

Pengaruh Cuti Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar Berbasis Software E-Cuti

Dian Widiastuty

Program Studi Magister Manajemen UNISKA Kediri

Email : dianwidiastuty09@gmail.com

Abstract

The BKD (Regional Personnel Agency) of Blitar City in an efforting to continue the attention to and in granting employee rights, especially with regard to work leave, has implemented an application model called E-Leave. The research objectives were set: (a) To determine the effect of work leave on the work productivity of the Regional Personnel Agency of Blitar City, (b) To determine the effect of work motivation on the work productivity of the Regional Personnel Agency of Blitar City, (c) To determine the effect of simultaneous leave from work, and work motivation on work productivity of Blitar City Regional Personnel Agency employees. The object of this research is the Regional Personnel Agency of Blitar City. The approach used in this research is a quantitative approach. The research data was obtained by using questionnaire, observation, and documentation techniques. The analysis technique used is multiple linear regression with t test and F test to test the research hypothesis. The results showed that work leave had a positive and significant direct effect on the Work Productivity of the Regional Civil Service Agency of Blitar City, Work Motivation had a positive and significant direct effect on the Work Productivity of the Regional Civil Service Agency of Blitar City, Work Leave and Work Motivation had a positive and significant direct effect on Productivity. Blitar City Civil Service Agency Employee Work.

Keywords: *Leave from Work, Work Motivation, Productivity, e-cuti*

Latar Belakang Teoritik Produktivitas Kerja

Perusahaan atau organisasi sangat identik dengan tata kelola, tujuan, sasaran dan capaian. Untuk dapat melakukan tata kelola yang baik membutuhkan pengalaman kerja yang baik dan berkualitas baik dari sisi pimpinan, kepala bagian, kepala seksi dan karyawan dalam perusahaan tersebut. Pentingnya Produktifitas kerja dari sumber daya manusia yang mengelola perusahaan sangat menentukan terwujudnya tujuan, sasaran dan capaian yang dicita-citakan oleh perusahaan.

Menurut Laksmiari (2019) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Laksmiari (2019) juga menyatakan bahwa Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu". Berdasarkan beberapa pendapat pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk

(barang atau jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada dengan efisien.

Pengertian produktivitas kerja menurut Andika, Wijonarko Dan Ahmad (2019) adalah Perbandingan antara output dengan input, di mana utput-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.". disamping itu produktivitas merupakan hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu system produktif dan secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa).

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja dan produktivitas yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruang yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung dimana terdapat pemimpin yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap

peranan, tentu akan menimbulkan kinerja karyawan yang rendah (Rahmawati, 2018).

Produktivitas kerja setiap orang dapat berbeda-beda yang dapat di dasarkan pada perbedaan pengalaman, masa kerja, umur dan tingkat Pendidikan seorang pegawai, semakin banyak pengalaman pegawai maka semakin tinggi produktivitas kerjanya dan semakin profesional dalam menjalankan profesi sesuai fungsinya (sinaga, 2020). Menurut Siagian (2002) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu :

- 1) Perbaikan terus-menerus
Dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan
Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Hal tersebut mengandung arti, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.
- 3) Tugas pekerjaan yang menantang
Harus diakui bahwa tidak semua orang dalam bekerja bersedia menerima tugas yang penuh tantangan. Artinya, dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerja yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah.
- 4) Kondisi fisik tempat bekerja
Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang

menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Indikator produktivitas kerjamenurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakannya maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang

memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari produktivitas kerja yaitu, perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat kerja, tindakannya konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki semangat kerja, memiliki kemampuan, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan kedepan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif) dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya. Aspek-aspek produktivitas kerja yang digunakan penulis berdasarkan pada teori Siagian (2002),

Cuti Kerja

Di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, terdapat salah satu hak waktu istirahat dan hak cuti yang dapat diperoleh pekerja dan wajib diberikan oleh perusahaan yaitu hak cuti tahunan. Hak cuti tahunan adalah hak setiap pekerja dalam satu tahun dimana diperkenalkannya pekerja untuk mengambil cuti jika pekerja tersebut telah bekerja selama sekurang-kurangnya 12 bulan secara terus menerus sesuai dengan pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Albar, 2020).

