

Pengaruh Kualitas Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja yang di Moderasi oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Kota Lhokseumawe

Surya Darni ^{1*}, Sutan Febriansyah ²

^{1*,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumi Persada, Kota Lhokseumawe, Provinsi Aceh, Indonesia.

Abstrak. Tekanan zaman yang semakin maju menuntut instansi untuk mendorong dan mengelola sumber daya manusianya (SDM) dengan baik, karena SDM merupakan modal dasar bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM ini merupakan suatu kewajiban organisasi yang harus diemban oleh para pemimpinnya untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah kualitas kerja dan efektivitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang di moderasi oleh motivasi kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Kota Lhokseumawe yang berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, dengan cara mengajukan pertanyaan yang langsung diberikan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan pendekatan Multiple Regression Analysis (MRA). Penelitian ini memperoleh hasil kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan efektivitas kerja dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja. Sedangkan motivasi kerja diperoleh belum mampu memoderasi hubungan antara variabel kualitas kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Kualitas Kerja; Efektivitas Kerja; Produktivitas Kerja; Motivasi Kerja.

Abstract. The advancing times exert pressure on organizations to encourage and manage their human resources (HR) effectively since HR serves as the fundamental asset for an organization to achieve its objectives. Managing HR is an obligation that organizations must undertake, led by their leaders, to reach their goals and targets. This research is a quantitative study aimed at investigating whether job quality and work effectiveness influence job productivity, moderated by work motivation. The study's population consists of all employees of the Department of Industry, Trade, Cooperatives, and Small Businesses of Lhokseumawe City, totaling 61 individuals. The sampling technique employed was saturation sampling. Both primary and secondary data were used in this study. Data collection utilized a questionnaire technique, involving direct questioning of the respondents who served as the study's sample. Data analysis was conducted using the Multiple Regression Analysis (MRA) approach. The research findings indicate that job quality does not affect job productivity, while work effectiveness can influence job productivity. However, work motivation was found to be unable to moderate the relationship between job quality and work effectiveness on job productivity.

Keywords: Job Quality; Work Effectiveness; Job Productivity; Work Motivation.

* Corresponding Author. Email: suryadarni.unbp@gmail.com ^{1*}.

Pendahuluan

Salah satu upaya untuk meningkatkan pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang meningkatkan kesejahteraan dan melayani masyarakat dalam segala bidang kehidupan, khususnya pelayanan yang ditujukan untuk meningkatkan perekonomian usaha kecil dan menengah, yang belum dioptimalkan oleh pemerintah. sejauh ini. Penyebabnya karena kurangnya sumber daya untuk melakukan kegiatan ekonomi mikro, sehingga berdampak langsung terhadap perkembangan ekonomi usaha kecil dan menengah. Menyikapi kebijakan yang diambil pemerintah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, Pemerintah Kota Lhokseumawe melalui Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil berupaya memenuhi fungsinya dengan mengadakan kegiatan pelatihan bagi para pelaku usaha kecil dan usaha menengah. perusahaan menengah. Mendukung pengembangan perekonomian masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa kendala yang ditemukan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Kota Lhokseumawe khususnya dalam pemberian pelayanan publik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan dikatakan terkesan rumit dan tidak efisien. Dari segi akuntabilitas, terkadang penyelenggaraan pelayanan publik belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai standar operasional prosedur. Selain itu, kurangnya penerapan langkah-langkah perbaikan jika terjadi kesalahan atau kelalaian dalam pelaksanaan program, sehingga menyebabkan kegagalan dalam mencapai keluaran dan hasil yang telah ditetapkan. Padahal, seharusnya Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi Kota Lhokseumawe terus melakukan upaya konsultasi untuk memfasilitasi koperasi dan UKM membuka unit usaha guna membantu pemerintah meningkatkan perekonomian negara.

