



Dampak Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap

Anur Achsanuddin^{1*}, Muhammad Yusuf²

Universitas Muhammadiyah Makassar

Corresponding Author: Anur Achsanuddin UA

nur.achsanuddin@unismuh.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas Kerja Pegawai

Received : 10 October

Revised : 19 October

Accepted: 27 October

©2022 Achsanuddin, Yusuf: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat kabupaten sidrap. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif karena data penelitian merupakan angka-angka yang diolah menggunakan aplikasi spss 20. Dengan populasi 45 dan sampel berjumlah 31 responden teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear sederhana dengan variabel motivasi (X) dan kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil regresi linier sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS, maka diperoleh persamaannya adalah $Y = 6,592 + 0,664X$, dimana bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 6,592 (positif) menyatakan bahwa jika tidak adanya motivasi kerja (X) maka produktivitas kerja (Y) adalah 0,664, artinya produktivitas kerja pegawai masih tetap walaupun motivasi kerja terhadap Y bernilai nol. Jika ada penurunan terhadap motivasi kerja maka akan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat Kabupaten Sidrap.

PENDAHULUAN

Pada suatu perusahaan atau kantor instansi sangat memerlukan sumber daya manusia. Sebab dengan adanya sumber daya manusia suatu perusahaan atau kantor dapat berjalan dengan baik, tetapi suatu perusahaan atau kantor memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu memberikan hasil yang di harapkan dengan cara memberikan motivasi secara tepat.

Untuk motivasi sumber daya manusia yang tepat digunakan motivasi (alat-alat motivasi) dalam bentuk material insentif yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar dan dapat memberikan kebutuhan ekonomis, kemudian nonmaterial insentif diberikan seperti pemberian reward, kesejahteraan serta jaminan kesehatan yang tidak ternilai harganya, sehingga memberikan kepuasan atau kebanggaan tersendiri bagi pegawai. Jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani. Dalam penelitian ini penulisan hanya memfokuskan pada alat motivasi dalam bentuk insentif. Sehingga dengan motivasi tersebut dapat memberikan manfaat bagi pegawai dan perusahaan.

Motivasi dalam artikata bagaimana manfaat tenaga kerja dengan memberikan dorongan kerjayang maksimal. Dalam usaha peningkatan produktivitas pegawai merupakan tanggung jawab setiap perusahaan. Melalui para leader, pegawai berusaha sekuat tenaga dan dengan berbagai cara untuk semakin memaksimalkan potensi pegawai. Mengenai peningkatan produktivitas pegawai bukan monopoli instansi yang mencari keuntungan, melainkan juga merupakan kepentingan organisasi-organisasi yang menjual jasa pelayanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah instansi. Tercapainya suatu tujuan instansi pemerintah tidak lepas dari produktivitas sumber daya manusia di dalamnya. Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh motivasi kerja sehingga dapat menimbulkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab dengan begitu produktivitas kerja pegawai dapat meningkat dengan maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik meneliti :**“Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Sidenreng Rappang”**.

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan tersebut maka dapat dirumuskan masalah pokok penelitian yaitu:

“Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor Samsat kabupaten Sidrap”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pegaertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi dan pengembangan dirinya. Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengolahan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

Ahli teori manajemen terkemuka Peter Drucker dalam kutipan burhanuddin (2015 : 21) mngatakan bahwa pekerjaan manajer adalah untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer.

2. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavare* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

wexley dan yulk dalam Wilson Bangun (2012 : 312) motivasi merupakan hasrat dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Dari uraian tersebut dapat terlihat bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnyaintrinsik. Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja.

3. Teori Motivasi

Teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus, enam teori motivasi dari sudut psikologis, yang dapat diplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan suatu organisasi. Teori tersebut adalah :

Teori Kebutuhan dari Maslow

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan / tenaga (energy) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi / terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul kembali sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan yang sebelumnya.

