap faktor fisik, yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja.

Kantor yang menyenangkan merupakan tempat yang tidak membosankan bagi pegawai dan dapat meningkatkan gairah kerja pegawai dalam mendukung peningkatan mutu kegiatan perkantoran. Dalam suatu kantor terdapat sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menciptakan kondisi fisik kantor yang baik dan menyenangkan. Pada dasarnya tata ruang kantor berhubungan langsung dengan manajemen perkantoran. Penataan letak dan peralatan kantor yang baik sesuai dengan muatan ruangan akan menambah kenyamanan bekerja bagi pegawai. Seorang pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan baik dan optimal jika tidak tersedia tempat kerja yang memadai dan penuh dengan nyaman untuk melakukan aktifitas-aktifitas perkantoran. Hal ini sangatlah bermanfaat sekali yakni untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan adanya penataan ruangan kerja yang baik maka akan menimbulkan dorongan kepada pegawai untuk lebih tekun dan semangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga bisa tercapai produktivitas kerja yang tinggi dan baik.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Kantor DPRD Kab. Pasaman Barat, penulis melihat terdapatnya 1) penataan ruangan yang kurang bagus dipandang mata, yang mana letak lemari arsip berdekataan dengan pintu masuk ruangan sehingga ruang terlihat sempit. 2) Ruangan tempat kerja yang tidak beraturan, ruangan kerja yang luas tetapi tidak beraturan sehingga terlihat sempit dengan letak meja pegawai yang belum tertera dengan rapi dan baik. 3) Sarana dan Prasarana yang masih kurang lengkap, dimana sarana yang masih kurang lengkap dan memadai disini dapat melihat pada setiap bagian hanya terdapat satu lemari arsip, sehingga sebagian dokumen yang hanya diletakkan dan bertumpuk tumpuk diatas meja kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas dapat kita lihat terdapat berbagai kekurangan yang ada pada kantor DPRD Kab. Pasaman Barat, hal ini di khawatirkan bisa menyebabkan sebagian pegawai akan mengalami rasa jenuh dalam bekerja dan menyebabkan terjadinya kemalasan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang motivasi pegawai dalam meningkatkan hasil produksi. Kesuksesan suatu organisasi memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Untuk

itu seorang pimpinan dapat menggunakan insentif sebagai ajang untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah. Menurut Rivai (2009:767), Insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing (bonus) sebagai pembagian keuntungan keuangan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kabid keuangan kantor DPRD Kab. Pasaman Barat, penulis mendapatkan informasi mengenai insentif yang diterima pegawai. Jumlah pegawai yang bekerja pada kantor tersebut sebanyak 80 orang. Namun tidak semua pegawai yang mendapatkan insentif, hanya 31 pegawai yang mendapatkan insentif, yakni Pegawai yang memiliki jabatan pada kantor DPRD Kab. Pasaman Barat, selain dari itu pegawai yang lainnya tidak memperoleh insentif.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai di kantor DPRD Kab. Pasaman Barat pada saat penulis melakukan observasi di kantor DPRD Kab. Pasaman Barat yakni insentif yang diterima oleh pegawai masih sangat minim, karena penulis melihat tidak terdapatnya jenis insentif dalam bentuk lain seperti, insentif yang berupa penghargaan, bonus, dan juga uang lembur. Disamping itu, penerimaan insentif tidak merata kepada setiap pegawai, karena masih banyaknya pegawai yang tidak mendapatkan insentif. Padahal ini semua bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai, jika motivasi kerja pegawai tinggi maka hasil kerja atau produktivitas kerja akan memuaskan, akan tetapi jika sebaliknya maka tujuan organisasi pun sulit untuk tercapai.

Disamping itu terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong dan usaha dalam pencapaian prestasi dan produktivitas kerja. Motivasi merupakan pembantu daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2004:141). Dari penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa motivasi itu merupakan suatu penggerak bagi seseorang dalam melakukan suatu tindakan yang dilakukan dengan cara bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sebagaimana diuraikan di atas, dan berdasarkan fenomena yang penulis amati di lapangan, maka penulis ingin meneliti apakah benar bahwa ada pengaruh tata ruang kantor, pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Tata Ruang Kantor, Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Pasaman Barat”.