Dalam melaksanakan upaya itu dibutuhkan pengetahuan, keterampilan, pelatihan, sikap, disiplin dan faktor lainnya dari para pegawainya. Terlebih Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Kota

Lhokseumawe sebagai instansi pemerintah mempunyai banyak pegawai dengan kepribadian yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut mau tidak mau menimbulkan perbedaan kemampuan para pegawai dalam hal dalam melaksanakan tugas sehingga aktivitas pegawainya pun berbeda-beda, dalam hal ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya dapat dilihat dari kualitas kerja pegawainya dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kualitas kerja erat terkait dengan kesejahteraan dan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi profitabilitas perusahaan (Martin *et al.*, 2018). Pekerjaan yang berkualitas buruk merugikan kesejahteraan fisik dan mental individu, menyebabkan kerugian produktivitas melalui peningkatan absensi dan kehadiran fisik namun tidak produktif di tempat kerja, serta mengurangi margin keuntungan perusahaan baik publik maupun swasta. Pentingnya peningkatan kualitas kerja telah menjadi perhatian utama dalam kebijakan.

Untuk mencapai suatu tujuan diperlukan motivasi. Motivasi adalah kebutuhan dorongan dalam seorang karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan (Mangkunegara (2015). Produktivitas kerja karyawan akan meningkat jika ada semangat dalam diri karyawan, dan semangat tersebut muncul ketika pemimpin perusahaan memberikan motivasi secara adil dan bijaksana baik secara moral maupun materiil. Motivasi adalah salah satu penyebab atau penentu perilaku (Wibowo, 2015). Agar dapat memberikan inspirasi bagi karyawan dan perusahaan agar dapat bekerja dengan sukses, diperlukan motivasi yang sekaligus dapat mencapai keinginan karyawan dan tujuan perusahaan (Rivai, 2015). Motivasi bertindak sebagai energi untuk menghasilkan insentif dengan sendirinya (Majid, *et al.*, 2021).

Selain memotivasi karyawan dalam bekerja, efisiensi kerja juga sangat mempengaruhi tercapainya produktivitas yang tinggi. Prestasi kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai tujuan (jangka pendek) dan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, yang mana penetapan tujuan dan sasaran mencerminkan

faktor-faktor strategis, kepentingan subyektif penilai dan tahapan organisasi. pengembangan (Friska *et al*, 2022; Larasati & Gilang, 2014).

Efisiensi dipahami sebagai kemampuan unit untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Aliskhah, 2011). Selain itu, prestasi kerja dapat diartikan sebagai evaluasi terhadap prestasi kerja seorang karyawan (Jex, 1998; Ahmadi, *et al*, 2020). Salah satu modal dasar pembangunan nasional adalah jumlah penduduk yang besar. Apabila dapat didorong dan disebarkan sebagai tenaga kerja yang efektif maka akan menjadi sumber modal usaha pembangunan yang sangat penting dan menguntungkan bagi upaya pembangunan di segala sektor. Padahal, efisiensi kerja sangat penting untuk produktivitas kerja sehingga ketika karyawan bekerja secara efektif maka mereka akan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melaksanakan tugas secara efektif sehingga terciptalah pekerjaan yang berkualitas bagi karyawan. Kualitas kerja pegawai pada setiap administrasi publik mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan kewajiban yang dipercayakan kepadanya baik secara pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Kualitas kerja pegawai sangat diperlukan agar pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik, mutu kerja pegawai dalam organisasi diawali dengan proses rekrutmen yang sangat selektif dan proses pelatihan yang sistematis (Madjidu, *et al*, 2022; Saputra, 2019). Pegawai yang mengikuti diklat dan diklat akan mampu bekerja sesuai fungsi dan tugasnya, sehingga dengan kualifikasi profesional yang dimilikinya, pegawai tersebut akan menunjukkan kualitas kerja yang sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Adanya pekerjaan yang berkualitas akan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi, hal ini disebabkan oleh pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien dalam organisasi.

