

MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Afiah Mukhtar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara

Email : afiah.muhtar@gmail.com

Asmawiyah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara

Email : asmawiyah49@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini di kantor Satuan Atap Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan sampel sebanyak 42 responden. Penelitian ini juga menggunakan analisis deskriptif untuk menjelaskan motivasi yang diberikan instansi kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja dan penelitian ini menggunakan Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan menggunakan persamaan struktural yang penyelesaiannya dilakukan dengan bantuan program SmartPLS sebagai teknik analisis kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Nilai 45,883855 dan signifikan pada $\alpha = 0.05$, Nilai t-statistik tersebut berada diatas nilai kritis 1.96, dengan demikian H_0 diterima. Ini artinya bahwa pegawai yang bekerja di instansi (Samsat) Kab Sidrap memiliki motivasi kerja yang baik sehingga produktivitas kerja juga terwujud yang dapat ditandai dengan terwujudnya pendapatan daerah, tertib, akuntabel dan inovatif sebagai bagian dari visi instansi

Kata kunci: Motivasi, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu instansi ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya (Senen, 2008). 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.

Lingkungan organisasi formal maupun non formal sangat memperhatikan pengelolaan organisasi yang baik untuk terwujudnya produktivitas kerja dalam organisasi. Faktor yang ikut mempengaruhi terwujudnya produktivitas kerja pegawai yaitu dengan menumbuhkan motivasi kerja bagi pegawai (Harimisa & Fakultas, 2017). Setiap instansi akan selalu berupaya agar sumber daya manusia yang dimilikinya terlibat penuh dalam upaya untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Purnama, 2008)

Faktor internal maupun eksternal dapat menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas kerja dari pegawai. Produktivitas kerja seorang pegawai terkadang belum tercurahkan sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu untuk dapat mengoptimalkan produktivitas pegawai, diperlukan perhatian sungguh-sungguh dari pihak manajemen atau organisasi yaitu dengan motivasi kerja, sebab akan sangat menentukan dan mempengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan yang diharapkan.

Dalam usaha peningkatan produktivitas pegawai merupakan tanggung jawab setiap instansi. Melalui para pemimpin, pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk semakin meningkatkan potensi diri. Mengenai peningkatan produktivitas pegawai bukan monopoli instansi yang mencari keuntungan, melainkan juga merupakan kepentingan organisasi-organisasi yang menjual jasa pelayanan kepada masyarakat. Manusia akan termotivasi jika terpenuhi kebutuhan dasarnya tentang fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Stoyanov, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian (Purnama, 2008) menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, jika tingkat dari motivasi kerja rendah maka yang akan terjadi produktivitas kerja juga ikut rendah. (Fitriyanto, 2005) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, namun hal yang berbeda ditemukan dalam penelitian (Rumondor, 2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap

produktivitas kerja. Hasil penelitian (Elqadri, Wardoyo, & -, 2015) juga menemukan hal yang berbeda bahwa motivasi tidak terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi dapat terwujud jika didukung oleh karyawan/pegawai yang memiliki motivasi dan disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Meskipun karyawan/pegawai memiliki motivasi tetapi jika tidak didukung dengan kedisiplinan maka produktivitas tidak terwujud dengan maksimal.

Objek dari penelitian di instansi Satuan Atap Manunggal Satu Atap (SAMSAT). Berada di Kabupaten Sidenrang Rappang atau biasa disingkat dengan Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan. Produktivitas kerja pegawai diharapkan dapat terwujud jika melihat kejelasan dari adanya visi (SAMSAT) yaitu memaksimalkan peningkatan daerah melalui pengolahan pendapatan daerah yang bersih, tertib, transparan, akuntebel, dan inovatif.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu "Movere" yang berarti "menggerakkan" (to move) atau dapat diartikan motivasi merupakan hal yang berkaitan dengan memberikan dorongan kepada individu untuk tujuan terlaksananya kegiatan.

(Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018) menjelaskan tentang motivasi adalah hasil dari penjumlahan proses yang bersifat internal maupun eksternal bagi individu yang menimbulkan sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi merupakan hal yang membuat seseorang mengerahkan semua kemampuan dan tenaganya dalam melakukan sesuatu (Srivastava & Barmola, 2011)

Pada penelitian (Fitriyanto, 2005) juga ikut menjelaskan dalam jurnal penelitiannya bahwa motivasi mempersoalkan tentang bagaimana dapat memberikan dorongan kepada para bawahan atau pengikutnya, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Indikator yang dapat dijadikan tolak ukur motivasi dijelaskan dalam tulisan (Stoyanov, 2017) A theory of human motivation bahwa manusia akan termotivasi

jika terpenuhi kebutuhan dasarnya tentang fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, pembahasan ini mengkaji tentang teori Maslow.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas dari tenaga kerja menjadi faktor penting dalam perhatian pada lingkup organisasi karena produktivitas tenaga kerja ikut memiliki peran dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya

Konsep produktivitas membahas tentang sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dan pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja dapat dibahasakan merupakan hasil dari rata-rata yang dicapai oleh karyawan/pegawai, selama berlangsungnya jam kerja yang tersedia dalam proses produksi (Rismayadi, 2016)

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60) dalam (Rismayadi, 2016). Bahwa terdapat 10 faktor untuk meningkatkan produktivitas diantaranya (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan kerja yang baik (6) promosi dan pengembangan diri (7) keterlebitan dalam kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) pemimpin yang setia, (10) Disiplin kerja yang tinggi.

3. Hubungan Motivasi dan Produktivitas Kerja

Setiap organisasi ataupun perusahaan tidak hanya mengharapkan pegawai memiliki kemampuan, keterampilan maupun kecakapan dalam bekerja tetapi yang diharapkan keinginan setiap karyawan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Motivasi kerja menjadi hal penting untuk mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi, dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan memberikan produktivitas kerja yang baik pula.

(Fitriyanto, 2005) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka pegawai juga akan meningkat produktivitas kerjanya. Hal

ini dapat dijelaskan bahwa dikarenakan faktor motivasi merupakan dorongan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.

(Syarif, Sinulingga, & Nazaruddin, 2014) Produktivitas perusahaan ataupun instansi dapat diwujudkan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja. (Faslah & Savitri, 2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan produktivitas kerja yang berpengaruh positif dan signifikan. Jika diartikan bawa motivasi kerja yang tinggi, maka yang terjadi produktivitas kerja juga ikut tinggi, namun hal sebaliknya akan terjadi jika motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja juga ikut rendah.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah pegawai kantor Samsat di Kabupaten Sidrap yang berada pada bagian pelayanan dengan jumlah 42 orang dan populasi sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner skala likert yang terdiri atas sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Memakai persamaan struktural yang penyelesaiannya dilakukan dengan bantuan program SmartPLS sebagai teknik analisis kuantitatif.

PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih mendominasi adalah pegawai pria. Berdasarkan pendidikan pegawai terdiri dari pendidikan SLTA, D3, S1 dan S2 dan dapat disimpulkan bahwa jumlah responden atau pegawai terbanyak yaitu berpendidikan S1

Uji Validitas

Hasil output memperlihatkan bahwa loading factor untuk masing konstruk diatas yang dipersyaratkan 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin,1998). Hasil dari outer loading lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut 1 :

	Motivasi (X)	Produktivitas
MV1		0,836955
MV2		0,698610
MV3		0,900944
MV4		0,901445
MV5		0,774249
PRVT1	0,909088	
PRVT2	0,901177	
PRVT3	0,941758	
PRVT4	0,690325	
PRVT5	0,552210	

Diperoleh nilai untuk semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel loading faktor di atas 0,50 dan pengujian validitas untuk indikator menggunakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya. Hasil menunjukkan nilai paling kecil adalah 0,552210 yaitu indikator dari PRVT5, meskipun demikian masih diatas syarat yaitu 0,5. Sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
Motivasi (X)	0,661391	0,904074	0,663993	0,865393
Prov(Y)	0,682463	0,914169		0,880997