Menurut Albar dan Hufron (2021) menyatakan bahwa Pengaturan Hukum mengenai Waktu Istirahat atau dikenal hak cuti ketentuan-ketentuan tentang waktu istirahat sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 jo. Undang-Undang pernyataan berlakunya Nomor 1 Tahun 1951. Undang-Undang Kerja tersebut diatas merupakan Undang-Undang Pokok (*lex generalli*) karena memuat segala aturan dasar tentang kerja, yang untuk pelaksanaannya diikuti oleh Peraturan-Peraturan Pemerintah yang merupakan peraturan-peraturan khusus (*lex specialli*) yang mengatur pelaksanaan tersebut salah satunya tentang waktu istirahat.

Menurut Djatmika dkk (2016), cuti adalah tidak masuk bekerja yang diijinkan dalam kurun waktu tertentu untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta untuk kepentingan karyawan. Sedangkan Menurut utami (2021), bahwa pemberian Cuti dan Izin dilaksanakan dengan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- 1) legalitas, yaitu proses pemberian Cuti dan Izin kepada Pegawai berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) transparan, yaitu pemberian Cuti dan Izin kepada Pegawai dilakukan secara terbuka dan dapat diketahui oleh semua pihak.
- 3) kemanusiaan, yaitu pemberian Cuti dan Izin kepada Pegawai dengan mempertimbangkan rasa kemanusiaan.
- 4) selektif, yaitu pemberian Cuti dan Izin kepada Pegawai melalui proses penyaringan dan mengutamakan skala prioritas.
- 5) proporsional, yaitu pemberian Cuti dan Izin kepada Pegawai dengan memperhatikan keseimbangan antara jumlah personel dengan yang diberikan Cuti atau Izin.
- 6) akuntabel, yaitu pemberian Cuti dan Izin kepada Pegawai dapat dipertanggungjawabkan

Cuti kerja merupakan hak dari setiap pegawai dan sebagai motivasi untuk meningkatkan kebugaran dan relaksasi akibat kejenuhan yang dialami selama menjalani serangkaian proses pekerjaan. Jika hak pegawai dapat dipenuhi secara baik oleh perusahaan maka akan mendorong pada peningkatan produktifitas pegawai.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi beberapa lembaga pemerintah sudah menerapkan aplikasi E-Cuti. Dalam Aplikasi E-Cuti telah memuat beberapa peraturan berkaitan dengan Cuti Tahunan, Cuti Besar, Cuti Sakit, Cuti Melahirkan, Cuti Karena alasan penting, Cuti Bersama serta Cuti diluar Tanggungan Negara. Secara detail persyaratan beberapa jenis cuti yang diberlakukan di Badan Kepegawaian Kota Blitar dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Cuti Tahunan

Pegawai/ASN dibawah Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berhak mendapatkan cuti tahunan jika ;

- 1) PNS yang telah bekerja paling kurang I (satu) tahun secara terus menerus berhak atas cuti tahunan.
 - 2) Lamanya hak atas cuti tahunan adalah 12 (duabelas) hari kerja.
 - 3) Dapat diberikan minimal 1 (satu) hari kerja.
 - 4) PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan.
 - 5) Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti memberikan cuti tahunan kepada PNS yang bersangkutan.
 - 6) Lama cuti N-2 maksimal 6 hari, N-1 maksimal 6 hari, dan N maksimal 12 hari kerja. N = tahun.
 - 7) Hak atas cuti tahunan dapat ditanggguhkan penggunaannya oleh Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila terdapat kepentingan dinas mendesak.
 - 8) PNS dengan jabatan guru sekolah dan jabatan dosen pada perguruan tinggi yang mendapat liburan menurut peraturan perundang-undangan, disamakan dengan PNS yang telah menggunakan hak cuti tahunan.
- b) Cuti Besar
Pegawai/ASN dibawah Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berhak mendapatkan cuti besar jika ;
- 1) PNS minimal bekerja 5 tahun berturut-turut.
 - 2) Cuti setiap 5 tahun sekali.
 - 3) Memperoleh cutimaksimal 3 bulan
 - 4) Tidak berhak mengambil cuti tahunan dalam tahun bersangkutan.
 - 5) Jika sudah mengambil cuti tahunan, maka akan dipertimbangkan cuti tahunan yang digunakan selama 12 hari.
 - 6) Pengecualian cuti besartk PNS di bawah 5 tahun bekerja, untuk kepentingan agama spt Haji pertamakali.
 - 7) Pengajuan kepada pejabat yang berwenang.

