

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan

Jurnal Administrativus Vol 2 No 1, E-ISSN 3026-3018

© Tahun IAN FIS UNIMA. All right reserved ISSN

Fajar D. Manik¹, Fitri Mamonto², Jeane Mantiri³

¹²³ Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia

INFO ARTIKEL

Key word:

Work Motivation, Work Productivity, South Minahasa

Accepted: 27 Januari 2024

Revised : 30 Januari 2024

Published: 31 Januari 2024

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee work productivity at the Regional Secretariat of South Minahasa Regency. The method used in this research is a quantitative method. The sample used consisted of 101 people (respondents) selected based on chance encounters with researchers who could be used as samples, namely by using a random sampling technique (incidental sampling). Data collection techniques in this study are by questionnaire and observation. The method used in this study uses a simple analytical method. Data processing techniques are done manually.

The results showed that there was a significant influence between work motivation (X) on work productivity (Y). And it can be seen from the results of the statistical hypothesis t (partial) test for the variable quality of public services obtained a significant level of $10.936 > 1.660$ (t_{table}) the regression coefficient of (b1) $Y = 12.105$ is positive, the correlation $r = 0.495$ the regression equation is obtained $\hat{Y} = 12.105 + 0.522X$. The magnitude of the influence of Work Motivation on Employee Work Productivity can be seen from the coefficient of determination $r^2 = 0.245$. Thus it can be obtained that the influence of community satisfaction is determined by the quality of service by 24.5%, and there is 75.5% that is determined by other factors not examined in this study.

INTISARI

Kata kunci:

Motivasi kerja, produktivitas kerja, Setda Minahasa selatan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan terdiri dari 101 orang (responden) yang dipilih berdasarkan kebetulan bertemu dengan peneliti yang dapat digunakan sebagai sampel, yaitu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak (insidental sampling). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis sederhana. Teknik pengolahan data dilakukan secara manual.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Dan dapat dilihat dari hasil uji hipotesis statistik t (parsial) untuk variabel kualitas pelayanan publik diperoleh tingkat signifikan $10,936 > 1,660$ (t_{tabel}) koefisien regresi (b1) $Y = 12,105$ bertanda positif, korelasi $r = 0,495$ persamaan regresi diperoleh $\hat{Y} = 12,105 + 0,522X$. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,245$. Dengan demikian dapat diperoleh bahwa pengaruh kepuasan masyarakat ditentukan oleh kualitas pelayanan sebesar 24,5%,

I. PENDAHULUAN

Menurut wexley dan yulk dalam Wilson Bangun [1] motivasi merupakan hasrat dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi jika orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaan yang sedang dilakukannya pada saat ini. Berbeda dengan arti motivasi yang berkembang di masyarakat yang sering kali disamakan dengan 'semangat', Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan [2].

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Teori motivasi yang paling terkenal adalah Teori Hierarki Kebutuhan milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri) [3]. Rivai [4] dalam hal ini menerangkan bahwa bagan teori hierarki kebutuhan Maslow di atas merupakan penanda rangkaian kebutuhan seseorang yang selalu mengikuti alur hierarki tersebut. Semakin tinggi tingkat kebutuhan seseorang, atau semakin bergerak ke atas tingkat kebutuhan seseorang, maka semakin sedikit kebutuhannya, karena kebutuhan yang lain dianggap sudah terpenuhi, serta semakin sedikit juga orang yang memang mencapai level atas tersebut. Kualitas kehidupan kerja tentu saja merupakan tujuan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kualitas kehidupan kerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan [5].

Produktivitas kerja pegawai/karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

Disaat karyawan merasakan keamanan, nyaman dan oenuh kebermaknaan ditempatnya bekerja, maka karyawan akan mennjukan kinerjayang maksimal dan berkualitas yang mengakibatkan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja [6].

Produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan kualitas dan juga kuantitas dari pekerja dalam suatu waktu tertentu agar bisa mencapai hasil ataupun prestasi kerja yang efisien dan efektif sesuai dengan sumber daya yang digunakannya. pada dasarnya produktivitas kerja adalah hubungan yang terjadi antara input atau apa yang dikerjakan dan output atau hasil dari pekerjaan tersebut.