Maslow dalam teorinya mengatengahkan tingkat kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari : kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan spiritual, yang sebenarnya cukup penting / dominan perannya sebagai motivasi, terutama di lingkungan pemeluk suatu agama / kepercayaan pada Tuhan Yang Maha Esa.

4. Pengertian Produktivitas

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan yeknik operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berubah untuk meningkatkan mutu kehidupan yang pada dasarnya mengembangkan diri dan meningkatkan mutu kehidupan yang pada dasarnya mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Menurut Mochdarsyah Sinungan, dalam bukunya "Produktivitas apa dan Bagaimana" (2005 : 20), menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara totalitas masukan (input) selama periode tersebut.

Definisi yang dikeukakan oleh Mochdarsyah tersebut memasukan semua pemakaian factor-faktor produktivitas selama proses produksi hingga selesainya factor-faktor produksi yang dimaksudkan itu terdiri dari tanah, bangunan, peralatan dan tenaga kerja.

Faktor-faktor Produktivitas

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan instansi dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut kutipan sedaryanti dalam bukunya (2011 : 214), faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap serja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*ship work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan leader yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu.

4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan oleh penulis untuk mengambil penelitian dengan mengambil objek penelitian yaitu kantor Samsat di Kabupaten Sidrap.

Populasi merupakan keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian tentang data yang diperlukan. Kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian ini adalah pegawai yang berada pada bagian pelayanan, dengan jumlah pegawai sebanyak 45 orang.

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut.

Jenis data pada penelitian ini terdiri dari :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka.

Sumber data pada penelitian ini meliputi :

- a. Data Primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai perusahaan yang diteliti.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis perusahaan yang dibuat secara berkala.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian dapat digunakan metode analisis deskriptif yaitu :

1. Analisis kualitatif

Yaitu metode yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, penulis menggunakan beberapa teori atau konsep tentang motivasi dan produktivitas kerja karyawan serta hubungan antara keduanya.

2. Analisis kuantitatif

Dimana dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variable-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap motivasi serta produktivitas dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian koesioner oleh responden. Pengisian koesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) kurang setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

Metode Analisis

1. Instrumen Penelitian

- a. Uji validitas
- b. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan di gunakan adalah cronbach alpha melalui rogram komputer excel statistic analysis & spss 22. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.6

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, maka penulis menggunakan hipotesis, sebagai berikut:

- a. Analisis deskriptif dengan menjelaskan motivasi intensif yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada kantor Samsat kabupaten Sidrap
- b. Analisis Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja pegawai

X = Motivasi

a = Bilangan konstan

b = Koefisien regresi

Sumber: Andi. Mappatempo, Ismail Rasulong & Asdi dalam bukunya SPSS Terapan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap sebagai responden, maka dapat dieketahui karakteristik setiap pegawai yang dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin responden dan pendidikan responden.

Dalam pelaksanaan peneitian ini, ditetapkan sebesar 31 orang responden. Dari 31 kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua kuesioner telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itu akan disajikan deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik jenis kelamin pegawai pada Kantor samsat kabupaten Sidrap lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
PRIA	20	64,6%
WANITA	11	35,4%
JUMLAH	31	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas dapa dilihat bahwa jenis kelamin pria pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap sebanyak 20 orang atau (64,6%), sedangkan wanita sebanyak 11 orang atau (35,4%). Jadi yang lebih mendominasi dalam penelitiann ini adalah pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun karakteristik jenis kelamin pegawai pada Kantor samsat kabupaten Sidrap lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	8	25,9%
D3	9	29,0%
S1	11	35,4%
S2	3	9,7%
JUMLAH	31	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas dapa dilihat bahwa pegawai yang pendidikan S1 pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap sebanyak 11 orang atau (35,4%), D3 sebanyak 9 orang atau (29,0%), SLTA sebanyak 8 orang atau (25,9%), sedangkan S2 sebanyak 3 oang atau (9,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu berpendidikan S1 sebanyak 11 orang.