- 8) Dapat ditanggguhkan pengajuannya paling lama 1 tahun krn kepentingan dinas yang mendesak.
- 9) Sisa cuti akan dihapus jika cuti besar kurang dari 3 bulan.

c) Cuti Sakit

Pegawai/ASN dibawah Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berhak mendapatkan cuti sakit jika ;

- 1) Mengajukan ijin keatasan langsung untuk cuti sakit 1 hari disertai surat dokter.
- 2) Mengajukan ijin ke Pejabat Yang Berwenang memberikan Cuti untuk cuti sakit 1 sampai 14 hari disertai surat dokter.
- 3) Mengajukan ijin ke Pejabat Yang Berwenang memberikan Cuti untuk cuti sakit lebih dari 14 hari disertai surat dokter pemerintah.

d) Cuti Melahirkan

Pegawai/ASN dibawah Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berhak mendapatkan cuti melahirkan jika ;

- 1) Untuk kelahiran anak pertama sampai ketiga diberikan cuti melahirkan.
- 2) Sedangkan anak keempat dan seterusnya diberikan cuti besar

e) Cuti Karena Alasan Penting

Pegawai/ASN dibawah Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berhak mendapatkan cuti Karena Alasan Penting jika ;

- 1) ibu, bapak, isteri atau suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia;
- 2) melangsungkan perkawinan.
- 3) PNS laki-laki yang isterinya melahirkan/operasi caesar.
- 4) Dalam hal PNS mengalami musibah kebakaran rumah atau bencana alam.
- 5) Lamanya cuti karena alasan penting ditentukan oleh Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti paling lama 1 (satu) bulan.

f) Cuti Bersama

Pegawai/ASN dibawah Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berhak mendapatkan cuti bersama jika ;

- 1) Presiden dapat menetapkan cuti bersama.

- 2) Cuti bersama, tidak mengurangi hak cuti tahunan.
 - 3) Cuti bersama ditetapkan dengan Keputusan Presiden.
- g) Cuti di luar Tanggungan Negara Pegawai/ASN dibawah Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berhak mendapatkan cuti di luar Tanggungan Negara jika :
- 1) PNS telah bekerja minimal 5 tahun karena alasan pribadi dan mendesak, antara lain:
 - Mendampingi istri/suami tugas negara/belajar keluar negeri.
 - Mendampingi istri/suami bekerja di dalam/luar negeri.
 - Menjalani program untuk mendapat keturunan.
 - Mendampingi anak berkebutuhan khusus.
 - Mendampingi suami/istri/anak yang memerlukan perawatankhusus.
 - Mendampingi/merawat orang tua/mertua yang sakit/uzur.

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan begitu penting baik bagi karyawan sendiri maupun bagi perusahaan yang memiliki karyawan. Motivasi kerja karyawan juga bukan hanya tanggungjawab sebelah pihak saja, namun keduanya memiliki tanggungjawab untuk meningkatkannya. Seorang karyawan, tidak boleh hanya mengharap perusahaan memberikan motivasi. Sebaliknya, pemilik perusahaan tidak boleh hanya menyuruh karyawan untuk memiliki motivasi kerja. Keduanya harus proaktif membangkitkan motivasi kerja karyawan sebab akan memberikan pengaruh positif bagi keduanya.

Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sentuhan rasa yang bersifat intuisi yang mampu memberikan kegairahan dan semangat didalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaan. Dilihat dari asalnya motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti menggerakkan atau dorongan.

Laksmiari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggungjawab. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Konsep motivasi kerja juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018) yang menyatakan bahwa motif seseorang akan menentukan tingkah lakunya ditentukan oleh tiga macam kebutuhan yaitu :kebutuhan akan kekuasaan(*need for power*), kebutuhan akan afiliasi(*need for affiliation*), dan kebutuhan akan keberhasilan(*need for achievement*).

Berdasarkan jenis motivasinya dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif. Sedangkan motivasi negative adalah suatu dorongan yang bersifat negative yaitu yang mendorong karyawan dengan ancaman dan hukuman. Faktor-faktor motivasi dapat dibagi dua kelompok, yaitu :

1. Faktor eksternal (karakterorganisasi), yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab.
2. Faktor internal (karakterpribadi), yaitu tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Faktor –factor tersebut menurut Sukmasari (2011), disebut dengan factor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang dapat digolongkan menjadi empat macam pola motivasi yang sangat penting yaitu :

1. Motivasi prestasi(achievement motivation)
2. Motivasi afiliasi(affiliation motivation)
3. Motivasi kompetensi(competence motivation)
4. Motivasi kekuasaan(power motivation)

Teori Motivasi Kerja

Septianti (2015) mengemukakan mengenai teori kontemporer tentang motivasi yang menyatakan bahwa terdapat beberapa teori tentang motivasi diantaranya : (1).