Alpha Cronbach memberikan penjelasan mengenai seluruh instrument lebih besar daripada 0.6. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Dapat jelaskan bahwa dari hasil variabel memiliki nilai AVE diatas 0.50 sehingga dapat dikatakan data memiliki discriminant validity yang baik. Composite Reliability dapat meberikan informasi bahwa seluruh variabel memenuhi composite reliability hal ini dikarenakan nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0.7 yang sudah memenuhi kreteria realibel, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten merupakan pengukur yang valid dan reliable.

Nilai R-square yang semakin tinggi, maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat dijelaskan oleh variabel endogen maka semakin

baik persamaan strukturalnya. Nilai R-square variabel motivasi adalah 0,663993. Atau nilai sebesar 66,39 % mampu dijelaskan oleh variabel motivasi sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis : Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja. Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Nilai 45,883855 dan signifikan pada $\alpha = 0.05$, Nilai tstatistik tersebut berada diatas nilai kritis 1.96, dengan demikian H0 diterima.

	T Statistics (O/STERR)
Prov-> Motivasi (X)	45,883855

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis bantuan progam Smart PLS dapat dijelaskan hasil penelitian bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja sangat tinggi artinya variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Ini berarti semakin termotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja pegawai tersebut tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak termotivasi dalam suatu pekerjaannya maka produktivitas kerja juga ikut rendah. Ini artinya bahwa pegawai yang bekerja di instansi (Samsat) Kab Sidrap memiliki motivasi kerja yang baik sehingga produktivitas kerja juga terwujud yang dapat ditandai dengan terwujudnya pendapatan daerah, tertib, akuntabel dan inovatif sebagai bagian dari visi instansi.

(Purnama, 2008) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas dimana apabila motivasi seorang pegawai baik maka produktivitas dari organisasi juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila motivasi seorang pegawai rendah maka produktivitas organisasi pun akan menurun. Motivasi bukan menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas namun motivasi mempunyai pengaruh yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Motivasi kerja dan produktivitas kerja merupakan dua variabel yang secara teoritis dan terbukti memiliki hubungan yang positif, yang pada akhirnya motivasi

kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Namun berbeda halnya dengan hasil penelitian yang ditemukan (Rumondor, 2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian (Elqadri et al., 2015) juga menemukan hal yang bebrbeda bahwa motivasi tidak terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi dapat terwujud jika didukung dengan pegawai yang memiliki motivasi dan disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Meskipun motivasi kerja itu tinggi namun tidak didukung dengan disiplin makan produktivitas tidak akan baik

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Nilai 45,883855 dan signifikan pada $\alpha = 0.05$, Nilai t-statistik tersebut berada diatas nilai kritis 1.96, dengan demikian H_0 diterima. Ini artinya bahwa pegawai yang bekerja di instansi (Samsat) Kab Sidrap memiliki motivasi kerja yang baik sehingga produktivitas kerja juga terwujud yang dapat ditandai dengan terwujudnya pendapatan daerah, tertib, akuntabel dan inovatif sebagai bagian dari visi instansi.

REFERENSI :

Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T. W., & -, P. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*. <https://doi.org/10.5539/res.v7n12p59>

Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.

- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Fitriyanto. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*.
- Harimisa, M. E., & Fakultas. (2017). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Rumondor, (2013) Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. (2013). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028>
- Rismayadi, B. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- Senen, S. H. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1014>

Srivastava, S. K., & Barmola, K. C. (2011). Role of Motivation in Higher Productivity.

Management Insight. <https://doi.org/MISSING>

Stoyanov, S. (2017). A theory of human motivation. In *A Theory of Human*

Motivation. <https://doi.org/10.4324/9781912282517>

Syarif, A. A., Sinulingga, S., & Nazaruddin. (2014). produktivitas. *Teknovasi*.