2. Landasan Teori

a. Produktivitas Kerja

Produktivitas berkaitan dengan ratio antara keluaran (output) dan masukan (input) yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Dalam menghasilkan outputnya baik berupa produk maupun jasa memerlukan berbagai input berupa bahan baku, modal, teknologi, mesin, informasi, sumber daya manusia dan faktor-faktor lainnya. Dari berbagai faktor di atas faktor yang paling berperan untuk meningkatkan produktivitas ialah faktor sumber daya manusia karena bagaimanapun canggihnya teknologi dan peralatan yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa diimbangi dengan kemampuan dan kualitas tenaga kerja/pegawai untuk menggerakkannya maka tidak akan berfungsi dengan baik.

Produktivitas dapat ditinjau dari dua sisi yaitu produktivitas organisasi dan produktivitas pegawai, semakin tinggi produktivitas pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas organisasi. Menurut Hasibuan (2003:117) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dan input dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang baik. Apabila seorang pegawai mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat, maka pegawai tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik dan tinggi.

Menurut Yuniarsih (2011:156) produktivitas adalah hubungan antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya. Produktivitas dapat diukur dengan dua standar yaitu : (1) produktivitas fisik yakni diukur dari kuantitas, kualitas produk yang dihasilkan, (2) produktivitas nilai yakni diukur dari nilai-nilai kemampuan, disiplin motivasi, komitmen terhadap pekerjaan.

Menurut Paul Mali dalam Yuniarsih (2008:158) produktivitas diukur dengan menggabungkan efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan optimalisasi ketercapaian rencana (target) kerja, baik kualitas kuantitas dan durasi penyelesaian pekerjaan. Greeberg dalam Muchdarsyah (1995:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Menurut Robert M, Rarft dalam Timpe (2000:106) produktivitas adalah ratio antara keluaran (output) dengan masukan (input) yang vibernilai, misalnya efisiensi dan efektivitas sumber daya yang tersedia seperti kepegawaian, mesin, bahan, modal, fasilitas, energi dan waktu untuk mencapai keluaran yang sangat bernilai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, Menurut Anoraga dalam Yuniarsih (2011:159) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah: 1) Pekerjaan yang menarik, 2)Upah yang baik, 3)Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, 4) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, 5) lingkungan atau suasana kerja yang baik, Promosi dan perkembangan diri, 6) Keterlibatan dalam kegiatan organisasi, 7) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, 8) Kesetiaan pimpinan pada pegawai, 9) Disiplin.

b. Tata Ruang Kantor

Menurut The Liang Gie (2000:180) tata ruang kantor dapat diartikan sebagai penyusunan perabotan kantor dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia. Sedangkan menurut Geoege Terry dalam The Liang Gie (2000:186) tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan –kebutuhan ruang dan penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

Dari penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor adalah penyusunan tempat kerja/lingkungan kerja pegawai secara baik dan seindah mungkin sehingga pegawai bisa merasa nyaman dan termotivasi untuk melaksanakan kerja.

Macam-macam bentuk tata ruang kantor menurut The Liang Gie (2002:192) adalah sebagai berikut: 1) tata ruang yang tertutup/terpisah-pisah, 2) tata ruang yang terbuka. Dan faktor yang berhubungan dengan tata ruang kantor yaitu: warna, tata cahaya, ventilasi atau pengaturan udara, dan suara.

c. Pemberian Insentif

Handoko (2001:176) menyatakan bahwa sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Insentif biasanya menggambarkan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung ataupun tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas pegawai.

Menurut Hasibuan (2005:126) mengatakan insentif merupakan pembayaran variabel yang dihubungkan pada kinerja individu, kelompok atau organisasi, yang mengacu pada balas jasa yang tampak (actual) diberikan kepada pegawai.