2. Deskripsi Tanggapan Responden

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X) dan vaiabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Survey yang digunakan yaitu menggunakan skala likert dimana setiap item diberi skor sesuai yang telah ditetapkan dengan jumlah responden yaitu 31 orang. Adapun skor dalam penilaian ini adalah sebagai beikut :

- 1) Sangat Setuju diberikan skor 5

- 2) Setuju Diberikan skor 4
- 3) Kurang Setuju Diberikan skor 3
- 4) Tidak Setuju Diberikan skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju Diberikan skor 1

Deskripsi responden mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat kabupaten Sidrap dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	20	64,5	11	35,5	0	0	0	0	0	0	31	46,452
X1.2	17	54,8	14	45,2	0	0	0	0	0	0	31	45,484
X1.3	18	58,1	13	41,9	0	0	0	0	0	0	31	45,806
X1.4	16	51,6	14	45,2	0	0	1	3,2	0	0	31	44,516
X1.5	17	54,8	11	35,5	1	3,2	2	6,5	0	0	31	43,871
Rata-rata Keseluruhan Keselamatan Kerja (X ₁)											155	226,129

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dari tabel deskripsi variabel motivasi kerja (X) menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebesar 31 orang responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai padakantor Samsat Kabupaten Sidrap sudah baik.

Tabel 4. Deskripsi Variabel produktivitas kerja (Y)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	14	45,2	15	48,4	0	0	2	6,5	0	0	31	43,226
Y1.2	13	41,9	16	51,6	1	3,2	1	3,2	0	0	31	43,226
Y1.3	9	29	16	51,6	1	3,2	5	16,1	0	0	31	39,355
Y1.4	15	48,4	14	45,2	0	0	2	6,5	0	0	31	43,548
Y1.5	21	67,7	10	32,3	1	3,2	0	0	0	0	31	46,774
Rata-rata Keseluruhan Keselamatan Kerja (X ₁)											155	216,129

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas dari tabel deskripsi variabel produktivitas kerja (Y) menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebesar 31 orang responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai padakantor Samsat Kabupaten Sidrap sudah baik.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0,355. Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi Kerja (X) dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,625	0,355	Valid
2	X1.2	0,366	0,355	Valid
3	X1.3	0,384	0,355	Valid
4	X1.4	0,613	0,355	Valid
5	X1.5	0,747	0,355	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil pengolahan data variabel motivasi kerja (X) menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r tabel artinya seluruh pernyataan tersebut valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y1.1	0,672	0,355	Valid
2	Y1.2	0,435	0,355	Valid
3	Y1.3	0,441	0,355	Valid
4	Y1.4	0,695	0,355	Valid
5	Y1.5	0,481	0,355	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan table 6 diatas hasil pengolahan data variabel produktivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r tabel artinya seluruh pernyataan tersebut valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari > 0,60. Hasil uji raliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	2

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 7 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, adapun hasil regresi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,592	4,177		1,578	,125
	MOTIVASI KERJA	,664	,184	,556	3,606	,001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh koefisien regresi sederhana variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 6,592 + 0,664X$$

Bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 6,592 (positif) menyatakan bahwa jika tidak adanya motivasi kerja (X) maka produktivitas kerja (Y) adalah 0,664, artinya produktivitas kerja pegawai masih tetap walaupun motivasi kerja terhadap Y bernilai nol. Jika ada penurunan terhadap motivasi kerja maka akan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai.

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja (X) secara individual/parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel berdasarkan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi derajat kebebasan $df (n-k) = 31 - 1 = 30$ (dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Berdasarkan tabel 2.8. Diatas, nilai t tabel adalah sebesar = 2,042, maka dapat dilihat bahwa t hitung variabel bebas (X) sebesar 3,606 terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 2,042 hal ini berarti t hitung $3,606 > 2,042$, hasil output juga menunjukkan nilai motivasi kerja signifikan $0,001 > 0,05$ maka H_1 diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja.