Dari beberapa sudut pandang di atas maka faktor kualitas kerja dan kinerja akan dikaji dalam penelitian ini untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan dengan menetapkan motivasi sebagai variabel moderasi. Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran yang lebih beragam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Tinjauan Literatur

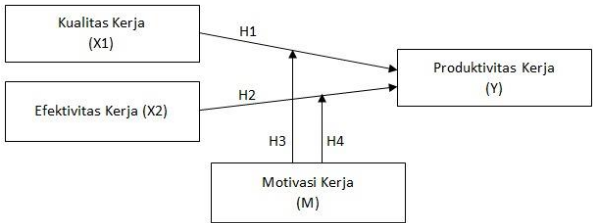
Untuk menjalankan tugas-tugasnya, seorang pegawai atau kelompok pegawai harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Produktivitas tidak hanya sebatas menghasilkan banyak pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kualitas pekerjaan (Laili, 2018; Liyas, 2019). Seorang pegawai dianggap produktif jika mampu menghasilkan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja berarti kemampuan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar, dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien (Laksmiari, 2019; Setiawan & Pratama, 2019).

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, penting memberikan motivasi kepada pegawai. Motivasi kerja adalah dorongan atau pendorong yang memberikan semangat kepada seseorang agar mau bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan menggunakan semua kemampuannya untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaannya (Laoli & Ndraha, 2022). Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga mengarahkan mereka ke arah tujuan tersebut (Zebua, 2022). Bagi pegawai, motivasi kerja adalah alat untuk meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kecintaan terhadap pekerjaan mereka, serta meningkatkan partisipasi dalam organisasi (Sarumaha, 2022). Di sisi lain, bagi organisasi, memberikan motivasi kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain memberikan dorongan motivasi kepada pegawai, tingkat efektivitas kerja juga memiliki dampak yang signifikan pada pencapaian produktivitas yang tinggi. Efektivitas kerja mencerminkan sejauh mana suatu organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan. Penetapan sasaran dan tujuan ini mencerminkan komponen strategis, kepentingan subyektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Dita *et al*, 2022; Larasati & Gilang, 2014). Salah satu aset fundamental dalam pembangunan nasional adalah jumlah penduduk yang besar. Jika

penduduk ini dapat dibina dan dimobilisasi sebagai tenaga kerja yang efektif, mereka dapat menjadi sumber daya yang sangat berharga dan menguntungkan bagi berbagai upaya pembangunan di berbagai sektor (Ahmadi *et al.*, 2020; Hasan & Sahputra, 2019; Kalista, 2014). Pentingnya efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja menjadi jelas ketika pegawai mampu bekerja secara efektif, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, dan mencapai efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Pegawai dalam setiap layanan publik memiliki tanggung jawab besar terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka, termasuk tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, serta tanggung jawab moral dan spiritual (Ekhsan, 2019; Jamaludin, 2017).

Kualitas kerja pegawai sangat penting agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Kualitas kerja pegawai dalam suatu organisasi dimulai dari proses rekrutmen yang sangat selektif dan melibatkan pembinaan yang sistematis (Madjidu, 2022; Saputra, 2019). Pegawai yang mengikuti pelatihan atau pembinaan akan mampu bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas mereka, sehingga kemampuan yang dimiliki akan tercermin dalam kualitas kerja mereka sesuai dengan bidang yang dikuasai oleh pegawai tersebut. Kualitas kerja ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang tinggi, karena pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien di dalam organisasi akan menjadi kenyataan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Efektivitas kerja juga menjadi faktor dalam meningkatkan produktivitas. Ketika pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, hal ini akan berdampak positif pada produktivitas keseluruhan organisasi. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan

produktivitas. Meskipun dalam penelitian ini motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara kualitas kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja, namun tetap menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memperhatikan kualitas kerja, efektivitas kerja, dan motivasi kerja, organisasi dapat mencapai tingkat produktivitas yang optimal.

Metodologi Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koprasi Dan Usaha Kecil Kota Lhokseumawe berdasarkan laporan kepegawaian sebanyak 61 orang pegawai 36 PNS 25 non PNS. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan sample jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer, diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel Kualitas Kerja (KK); Efektivitas Kerja (EK); Motivasi Kerja (MK) dan Produktivitas Kerja (PK).
- 2) Data sekunder, merupakan data mengenai objek penelitian yang diperoleh dari sumber lain, yaitu dari literatur buku dan berita online.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Metode pengumpulan data survei menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Teknik pengumpulan data kuesioner menggunakan skala likert yaitu Skor (1) Sangat Tidak Setuju, Skor (2) Tidak Setuju, Skor (3) Netral, Skor (4) Setuju dan Skor (5) Sangat Setuju. Adapun tahapan pengujian yang dilakukan:

- 1) Uji validitas dan reliabilitas
- 2) Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas)
- 3) Multiple Regression Analysis (MRA).
- 4) Uji parsial dan Uji moderasi.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Mangkuprawira & Hubies, 2007)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert
2.	Kualitas Kerja (X ₁)	Suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai (Martoyo, 2009)	1. Kemampuan Karyawan 2. Keterampilan Karyawan 3. Kedisiplinan Karyawan	Likert
3.	Efektivitas Kerja (X ₂)	Suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (Kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya (Raharjo, 2014).	1. Tercapainya Tujuan 2. Kuantitas Kerja 3. Tepat Waktu 4. Kepuasan kerja	Likert
4.	Motivasi Kerja (X ₃)	Pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan integritasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Laoli & Ndraha, 2022)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang	Likert

Multiple Regression Analysis (MRA) digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Kota Lhokseumawe. Adapun model penelitian ini:

$$Y1 = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \epsilon$$
$$Y2 = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + Z + \epsilon$$
$$Y3 = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X1 * M + \beta4X1 * M + \epsilon$$

Hasil dan Pembahasan

Model yang dianggap baik adalah model yang terpenuhi uji asumsi klasik dan tidak terdapat masalah didalamnya. Uji asumsi klasik mencakupi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2013), uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa distribusi data dari setiap variabel adalah normal. Kriteria untuk hal ini adalah jika nilai Asymp. Sig. (2 – tailed) ≥ 0,05.

Tabel 2. Uji Normalitas

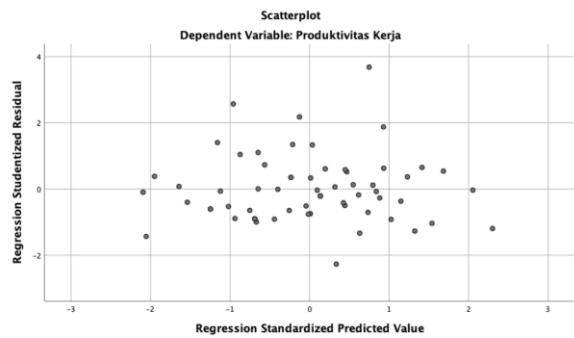
Variabel	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,104
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,100

Seperti terlihat pada Tabel 2, nilai signifikansinya sebesar 0.200 > 0.05, sehingga data dapat dikatakan terdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficient s	Std. Error	Tolerance	Vif
(Constan	19.302	1,236	-	-
Kulitas Kerja	0,586	0,057	0,262	3,819
Efektivitas Kerja	0,250	0,051	0,247	4,040
Motivasi Kerja	0,176	0,059	0,241	4,146

Hasil pengujian menunjukkan nilai tolerance seluruh variabel independent lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF variabel kurang dari 10, yang bermakna bahwa seluruh variabel independen tidak mempunyai gejala multikolinieritas.



Gambar 2. Heterokedastisitas

Dari gambar diatas terlihat titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar dan menyempit. Titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis)

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, dilakukan uji analisis regresi moderasi atau uji interaksi untuk menguji uji F dan uji t. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Moderasi

Variabel Dependen	Variabel Independen								
	Y(i)			Y(ii)			Y(iii)		
	C	t-Stat	Sig.	C	t-Stat	Sig.	C	t-Stat	Sig.
Konstanta	20,191	15,819	0,000	19,302	15,622	0,000	1,344	0,144	0,886
X1	0,661	12,227	0,000	0,586	10,342	0,000	0,063	0,108	0,914
X2	0,324	6,866	0,000	0,250	4,908	0,000	1,017	2,123	0,038
M	-	-	-	0,176	2,961	0,008	0,639	2,652	0,010
X1*M	-	-	-	-	-	-	0,013	0,905	0,120
X2*M	-	-	-	-	-	-	-0,20	-1,579	0,120
Adjusted	0,945			0,951			0,953		
R ²	0,946			0,954			0,957		