Insentif merupakan kekuatan bagi seseorang dalam lingkungan organisasi, karena dengan adanya insentif ia akan merasa pekerjaan yang ia lakukan memberikan manfaat bagi orang lain ataupun organisasi tersebut. Nah apalagi hasil kerja itu diberikan dengan suatu penghargaan dari pimpinan organisasi. Begitu juga dengan kita sebagai makhluk biasa jika kita pernah memberikan sesuatu kepada orang lain, walaupun yang kita berikan itu hanya biasa saja akan tetapi, orang tersebut sangat menghargai pemberian kita, tentunya kita merasa bahwa pemberian kita itu ternyata memiliki harga dari orang lain. Berarti apa yang kita lakukan memberikan hasil yang baik, hal ini merupakan kebanggaan yang tak ternilai harganya bagi kita.

Adapun bentuk-bentuk insentif menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2007: 355) adalah sebagai berikut: 1) *Picework*, 2) *Production bonuses*, 3) *Commission*, 4) *Maturity curves*, 5) *Merit raises*, 6) *Pay-for-knowledge / pay-for-skill*, 7) *Non-monetary incentive*, 8) *Executive incentive*, 9) *International incentive*.

Menurut Rivai (2009:769) program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pegawai merasakan kemakmuran bersama perusahaan atau organisasi. Sistem pemberian insentif dapat berupa: 1) Bonus tahunan, 2) Insentif langsung, 3) Insentif individu, 4) Insentif Tim, 5) Pembagian keuntungan, dan 6) Bagi Hasil.

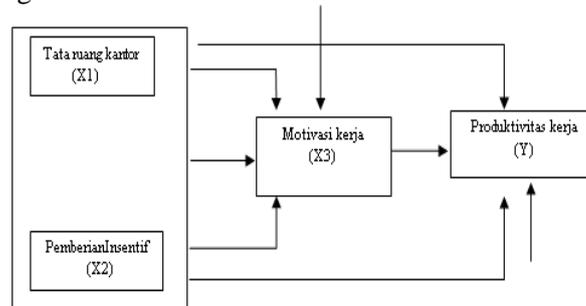
3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor DPRD Kab. Pasaman Barat yang berjumlah sebanyak 80 orang. Untuk sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yaitu 80 orang pegawai. Instrument penelitian yang digunakan berupa kuesioner dan angket. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian, angket terlihat dahulu diuji cobakan untuk mengukur tingkat validitas dan reabilitas angket tersebut. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument atau ketepatan dan kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Rumus yang digunakan untuk uji reabilitas adalah rumus Alpha Cronbach's yang dikemukakan oleh Arikunto (2002:171). Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis deskriptif yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis persentase, rata-rata, standar deviasi dan TCR. Untuk induktif, digunakan uji homogenitas dan analisis jalur. Selanjutnya melakukan uji hipotesis. Untuk uji hipotesis digunakan uji F dan uji t.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data di dalam penelitian, dapat dirumuskan struktur jalur dan pengaruh variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap variabel akibat (variabel endogen) sebagaimana tersaji pada gambar berikut:



Gambar 1.
Struktur Analisis Jalur Variabel Penelitian

1. Pengujian hipotesis pertama, dilakukan untuk membuktikan pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis pertama maka diketahui koefisien jalur P_{YX1} 0,338 dengan nilai t_{hitung} 3,741 > 1,665 dan tingkat level sig $0,000 < 0,05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Pengujian hipotesis kedua, dilakukan untuk membuktikan pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis kedua maka diketahui koefisien jalur P_{YX2} 0,417 dengan nilai t_{hitung} 4,663 > 1,665 dengan tingkat level sig $0,000 < 0,05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
3. Pengujian hipotesis ketiga, Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis ketiga maka diketahui Koefisien jalur P_{YX3} 0,193 dengan nilai t_{hitung} 2,061 > 1,665 dengan tingkat level sig $0,043 < 0,05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pada pegawai di Kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
4. Pengujian hipotesis keempat, dilakukan untuk membuktikan pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi kerja. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis keempat maka diketahui koefisien jalur P_{X3X1} = 0,290. Nilai t_{hitung} 2,772 > t_{table} 1,665 dengan tingkat level sig $0,007 < 0,05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
5. Pengujian hipotesis kelima, Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk membuktikan pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis kelima maka diketahui koefisien jalur P_{X3X2} = 0,256 nilai t_{hitung} 2,442 > 1,665 dengan tingkat level sig $0,017 < 0,05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Tabel 1.
Rekapitulasi Pengaruh Variabel Eksogen, Variabel Intervening terhadap Variabel Endogen