Harapan, (2). Existence Related Growth(ERG) dan (3). Penguatan.

Teori Abraham Maslow yang dijelaskan oleh Sunarsi (2018) menyatakan bahwa motivasi didasarkan pada kebutuhan manusia secara bertingkat. Menurut Maslow, jenjang kebutuhan manusia sebagai karyawan dari terendah hingga yang tertinggi terbagi dalam hierarki kebutuhan Maslow sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis/dasar/pokok (*physiological needs*)
2. Kebutuhan akan rasa aman dan nyaman (*safety and security needs*)
3. Kebutuhan untuk bersosialisasi, berinteraksi, kasih sayang (*social, affiliation, love, belongingness needs*)
4. Kebutuhan harga diri dan rasa hormat dari yang lain (*esteem needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan secara maksimal kemampuan, ketrampilan dan potensinya (*self-actualization needs*).

Prinsip Motivasi Kerja

Reynaldo (2013) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang proaktif dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Disamping itu juga menjelaskan tentang prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu :

1. Prinsip partisipasi, yaitu dalam memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.
2. Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih

dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip member perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/bawahan, akan termotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Model Pengukuran Motivasi Kerja

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh Reynaldo (2013) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

1. Memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dimensi pengukuran motivasi juga dikembangkan oleh Andiarung (2013) meliputi perilaku digerakkan oleh kerja (*driven by work*), tidak suka bersantai (*unable to relax*), tidak suka ketidak efektifan (*impatience with ineffectiveness*), menyukai tantangan (*seeks moderate challenge*) dan menyukai umpan balik (*seeks feedback*).

Metode Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh variable terhadap variable lainnya. Priyono (2016)

menyatakan bahwa penelitian kuantitatif deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala dan fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini berupa tipologi atau pola-pola mengenai fenomena yang sedang dibahas.

Pendekatan kuantitatif juga digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori dan memiliki kredibilitas untuk mengukur, menguji hubungan sebab-akibat dari dua atau beberapa variable dengan menggunakan analisis statistik (Arikunto, 2013). Desain formal diperlukan untuk meyakinkan bahwa deskripsi mencakup semua tahapan yang diinginkan untuk mencegah dikumpulkannya data yang tidak perlu. Penelitian deskriptif berupaya untuk memperoleh penjelasan atau deskripsi yang lengkap dan akurat dari sebuah situasi (Rahmat, 2013).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:61). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar berjumlah 125 orang. Sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan *Proportional Random Sampling*. *Proportional Random Sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bias lebih representatif (Sugiono, 2014), sebanyak 95 pegawai. Penelitian ini menggunakan instrumen yang telah dikembangkan peneliti sebelumnya. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert untuk setiap variable penelitian. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan data interval dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Dalam skala ini, angka 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan sangat setuju.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket atau metode kuesioner. Pengukuran

validitas dari masing-masing alat pengambil data (kuesioner), dilakukan dengan cara mengkorelasi skor item butir pertanyaan terhadap total skor pada setiap factor dari masing-masing responden yang diuji coba. Korelasi yang dibentuk berdasarkan teknik korelasi product moment yang formulasi matematisnya menurut Arikunto (2013).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan

Menghitung nilai Alpha. Jika hasil perhitungan r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{table}}$ maka butir atau variable tersebut reliabel. Sebaliknya, bila $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{table}}$ maka butir atau variable tersebut tidak reliabel. Dalam SPSS pengukuran reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach $> 0,60$.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik menunjukkan bahwa instrumen valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan dengan analisis data. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda dilaksanakan dengan menganalisis hubungan variable Cuti kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja Pegawai (Y) yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat :Produktivitas kerja Pegawai (Y_1)					
No	Variabel	Koef. B	Beta	t	Sig
1	(Constant)	14,669	2,814	5,212	0,000
2	Cutikerja (X_1)	0,280	0,120	2,326	0,022
3	Motivasi Kerja (X_2)	0,290	0,073	3,957	0,000
<u>Keterangan :</u>					
R_{tabel}		= 0,2017			
R		= 0,450			
R Square		= 0,202			
Adjusted R Square		= 0,185			
T_{tabel}		= 1,664			
F_{hitung}		= 11,664			
F_{Tabel}		= 3,10			