Koefisien determinasi (R^2) merujuk pada kemampuan variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Komponen-komponen yang terkait dengan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *model summary* dibawah ini :

Tabel 9. Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,310	,286	174,126

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : : Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada kolom *R Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,310 atau 31,0%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (peningkatan produktivitas

kerja pegawai) adalah sebesar 13,1% sedangkan sisanya 86,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sangat tinggi artinya variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif/signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).yang berarti semakin termotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja pegawai tersebut tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja pegawai rendah.

Untuk melihat hubungan variabel motivasi kerja (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat dari nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,606, sementara nilai t tabel variabel ini pada tabel 5% sebesar 2,042. Hal ini berarti t hitung 3,606 lebih besar dibanding t tabel 2,042, jadi bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat Kabupaten Sidrap. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Jika ada penurunan terhadap motivasi kerja maka akan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat Kabupaten Sidrap. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa motivasi kerja dalam kantor berpengaruh positif terhadap pegawai yang bekerja dimana karyawan yang termotivasi selalu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peneliti dapat memberikan saran kepada kantor agar memaksimalkan motivasi kerja, karena ketika motivasi kerja diberikan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan sudah pasti meningkat.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan, sehingga penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar sebaiknya mulai melakukan identifikasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Peningkatan motivasi kerja karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan kantor yang tentunya akan diikuti juga dengan peningkatan penghasilan kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. *"Pengaruh Motivasi Produksi Kerja Karyawan "* skripsi, Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Andi. Mappatempo, Ismail Rasulong & Asdi. 2015 . *"Spss Terapa"*. Makassar. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar
- Bangun, Wison. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Erlangga.
- Kiki Cahaya Setiawan.2015. *"Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di devisi operasi PT. Pusri Palembang"*. Jurnal psikologi islam . vol. 1 no. 2 ISSN 43-53 [Http://Scholar.google.co.id](http://Scholar.google.co.id). Diakses 27 maret 2019
- Luthfi Parinduri, Yusmartato, Tri Hernawati. 2017. *"Pengaruh disiplin dan komitmen terhadap motivasi kerja karyawan di pabrik kelapa sawit ptpn I tanjung seumantoh , Aceh Tamiang"*.Jurnal teknik industri. Vol. 1 no 4 ISSN 1410-4520. [Http://Scholar.google.co.id](http://Scholar.google.co.id). Diakses 27 maret 2019
- Marwansya. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung : Alfabeta, cv
- Multazam. 2005. *"pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep"*. Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Mulyadi. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bogor : IN Media - Anggota IKAPI
- Nur Amal Karima, Idayanti, Fauziah Umar. 2018. *"Pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank SULSELBAR cabang utama Makassar"*. Jurnal magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis vol. 1 no. 4 ISSN 192-211. [Http://Scholar.google.co.id](http://Scholar.google.co.id). Diakses 27 maret 2019
- Priyono & Marnis. 2014. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Sidoarjo : Zifatama Publisher
- Saljunuddin, Muhammad Lukman. 2018. *"Pengaruh dan pengalaman kerja*

terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo". Jurnal Manajemen vol. 4 no. 1 ISSN 2339-1510.
[Http://Scholar.google.co.id](http://Scholar.google.co.id). Diakses 27 maret 2019

Samsuddin, Harun. 2018. *"Kinerja Pegawai"*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.

Sedaryani. 2011. *"Tata kerja dan Produktivitas Kerja"*. Bandung : Mandar Maju.

Septeria Noor Yuliannisa. 2017. *"Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja di PT. Inter pan pasifik futures Banjarmasin"*. Jurnal ilmu administrasi dan Manajemen vol. 2 no. 1 ISSN 2580-9695.
[Http://Scholar.google.co.id](http://Scholar.google.co.id). Diakses 27 maret 2019

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara

Sutrisno, Edy. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Kencana.

Veithzal, Rivai. 2010. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori ke Praktek"*. Jakarta : Rajawali Pers.

Yani. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *"Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah"*. Jakarta : Rajawali Pers