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh		Total	Pengaruh Bersama R^2_{v1x2}
		Langsung	Tidak Langsung Melalui X3		
1	X1 → Y	0,338	0,056	0,394	-
2	X2 → Y	0,417	0,049	0,466	-
3	X1 → X3	0,290	-	0,290	-
4	X2 → X3	0,256	-	0,256	-
5	X3 → Y	0,193	-	0,193	-
6	ϵ_1	-	0,913	0,913	-
7	ϵ_2	-	-0,747	0,747	-
8	X1 → X2 → X3 → Y	-	-	-	0,441

Pembahasan

a. Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pada pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Hal ini dapat dilihat berdasarkan Tabel 16 halaman 81 rata-rata untuk keseluruhan indikator tata ruang kantor yaitu sebesar 3,61 dengan TCR 72% dengan kategori baik. Artinya bahwa tata ruang kantor pegawai DPRD Kab. Pasaman Barat sudah memiliki penataan ruang kantor yang teratur. Disamping itu dari hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Anoraga dalam Yuniarsih (2011:159) bahwasanya produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah lingkungan kerja atau suasana kerja yang baik, dimana lingkungan kerja yang dimaksud ialah tempat atau ruang kerja untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Robert M, Rarft dalam Timpe (2000:106) produktivitas adalah ratio antara keluaran (output) dengan masukan (input) yang vibernilai, misalnya efisiensi dan efektivitas sumber daya yang tersedia seperti kepegawaian, mesin, bahan, modal, fasilitas, energi dan waktu untuk mencapai keluaran yang sangat bernilai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asnar (2013) yang berjudul Pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai di Pusat Penelitian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) Samarinda. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Anoraga dan sejalan dengan penelitian yang terdahulu, dimana terlihat jelas bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu faktor lingkungan kerja yang baik, yang dimaksudkan pada faktor ini adalah bagaimana pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja. Terlihat bahwa tata ruang kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat.

Pada penelitian ini masih terdapat TCR yang berada dibawah rata-rata. Untuk indikator tata ruang kantor yaitu indikator warna dengan tingkat TCR dibawah 79% yakni warna di ruangan banyak memakai warna gelap. Indikator tata cahaya dengan tingkat TCR dibawah 73% yaitu cahaya dalam ruangan terlalu gelap, cahaya yang masuk dari luar, yang masuk ke ruangan kerja saya menyilaukan mata, dan indikator pengaturan udara dengan tingkat TCR dibawah 72% yakni kondisi udara di ruangan kerja saya bebas dari polusi. Selain itu untuk indikator suara dengan tingkat TCR dibawah 72% yakni kondisi peredam suara dalam ruangan bagus dan sesuai untuk meredam kebisingan dari luar, selain itu tempat parkir terletak jauh dari ruangan kerja, sehingga suara tidak kendaraan tidak mengganggu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, semakin baik penataan ruangan kerja semakin termotivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, dengan tingginya motivasi kerja pegawai maka produktivitas kerja dapat lebih ditingkatkan lagi.

b. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pada pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat.