Sumber : Data primer diolah, 2022

Analisis Pengujian Hipotesis Pengaruh Parsial

Pengaruh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel Cuti kerja dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar secara terpisah diukur dari nilai koefisien regresinya, Jika koefisien regresi positif maka pengaruhnya positif, sebaliknya jika koefisiennya negatif maka berpengaruh negatif, untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, diukur dari nilai t-hitung masing-masing variabel bebas, Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, berarti pengaruh tersebut signifikan, begitu sebaliknya,

Berdasarkan uji statistic tersebut dapat menghasilkan variasi simpulan suatu variabel: berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tapi tidak signifikan, berpengaruh negatif dan signifikan, serta berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan,

a) Pengaruh Variabel Cuti kerja (X1) terhadap Produktivitas kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar (Y)

Koefisien regresi variabel Cuti kerja ($\beta_1 = 0,280$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata Cuti kerja meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,280 satuan, Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa Cuti kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel Cuti kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis, Langkah-langkah pengujiannya adalah:

- Menentukan Hipotesis

Ho : $\beta_1 = 0$, secara terpisah variabel Cuti kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja,

Ha : $\beta_1 \neq 0$, secara terpisah variabel Cuti kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja,

- Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,326 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $95 - 1 - 2 = 92$ diperoleh harga t dalam tabel = 1,664

- Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 2,207 lebih besar dari harga t-tabel = 1,664 maka harga t-hitung berada di daerah penolakan Ho, maka kesimpulannya hipotesis menolak Ho, yang artinya bahwa secara terpisah variabel Cuti kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar,

Dari hasil analisis tersebut baik analisis regresi maupun pengujian statistic membuktikan hipotesis yang mengatakan bahwa variabel Cuti kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai,

Hal ini konsisten dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Izzah dan Ardiani (2016) dan didukung juga oleh Radito (2016), Hasil penelitian dikuatkan oleh argument Patmarina dan Erisna (2012) yang menyatakan bahwa Cuti kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

b) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar (Y)

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ($\beta_2 = 0,290$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,290 satuan, Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar,

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variable Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis, Langkah-langkah pengujiannya adalah:

1. Menentukan Hipotesis

Ho : $\beta_2 = 0$, secara terpisah variable Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable produktivitas kerja.

Ha : $\beta_2 \neq 0$, secara terpisah variable Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable produktivitas kerja.
2. Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,957 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $95 - 1 - 2 = 92$ diperoleh harga t dalam tabel = 1,664.
3. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 3,957 lebih besar dari harga t-tabel = 1,664, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan Ho, maka kesimpulannya hipotesis menolak Ho, yang artinya bahwa secara terpisah variable Motivasi Kerja mempunyai **pengaruh positif** dan **signifikan** terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar,

Dari hasil analisis, baik analisis regresi maupun pengujian statistic membuktikan hipotesis bahwa variable Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai,

Kesimpulan ini konsisten/mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Izzah dan Ardiani (2016) dan didukung juga oleh Radito (2016), Hasil penelitian dikuatkan oleh argument Patmarina dan Erisna (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai,

Analisis Pengujian Hipotesis Pengaruh Simultan

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang mengatakan bahwa secara bersama-sama Cuti kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, Uraian hipotesis tersebut kemudian dibuktikan dengan elakukan pengujian statistic dengan uji F,

Hasil pengolahan data dengan perhitungan perangkat lunak program komputer SPSS Versi 16,0 dihasilkan F-hitung sebesar 11,664, Dengan menggunakan taraf signifikansi (alpha: 5%), dan daerah kritis $df = 2$ dan $N = 95$ menghasilkan F-tabel sebesar 3,10.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} 11,664 > F\text{-tabel } 3,10$ yang bermakna secara bersama-sama variable Cuti kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar,

Model Regresi

Dari hasil analisis statistic hasil analisis regresi pada tabel 4,14 dapat dibuat rumusan fungsi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,669 + 0,280X_1 + 0,290X_2 + \varepsilon$$

$$R^2 = 0,202$$

Dari model tersebut selanjutnya diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

- a) Konstanta ($\beta_0 = 14,669$) menunjukkan bahwa jika kondisi dimana variable Cuti kerja dan Motivasi Kerja dianggap tetap dan bernilai nol, maka produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 14,669.
- b) Koefisien regresi variable Cuti kerja ($\beta_1 = 0,280$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata Cuti kerja meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,280 satuan, Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa Cuti kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.
- c) Koefisien regresi variable Motivasi Kerja ($\beta_2 = 0,290$) memberikan makna bahwa

pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,290 satuan, Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

- d) Nilai koefisien determinasi berganda yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $R^2 = 0,202$ menunjukkan besarnya produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar sekitar 20,2 % ditentukan oleh perubahan variable bebas Cuti kerja dan Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel-variabel dependen dan independen yang diteliti, Secara detail berkaitan dengan hasil analisis data dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh Cuti kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

Berdasarkan hasil analisis variable Cuti kerja terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, Hal ini didasari dari hasil analisis data menggunakan SPSS 16 menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 2,326$, $t_{tabel} = 1,667$).