Menurut Panji dan Anoraga [7] faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain: Pendidikan, Displin, Keterampilan, sikap dan Etika Kerja, Giji dan Kesehatan, Tingkat Penghasilan, Tingkat Kerja dan Iklim Kerja, Tekhnologi, Sarana Produksi, Jaminan Sosial, Manajemen, Kesempatan Berprestasi dan Motivasi. Menjaga Motivasi Karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut [8].

Berdasarkan Observasi yang telah di lakukan bahwasannya di Sekretariat Kabupaten Minahasa Selatan pegawainya cenderung tergolong kurang disiplin terlihat dengan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat masuk kantor dan meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan yang absen apel pagi dan sore jika diperesantasekan hanya 50% pegawai Sekda Kabupaten Minahasa Selatan yang mengikuti Apel setiap harinya.

Masih adanya tanggung jawab yang belum optimal dimana aparat sipil negara hanya bekerja sungguh-sungguh jika ada pengawasan dari pimpinan dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang tidak mengerjakan tugas dan wewenangnya tepat waktu, dan masih adanya pegawai yang tidak saling mendukung atau memberikan dorongan untuk bekerja maksimal terlihat dari sesama pegawai yang tidak saling berkomunikasi dengan baik satu dengan yang lain. Oleh karena itu motivasi selalu berhubungan erat dengan keberhasilan guna

untuk mencapai tujuan. Tujuan Penelitian ini adalah Sejauh mana motivasi kerja berpengaruh pada produktivitas kerja.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan metode kuantitatif impresial karena menggunakan metode survey explanatory yang digunakan untuk menguji hipotesis yang dilakukan untuk

menggambarkan permasalahan yang diteliti serta mengintegrasikan data yang ada secara objektif.

Waktu penelitian diperkirakan 4 bulan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan karakteristik yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan unit populasinya ialah keseluruhan pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan yang berjumlah 135 Orang

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai
Laki-laki	75
Prempuan	60
Jumlah Keseluruhan	135

Sampel dalam penelitian ini merupakan sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sehingga dapat mewakili populasi tersebut [9].

N

$$n = \frac{1 + N \cdot D^2}{1 + N \cdot D^2}$$

N= jumlah anggota populasi

D=alpha 0,05

Sangat setuju	Uji	4
Setuju	validitas pearson:	
Tidak setuju		2
Sangat tidak setuju		1

Metode pengukuran dalam penelitian ini

Validitas	menggunakan rumus
Pernyataan	Penilaian

r_{xy}

$$= \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

menggunakan Skala Likert. Sugiyono [10] skala likert adalah skala yang digunakan untuk

b. Uji Reabilitas menggunakan rumus uji reabilitas, yaitu:

mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

$$r_{11} = \left[\frac{\sum s^2}{k} \right]$$

$$\left[\frac{\sum s^2}{k} \right]$$

$$\frac{\sum s^2}{S_t}$$

Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik

Keterangan : -12

oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Teknik analisis yang digunakan, yaitu: Analisis korelasi sederhana [11] yaitu untuk mengukur seberapa kuat pengaruh hubungan linier kedua variabel, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varian butir

s^2 = Jumlah varian total kriteria koefisien Teknik Pengumpulan data dan uji kualitas data dalam penelitian ini yaitu digunakan secara manual.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear sederhanayaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh Pelayanan Publik terhadap Kepuasan Masyarakat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X^2 i - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n \sum X^2 i - (\sum X_i)^2}$$

Uji Determinasi R. Untuk mengetahui kontribusi deferensi produk terhadap keputusan pembeli maka dicari koefisien R yang merupakan kuadrat dan koefisien korelasi yaitu:

$$R = (r^2) \times 100\%$$

Uji Hipotesis Penelitian

- a. Uji Parsial (t). Untuk pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t statistik dengan t Tabel, t hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	12.105	2.349		
Motivasi Kerja	.522	.092	.495	5.665	.000

Tujuan Penelitian ini adalah Sejauh mana motivasi kerja berpengaruh pada produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah melakukan observasi dan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkan hasil angket kembali .