Menurut peneliti, pemberian insentif diartikan sebagai sarana untuk memotivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga tercapai efisiensi kerja yang baik, hal itu akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Karena pemberian insentif sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Ndraha (1999:45) produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor : 1) Kualitas dan kemampuan fisik pegawai yaitu bagaimana pegawai mampu memberikan hasil yang baik dan memiliki kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan, 2) Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja termasuk keselamatan kerja, sarana produksi teknologi dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai seperti upah/gaji atau tunjangan, dan jaminan sosial, 3) Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan kebijaksanaan pemerintah dan industrial manajemen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Binti (2011) yang berjudul “Pemberian insentif dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dan tingkat kerusakan produksi (studi kasus pada Perusahaan Batako CV Kacima Palangka Raya, dimana salah satu hasil penelitian menunjukkan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan tingkat kerusakan produksi (studi kasus pada Perusahaan Batako CV Kacima Palangka Raya).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Muchdarsyah dan sejalan dengan penelitian yang terdahulu, dimana terlihat jelas bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu faktor pemberian insentif, yang dimaksudkan pada faktor ini adalah bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja. Terlihat bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat.

Pada penelitian ini masih terdapat TCR yang berada dibawah rata-rata. Untuk indikator pemberian insentif yaitu indikator insentif material dengan tingkat TCR dibawah 84% yakni organisasi memberikan saya insentif yang memadai, saya menerima insentif tepat pada waktunya dan insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja saya. Selain itu TCR yang berada dibawah rata-rata untuk indikator insentif non material dengan tingkat TCR dibawah 91% yakni insentif yang saya terima sesuai dengan tanggungjawab/beban kerja

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin besar insentif yang diberikan kepada pegawai semakin tinggi motivasi pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam penelitian ini pemberian insentif dikatakan sangat baik dan memuaskan hal ini dapat

dibuktikan melalui TCR yang tergolong sangat baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Menurut peneliti, motivasi kerja merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang dalam bekerja. Karena motivasi kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Indikator motivasi kerja yaitu sebesar 3,91 dengan TCR 78% dengan kategori baik. Artinya bahwa motivasi kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat tinggi dan baik dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai senang bekerja sama dengan tim, sehingga memiliki motivasi kerja dalam diri pegawai untuk bekerjasama. Hal ini juga dapat dilihat dari pengujian hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dimana, $\text{sig } 0,043 < 0,05$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak.

Motivasi merupakan pembantu daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dan hasil kerja yang baik atau produktivitas kerja yang baik. (Hasibuan, 2004 :141).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharlin (2013) yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan robinson supermarket Samarinda. hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel produktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Hasibuan dan sejalan dengan penelitian yang terdahulu, dimana terlihat jelas bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu faktor motivasi kerja, yang dimaksudkan pada faktor ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Terlihat bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat.

Pada penelitian ini masih banyak terdapat TCR yang berada dibawah rata-rata untuk indikator motivasi kerja yaitu indikator motivasi untuk berkuasa dengan tingkat TCR dibawah 80% dan motivasi untuk berafiliasi dengan tingkat TCR dibawah 80%.

Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Notoatmojo yang mengatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

d. Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pada pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dimana, $\text{sig } 0,007 < 0,05$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak.

Menurut peneliti motivasi kerja seseorang akan dipengaruhi oleh tata ruang kantor. Sebab tata ruang kantor yang indah bisa membuat pegawai termotivasi dalam bekerja seperti warna ruangan kantor di design dengan baik, udara yang sejuk, dan sebagainya. Ketika seorang pegawai di diberikan ruangan yang tertata rapi, maka dengan sendirinya motivasi kerja yang ada

dalam dirinya akan tinggi, sebaliknya ketika ruangan kerja tidak baik, maka motivasi kerjanya juga akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syaputra (2012) yang berjudul “ Pengaruh tata ruang kantor, kepemimpinan, dan insentif terhadap motivasi dan produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Padang, dimana salah satu hasil penelitian menunjukkan tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Padang.