Cuti kerja merupakan hak yang diberikan oleh instansi kepada pegawai yang telah diatur berdasarkan pasal 310 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil yang isinya antara lain : Cuti Tahunan, Cuti Besar, Cuti Sakit, Cuti Melahirkan, Cuti karena alasan penting dan cuti diluar tanggungan Negara. Tujuan diberlakukannya cuti untuk pegawai adalah untuk meningkatkan motivasi serta menjamin kesegaran jasmani dan rohani PNS, sehingga dapat mendorong PNS lebih produktif dan inovatif dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mendukung terwujudnya Cuti kerja sehingga mampu membangun produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar adalah legalitas, transparan, kemanusiaan, selektif, proporsional dan akuntabel. Seluruh factor tersebut berpengaruh kuat dalam

membangun dan menunjang produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, Namun diantara factor-faktor tersebut yang paling besar berpengaruh dari penilaian responden adalah factor selektif, factor selektif yang dimaksud lebih kepada proses penyaringan dan mengutamakan skala prioritas sehingga pegawai yang akan mengajukan cuti memang benar-benar dalam kebutuhan bukan karena semata-mata menggunakan kesempatan cuti berdasar peraturan.

Berdasarkan fakta empiris menunjukkan bahwa pembiasaan tertib administrasi dan tertib proses dalam mendukung Cuti kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah sudah cukup terpenuhi, hal ini dibuktikan dengan adanya sarana dan prasarana yang sangat memadai untuk mendukung Cuti kerja melalui aplikasi E-Cuti yang sudah diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar. Aplikasi E-Cuti ini merupakan salah satu aplikasi yang menjadi media unggulan untuk menjaga ketertiban dan kedisiplinan pegawai. Dengan adanya dukungan sarana ini menjadi menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian yang berkaitan dengan Cuti kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar ini senada dengan penelitian yang dilaksanakan oleh albar (2020) dan kusnaeni (2021) yang menyatakan bahwa Cuti kerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hal ini sangat relevan dengan teori yang dikembangkan Djatmika dkk (2016) yang menyatakan bahwa Cuti kerja merupakan cuti tidak masuk bekerja yang diijinkan dalam kurun waktu tertentu untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta untuk kepentingan karyawan. Disamping itu Cuti kerja merupakan hak dari setiap pegawai dan sebagai motivasi untuk meningkatkan kebugaran dan relaksasi akibat kejenuhan yang dialami selama menjalani serangkaian proses pekerjaan. Jika hak pegawai dapat dipenuhi secara baik oleh perusahaan maka akan mendorong pada peningkatan produktivitas pegawai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa cuti kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan

produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

Berdasarkan hasil analisis variable Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, Hal ini didasari dari hasil analisis data menggunakan SPSS 16 menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 3,957$, $t_{tabel} = 1,664$),

Motivasi Kerja merupakan salah satu unsur yang penting dalam sebuah manajemen pengelolaan suatu institusi. Dengan adanya system Motivasi Kerja akan menjadikan proses produktivitas kerja pegawai berjalan baik. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat dalam memberikan efek terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun masih tetap lebih kuat jika dibandingkan Cuti kerja. Pengaruh cukup kuat didapatkan pada indicator suka tantangan, tidak suka bersantai dan perilaku digerakkan oleh kerja.

Berdasarkan fakta empiris, dalam hal tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh pegawai, secara sistematis telah dibagi kedalam bentuk tugas dan wewenang yang jelas, sehingga antara pegawai satu dengan yang lain, tidak terjadi kerancuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksinya, Disamping itu pelatihan dan pengembangan terus dilakukan secara berkesinambungan melalui kegiatan workshop, pelatihan dan bimbingan teknis, Hal ini dilakukan agar pegawai menjadi lebih kompeten, lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Penelitian yang berkaitan dengan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Priadana (2013), Pertiwi (2015), Presilawati (2016) dan Naibaho (2016) yang dalam enelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, oleh karenanya semakin baik system Motivasi Kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja pegawainya, yang berdampak semakin meningkatny a kualitas segala bidang.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Laksmiari (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggungjawab. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangatkerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Hasil penelitian juga relevan dengan Naibaho (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung instansi, Instansi mengharapkan agar Motivasi Kerja yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, pengelolaan Motivasi Kerja adalah tugas penting didalam instansi,