Berdasarkan analisis data tersebut diketahui bahwa, variabel X1 memiliki nilai Sig. 0,914 > 0,05 dengan koefisiensi regresi sebesar 0,063 yang berarti bahwa kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel X2 memiliki nilai Sig. 0,038 < 0,05 dengan koefisiensi regresi sebesar 1,017, yang berarti bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Variabel M yang merupakan variabel moderasi ternyata tidak memoderasi karena nilai Sig. lebih dari 0,05, variabel X1*M dengan nilai Sig. 0,369 dan variabel X2*M dengan nilai Sig. 0,120, sehingga penelitian ini tidak menemukan adanya efek moderasi dari produktivitas kerja terhadap hubungan kualitas kerja dan efektivitas kerja. Variabel motivasi kerja sendiri memiliki nilai prob. 0,010 < 0,05 dengan koefisiensi regresi 0,639 yang berarti memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan
Kualitas Kerja dan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil regresi di atas, kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut tidak menerima H1 yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kerja dan produktivitas kerja. Situasi di mana kualitas kerja tidak mampu mempengaruhi produktivitas kerja seringkali merupakan kasus-kasus yang jarang terjadi dan bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Namun, biasanya, kualitas kerja yang baik seharusnya memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Adapun kemungkinan mengapa kualitas kerja tidak tampak mempengaruhi produktivitas dalam beberapa situasi tertentu, seperti adanya keterbatasan sumber daya.

Terkadang, kualitas kerja yang tinggi mungkin tidak dapat meningkatkan produktivitas jika sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efisien terbatas. Ini mungkin terjadi dalam situasi di mana organisasi tidak mengalokasikan cukup sumber daya atau peralatan yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efisien. Seperti halnya di Disperindagkop Kota Lhokseumawe dengan jumlah pegawai yang sangat terbatas, 36 orang PNS dan 25 orang Non PNS yang harus menangani sejumlah besar UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) yang mencapai 11,470 unit (umkm.dekop.go.id/) dapat dianggap sebagai salah satu bentuk keterbatasan sumber daya yang dapat memengaruhi hubungan antara kualitas kerja dan produktivitas kerja. Situasi ini menghadirkan beberapa tantangan yang dapat menghambat produktivitas meskipun kualitas kerja individu tinggi. Dengan jumlah pegawai yang relatif kecil, setiap pegawai mungkin harus menangani sejumlah besar UMKM. Hal ini bisa mengakibatkan beban kerja yang sangat tinggi, yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk bekerja dengan efisien dan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Hal lainnya dapat terjadi karena adanya ketidakseimbangan prioritas. Jika seorang individu terlalu fokus pada meningkatkan kualitas pekerjaannya tanpa memperhatikan efisiensi dan produktivitas, maka kualitas kerja yang tinggi mungkin tidak akan memberikan peningkatan produktivitas yang signifikan. Sehingga penting bagi setiap organisasi untuk mencapai keseimbangan antara kualitas dan produktivitas. Hasil penelitian ini didukung oleh Jannatin dan Hadi (2012).

Efektivitas Kerja dan Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut bermakna H2 diterima yang menyebutkan bahwa efektivitas kerja berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Efektivitas kerja dan produktivitas kerja adalah dua konsep yang berbeda, meskipun saling terkait. Efektivitas fokus pada sejauh mana pekerja mencapai tujuan dengan baik, sedangkan produktivitas berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Namun, meningkatnya

efektivitas kerja seringkali menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karena pekerja menjadi lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini menandakan bahwa pegawai Disperindagkop Kota Lhokseumawe memiliki motivasi dalam bekerja, memiliki perencanaan yang matang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tidak menunda-nunda waktu pekerjaan serta disiplin dan selalu tepat waktu, sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang sangat baik. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Andika (2019) dan Wau (2022).

Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kualitas Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, motivasi kerja tidak menjadi yang faktor memperkuat maupun memperlemah hubungan antara variabel kualitas kerja dan produktivitas kerja. Hal ini menandakan bahwa pegawai Disperindagkop Kota Lhokseumawe memiliki kualitas kerja yang sangat baik. Pegawai Disperindagkop Kota Lhokseumawe merasa bahwa tugas mereka adalah bagian dari tanggung jawab mereka dan siap bekerja dengan maksimal tanpa harus diberikan motivasi tambahan dalam bentuk apapun. Ini mencerminkan tingkat komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Namun, meskipun demikian, organisasi diharapkan mampu membuat suasana lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya, sehingga mereka semakin semangat untuk bisa menghasilkan produktivitas kerja yang semakin baik (Yunus dan Mochlasin, 2022).

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, motivasi kerja tidak menjadi yang faktor yang memperkuat maupun memperlemah hubungan antara variabel efektivitas kerja dan produktivitas kerja. Pada dasarnya, motivasi kerja sebenarnya dapat memengaruhi efektivitas kerja dan produktivitas kerja, tetapi tidak secara langsung memperkuat atau memperlemah pengaruhnya. Hal ini dikarenakan masih ada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi efektivitas kerja dan produktivitas kerja, seperti keterampilan, pengalaman, dukungan manajemen, alat dan sumber daya yang tersedia, dan lingkungan kerja. Dalam praktiknya,

organisasi dan manajemen berusaha untuk memotivasi karyawan agar lebih efektif dan produktif. Ini dapat mencakup memberikan insentif, pelatihan, pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan kinerja yang optimal. Jadi, sementara motivasi kerja tidak secara langsung memperkuat atau memperlemah efektivitas kerja dan produktivitas kerja, mereka saling terkait dan dapat dielaborasi bersama-sama untuk mencapai kinerja yang lebih baik

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah, bahwa dalam kasus ini, kualitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini tidak mendukung hipotesis awal (H1) yang mengasumsikan adanya hubungan positif antara kualitas kerja dan produktivitas kerja. Namun, penjelasan untuk temuan ini adalah bahwa terdapat beberapa situasi di mana kualitas kerja yang tinggi mungkin tidak mampu meningkatkan produktivitas kerja, seperti adanya keterbatasan sumber daya atau ketidakseimbangan prioritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam konteks ini, efektivitas kerja adalah faktor yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Efektivitas kerja yang tinggi memungkinkan pekerja untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Diperoleh pula motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh kualitas kerja maupun efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di organisasi tersebut memiliki kualitas kerja dan efektivitas kerja yang baik tanpa memerlukan motivasi tambahan untuk meningkatkan produktivitas. Namun, organisasi diharapkan tetap menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan kinerja optimal bagi pegawainya.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, E. A., Herwidyaningtyas, F. B., & Fatimah, S. (2020). The influence of organizational culture, work motivation, and job satisfaction on management lecturer performance (empirical study at higher education in the residency of bojonegoro). *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 76-83. DOI: <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i3.68>.
- 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. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Aslikhah, A. (2011). Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja di Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Semarang. *Universitas Negeri Semarang*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13. DOI: <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>.
- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79-88. DOI: <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i1.1200>.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. *Quarterly Journal of Economics*, 128, 1547-1584.

- Hasan, J., & Sahputra, A. (2019). Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Maharupa Gatra. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 7-14.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Jannatin, M. K., & Hadi, C. (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 144-148.
- JASMINE, P. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Sage Publications Ltd.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15-20. DOI: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213. DOI: <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>.
- Majid, A., Fajri, M. B., Assadam, E., & Febrianti, D. (2021). The moderating effect of job satisfaction to work motivation and employees' performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(3), 550-560. DOI: <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i3.203>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). Manajemen Mutu SumberDaya Manusia, Ghalia Indonesia.
- Rahardjo, G., & Sri, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Sukses Eratama, Tangerang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, 1(1), 145-158.
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.
- Saint-Martin, A., Inanc, H., & Prinz, C. (2018). Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis. DOI: <https://doi.org/10.1787/a8c84d91-en>.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316-325. DOI: <http://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.
- Susilo, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Jorie, R. J. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16494>.

Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47. DOI: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>.

Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi* (Edisi Kedua). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yunus, M., & Mochlasin, M. (2022). Bagaimana motivasi kerja Islam memoderasi pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan?. *Journal of Management and Digital Business*, 2(2), 116-127. DOI: <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i2.293>.