1. Pengaruh Secara Parsial antara Morivasi Kerja Terhdap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Coefficients^a

Keterangan:

- b : Nilai parameter
- sb : Standar error dari b

- b. Uji Simultan (Uji F). Untuk pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai

F statistik

dengan *F* tabel

dan *F* hitung dengan

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\text{---}}{\text{---} - R^2 (n - k)}$$

Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil penelitian setelah diadakan pengolahan dan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana diperoleh $\hat{Y} = 12.105 + 0.522X$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Sekertariat Kabupaten Minahasa Selatan. Persamaan ini mengartikan bahwa jika Motivasi Kerja meningkat satu satuan maka kepuasan masyarakat meningkat sebesar 0,522 satuan. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat dilihat dari koefisien determinasi $r^2 = 0,245$ besarnya pengaruh yaitu 24,5%

Hasil penelitian ini konsisten diperkuat dengan penelitian Chintya Anabella Mangala [12], yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa r^2 sebesar 0,245, hal ini berarti 24,5% dan uji statistik uji t (parsial) berarti dan hipotesis H_1 Diterima pada taraf kepercayaan 95% yang menyatakan bahwa pengaruh simultan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekertariat Kabupaten Minahasa Selatan.

Besarnya pengaruh kualitas pelayanan publik terhadap kepuasan masyarakat dapat dilihat dari $r^2 = 0,245$. Dengan demikian dapat diperoleh bahwa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekertariat Kabupaten Minahasa Selatan sebesar 24,5%, dan terdapat 75,5% sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara tingkat hubungan antar variabel yang sangat kuat.

t hitung

$$= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ ---}$$

Artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan meningkat Produktivitas

diperoleh tingkat signifikan sebesar $10,396 > 1,660$ pada taraf 95%

Dari hasil yang telah diuraikan di atas diperkuat oleh teori menurut Silfana [2] "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitiannya Menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Secara Simultan antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Correlations

		Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.495**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	101	101
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	101	101

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Hasil Penelitian Simultan data diperoleh harga $F_{hitung} = 0,495$ sedangkan harga F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan dk $101 - 2 = 0,260$. Dengan demikian ternyata harga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $0,495 > 0,260$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa variabel X (independen) berpengaruh terhadap variabel Y (dependen) yang Kerja Pegawai di Sekertariat Kabupaten Minahasa Selatan.

Pernyataan ini diperkuat oleh teori menurut Silfana [2] "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitiannya Menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Maka dari itu berarti Motivasi Kerja tidak dapat diabaikan karena terdapat pengaruh sebesar 24,5% terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja tidak dapat diabaikan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap dua variabel dimana motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di sekertariat daerah kabupaten minahasa selatan, maka pada tahapan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program spss 20, dapat diketahui nilai dari T_{hitung} sebesar $5,665 >$

2. Ttabel sebesar 1,660. Dalam arti dalam produktivitas kerja butuh suplay berupa motivasi yang cukup besar untuk para pegawai agar semakin sering termotivasi supaya kinerjanya juga akan lebih konsisten dan terarah.
3. Diketahui bahwa nilai konstanta koefisien B sebesar 12,105. Maka bentuk pengaruh antara variabel motivasi kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) memiliki persamaan

regresi $\hat{Y} = 12,105 + 0.522X$, berdasarkan rumusan tersebut maka dapat dijelaskan jika variabel motivasi kerja naik satu satuan maka variabel Produktivitas Kerja pegawai dapat diprediksi akan meningkat sebesar 52,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- [2] S. N. Syarifuddin, B. Semmaila and A. Husain, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol. 2, no. 3, pp. 107-117, 2019.
- [3] R. Abdullah, *Inovasi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- [4] Mulyadi and Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- [5] A. R. Dilapanga, "Iklim Kerja Organisasi (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa)," *Jurnal Administro: Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara*, vol. 1, no. 2, pp. 41-45, 2019.
- [6] T. Y. T. Sitorus, M. Mandagi and J. Mantiri, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa," *Jurnal Administro: Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara*, vol. 3, no. 1, pp. 53-63, 2021.
- [7] P. Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- [8] D. S. R. Siwij, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Pineleng," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 8, no. 22, pp. 140-146, 2022.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2017.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019.
- [11] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2007.

- [12] C. A. Mangala, R. Winerungan and J. F. Sumampow, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SULUT GO Cabang
- [13] J. S. A. Anggito, *Metodologi Penelitian kualitatif*. Sukabumu: CV. Jejak, 2018.
- [14] Mamik, *Metode Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015.
- [15] J. L. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- [16] A. Ibrahim, *Teori dan Konsep Pelayanan Publik Serta Impelementasinya*. Bandung: Mandar Maju, 2008.