Hasil penelitian relevan dengan hasil penelitian Presilawati (2016), yang secara jelas menyatakan Motivasi Kerja bagi instansi berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja, Adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggungjawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan, Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja, Sedangkan pihak kedua adalah instansi yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama, Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam sebuah instansi,

Pengaruh Cuti kerja dan Motivasi Kerjaterhadap Produktivitas kerja Pegawai secara Simultan

Hasil Pengujian secara bersama-sama (simultan) atas variable Cuti kerja dan variable Motivasi Kerja membuktikan apakah hipotesis yang mengatakan bahwa secara

bersama-sama Cutikerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, Uraian hipotesis tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistic dengan uji F,

Hasil pengolahan data dengan perhitungan perangkat lunak program komputer SPSS Versi 16,0 for Windows dihasilkan F-hitung sebesar 19,525, Dengan menggunakan taraf signifikansi (α : 5%), dan daerah kritis $df = 2$ dan $N = 95$ menghasilkan F-tabel sebesar 3,10. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa F-hitung $11,664 > F$ -tabel 3,10 yang bermakna secara bersama-sama variable Cutikerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar,

Nilai koefisien determinasi berganda yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $R^2 = 0,202$ menunjukkan besarnya produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Ponorogo sekitar 20,2% ditentukan oleh perubahan variable bebas Cuti kerja dan Motivasi Kerja,

Penelitian Zuliawati (2016), Satria & Kuswara, 2013, Radito (2016), Izzah dan Ardiani (2016) semua sepakat menyatakan bahwa Cuti kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi Cuti kerja dan Motivasi Kerja maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian berkaitan dengan Analisis pengaruh Cuti kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerjapegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mampu berkontribusi baik langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerjapegawai. Hal ini dibuktikan dengan data-data primer dan sekunder berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Analisis berkaitan dengan implementasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dalam upaya untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai

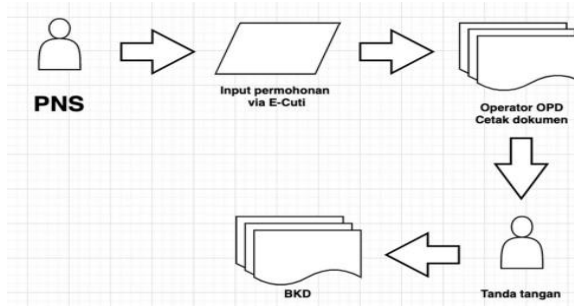
Analisis berkaitan dengan implementasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerjapegawai dilakukan dengan menerapkan aplikasi E-Cuti. Aplikasi Software E-cuti ini diterapkan dengan tujuan Meningkatkan motivasi serta menjamin kesegaran jasmani dan rohani PNS, sehingga dapat mendorong PNS untuk lebih produktif dan inovatif dalam bekerja. Secara legal formal penerapan aplikasi ini sudah diatur dalam perundang-undangan dan kebutuhan Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar. Sasaran diterapkan aplikasi E-Cuti ini adalah tersedianya data cuti PNS di server BKD dan Tersedianya aplikasi pemberian Cuti PNS secara online.

Dengan adanya software aplikasi berbasis E-Cuti ini mampu membawa dampak terhadap peningkatan produktivitas pegawai khususnya dalam bidang record data base akumulasi data cuti kerja pegawai. Data yang berhasil dikumpulkan dalam server E-Cuti menjadi bahan evaluasi dari lembaga/instansi untuk rencana tindak lanjut (RTL).

Analisis pengaruh Software E-Cuti dalam peningkatan Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian daerah Kota Blitar

Dengan adanya Aplikasi E-Cuti memberikan manfaat dan kemudahan bagi ASN kota blitar untuk melakukan proses Cuti karena sudah dilaksanakan secara online. Sejak adanya software berbasis E-Cuti ini kepengurusan Cuti yang sebelumnya dilakukan secara manual dan membutuhkan waktu panjang serta prosedur administrasi yang kompleks dapat teratasi dengan aplikasi E-Cuti ini. Hal ini sangat terasa bagi ASN yang dalam kondisi cuti melahirkan, cuti karena ada anggota keluarga meninggal dan cuti karena sakit tidak perlu lagi datang langsung ke kantor BKD untuk mengurus cutinya secara manual. Proses cuti cukup diselesaikan dengan menggunakan aplikasi E-Cuti ini.