Hal ini sesuai dengan pendapat Danim (2004:30) dimana lingkungan kerja atau situasi kerja merupakan penentu dalam membangun suatu motivasi. Motivasi kerja tercipta karena adanya pengaruh lingkungan kerja (tata ruang kantor) baik dari segi kelengkapan peralatan, perabotan dan fasilitas-fasilitas lainnya yang menunjang kelancaran pekerjaan karyawan, ataupun kondisi kerja yang bisa membangkitkan dan membangun semangat kerja pegawai, misalnya jika lingkungan kerja ataupun ruangan kerja pegawai tidak tertata dengan baik dan berantakan otomatis pegawai merasa tidak nyaman dengan keadaan tersebut. Apabila pegawai tidak memiliki kenyamanan pada ruangan kerja hal ini akan menyebabkan semangat kerja ataupun motivasi kerja pegawai bisa rendah. Dengan demikian terlihat bahwa tata ruang kantor signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat.

Dari hasil penelitian di atas berarti penataan ruangan meningkatkan motivasi kerja. Semakin baik penataan ruangan kerja akan semakin meningkatkan motivasi kerja. Dengan kata lain untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Pimpinan Kantor DPRD Kab. Pasaman Barat harus memperhatikan penataa ruangan, kantor DPRD harus menciptakan ruangan yang tertata dengan rapi, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai. Jadi dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

e. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja pada pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dimana, $\text{sig } 0,017 < 0,05$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak.

Menurut peneliti motivasi kerja seseorang akan dipengaruhi oleh pemberian insentif. Sebab insentif yang besar bisa membuat pegawai termotivasi dalam bekerja. Insentif ini merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi kerja.

Handoko (2001 :176) menyatakan bahwa sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Insentif biasanya menggambarkan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung ataupun tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmanda (2013) yang berjudul “ Pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang), dimana salah satu hasil penelitian menunjukkan insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

Hal ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow dimana ia menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong timbulnya motivasi pada manusia ialah memenuhi kebutuhan karyawannya salah satunya termasuk mengenai upah/gaji ataupun perangsang lainnya yang dapat memicu timbulnya motivasi pada diri karyawan tersebut. Dengan demikian terlihat bahwa tata ruang kantor signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin besar insentif yang diberikan kepada pegawai

semakin tinggi motivasi kerja pegawai.dengan kata lain bahwa insentif merupakan faktor untuk meningkatkan motivasi kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Artinya semakin baik tata ruang kantor pegawai maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Artinya semakin besar pemberian insentif pegawai maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang kantor, pemberian insentif, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Artinya semakin baik tata ruang kantor, pemberian insentif, dan motivasi kerja pegawai maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap motivasi kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Artinya semakin baik tata ruang kantor pegawai maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat. Artinya semakin besar pemberian insentif pegawai maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai kantor DPRD Kab. Pasaman Barat.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Danim, Sudarman. 2004. *”Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok”*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Asnar, Zaid Habibie. 2013. *Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) Samarinda. Journal Ilmu Pemerintahan. Vol 1. Hlm. 1489-1500.*
- Handoko. 2001. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Kanisius. Yogyakarta
- Hasibuan, SP Melayu. 2004. *Manajemen Personalia dan sumber daya Manusia*. CV. Haji Masingging. Jakarta
- Idris. 2010. *“Aplikasi model data kualitatif dengan Program SPSS (Edisi Revisi III)”*. Padang: FE UNP.
- Maharlin, Renindia. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda. Vol. 1. Hlm. 298-314.*
- Moekijat. 2002. *Administrasi Perkantoran*. Mandar Maju. Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Pengantar Teori Penegembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Putra Rahmanda, Faldian. 2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Malang).journal hlm. 1-9.*
- Rivai,Veithzal. 2004.*Manajemem Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemem Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Syaputra, Indra. 2012. *Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Padang*. FE UNP. Padang.
- Binti, Margo Tando. 2011. Pemberian Insentif dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja dan Tingkat Kerusakan Produksi (Studi Kasus Pada Perusahaan Batako Cv Kacima Palangka Raya). *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan. Vol 1. Hlm. 87-93*
- The Liang Gie. 2000. *Manajemen Perkantoran Modern*. Liberty. Yogyakarta.
- The Liang Gie. 2002. *Manajemen Perkantoran Modern*. Liberty. Yogyakarta
- Timpe, A. Deale. 2000. *Produktivitas kerja, seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Alex Media Koputeindo. Jakarta
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.