Disamping itu alur proses E-Cuti yang sangat simple dan sederhana cukup membantu ASN untuk mengurus cuti lebih cepat dan akurat.



Gambar 1 Alur Pengajuan E-Cuti

Berdasarkan gambar 1 dapat dijelaskan bahwa PNS yang akan mengajukan cuti cukup membuka alamat di [http : bkd.blitarkota.go.id/e-cuti](http://bkd.blitarkota.go.id/e-cuti), maka akan muncul halaman Aplikasi Pengajuan E-Cuti Seperti Gambar 4.5 dibawah ini :



Gambar 2 Login E-Cuti

Pada gambar 2 ini pegawai yang akan mengurus Cuti tinggal memasukkan User name dan Password untuk selanjutnya melakukan proses input pengajuan cuti. Data pengajuan yang masukakan di buka oleh operator OPD untuk selanjutnya dicetak dan dimintakan tandatangan kepada Pegawai sebagai bukti legal permohonan ini dan selanjutnya diserahkan kepada BKD Kota Blitar. Seluruh data perijinan Pegawai akan masuk ke data base E-Cuti dan terrecord dengan aman. Bukti record data sebagai bahan monitoring kepada pegawai saat masa cutinya sudah selesai. Data Riwayat Cuti disajikan dalam gambar 4.6 berikut ini :

Riwayat Cuti

Jenis Cuti	Mulai	Selesai	Lama Cuti	Status	Tanggal Dientajui
Karena Alasan Penting	13/12/2019	15/12/2019	3 Hari	approve	15/12/2019
Karena Alasan Penting	23/12/2019	23/12/2019	1 Hari	approve	20/12/2019
Luar Tanggungan Negara	30/12/2019	31/12/2019	2 Hari	approve	20/12/2019
Tahunan	20/12/2019	20/12/2019	1 Hari	approve	15/12/2019
Tahunan	10/12/2019	10/12/2019	1 Hari	approve	10/12/2019
Tahunan	14/01/2020	14/01/2020	1 Hari	approve	11/12/2019
Tahunan	16/12/2019	16/12/2019	1 Hari	approve	16/12/2019

Showing 1 to 7 of 7 entries

Gambar 3 Data Riwayat Cuti

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti maka dapat disusun kesimpulan sebagai berikut : Cuti Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, Cuti Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

REFERENSI

- Albar, A. J., & Setiadji, S. (2021). Perlindungan Hukum Hak Cuti Tahunan Pekerja Kontrak. *Jurnal Yustitia*, 22 (2).
- Andika, 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.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta. ISBN: 978-979-518-153-8
- Djarmiko. (2008). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Safilindo Permata. *Strategi: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 1-15.
- Imansyah, I., Wahono, B., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Peternak Sapi Desa Beji Kota Batu). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(03).
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS. Semarang University Press: Semarang. ISBN: 978-602-9019-98-8.
- Kurnia, E., Sutrisno, R., & Nugraha, F. (2016). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372).
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Prihartanta, Widayat. 2015. Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya* Vol. 1 No. 83 Tahun 2015. UIN Ar-Raniry.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1-15.
- Reynaldo., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Rahmat. 2013. *Statistika Penelitian*. Pustaka Setia. Bandung. ISBN: 978-979-076-337-1
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66-82.
- Sularmi, L., Septianti, F., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kanmogroup Di Jakarta (Studi Kasus Divisi Fashion Kids Justice). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(1), 81-91.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Sukmasari, H. (2011). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan asset daerah kota Semarang. *Jurnal Tesis Magister Manajemen UDINUS Semarang*. Andiarung (2013)
- Septianti., Idayanti, I., & Umar, F. (2018). Pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank SULSELBAR cabang utama Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(1), 49-64.
- Setianti, Yanti. 2012. Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi. *Jurnal Acta diurna* Vol. 8 No. 2 Tahun 2012. Hal. 55-60.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung. ISBN: 978-979-8433-10-8
- Utami, R. T. (2021). Optimalisasi Pelayanan Ijin/Cuti Bagi Personel di lingkungan Itwasum Polri Melalui Sisteminformasi Pengajuan Ijin/Cuti. *Humanis (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(2).
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing. Sidoarjo. ISBN: 978-602-6930-31-6
- Zulawati, N. (2016). Pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru pendidikan agama islam sekolah dasar sekecamatan Batu retno Kabupaten Wonogiri. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 1(1), 23-38.