

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan

Alwinda Manao¹, Reaksi Zagoto², dan Fransiska Wau³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan populasi 32 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai, dengan nilai Koefisien regresi = 0,307 dan T_{hitung} (1,804) > T_{tabel} (1,697) dan tingkat signifikan $0,001 < (0,05)$.

Kata kunci: Motivasi kerja, Produktivitas Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan atau organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang dimiliki, artinya bahwa bila mana sumber daya manusia yang ada kompeten diberbagai bidang maka negara tersebut akan berkembang secara pesat demikian juga organisasi atau lembaga-lembaga yang ada dalam suatu negara, bila mana sumber daya manusia yang memiliki kecakapan, maka lembaga atau instansi tertentu akan cepat berkembang dan maju, sasaran yang telah ditetapkan akan terwujud.

Melalui sumber daya manusia yang matang, motivasi kerja dan produktifitas kerja dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya semangat dan motivasi. Dengan motivasi yang tinggi, sumber daya manusia dan organisasi sehingga setiap pegawai dapat menghasilkan suatu yang berkaitan langsung memberikan kontigusi yang positif dari tenaga organisasi dengan kepentingan organisasi. Menurut Hasibuan (2011:219) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

¹ DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (alwindayualeen@gmail.com)

² DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (jhonfau@gmail.com)

³ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (siskawau@gmail.com)

seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektifitas dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009:222) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan”. Dengan kata lain, motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Berdasarkan teori dari atas motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dilingkungan yang ada disekitarnya. Menurut Sedarmayanti dalam Kurniawan (2018) Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektifitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas, dalam waktu tertentu. Dari uraian tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam menjalankan aktifitas kerja sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat diwujudkan, sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi, lembaga dan instansi. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya agar apa yang menjadi tujuan suatu organisasi maupun perusahaan dapat terwujud dengan baik. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sesungguhnya pimpinan perlu memberi dorongan yang dapat membangkitkan semangat kerja pegawai tersebut. Pemberian gaji yang layak, insentif, dan penghargaan-penghargaan atas prestasi kerja yang diperoleh maka hal ini, akan mempengaruhi kepuasan psikolog pegawai sehingga pegawai lebih loyalitas kepada atasan.

Dinas Perhubungan merupakan salah satu instansi pemerintah yang berada dilingkungan Kabupaten Nias Selatan, yang mempunyai tugas membantu melaksanakan urusan pemerintahan dibidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten. Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan juga

menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang konsisten untuk mampu mendorong kinerja organisasi atau instansi pemerintah yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha untuk mencapai misi dan visinya. Akan tetapi hal ini tidak mudah apabila motivasi kerja pegawai masih rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan bahwa masih terdapat beberapa masalah yaitu pegawai yang kurang memiliki semangat bekerja, mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang komunikasi antar pimpinan dan bawahan, masih ada pegawai yang kurang lebih dalam melaksanakan tugasnya, serta hasil kerja pegawai yang menurun.

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan”**

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Motivasi Kerja

Pada hakekatnya motivasi yang timbul pada diri seseorang, secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dengan pengertian lain, motivasi kerja sebagai usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya dan mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut Hasibuan (2011:219) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektifitas dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Oleh sebab itu, motivasi kerja bisa disebut sebagai penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja. Sedangkan Handoko (2015:251) mengemukakan bahwa Motivasi Kerja “Kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia”.

Kemudian Sulistiyani (2011:193) mengemukakan bahwa “Motivasi Kerja merupakan bagian dari MSDM dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi”. Sedangkan Terry (2014:130) mengemukakan bahwa “Motivasi Kerja sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya”. Kemudian menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa “Motivasi Kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka merasa mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan uraian teori motivasi kerja diatas maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja ialah suatu kondisi yang mendorong untuk membangkitkan, mengarahkan, memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja demi pencapaian tujuan individu atau kelompok

Konsep Produktivitas Kerja

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar para anggota atau pegawai/pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam Raharjo (2013:62) mengemukakan bahwa produktivitas kerja “sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Kemudian menurut Sutomo dalam Anoraga (2009:175) mengemukakan bahwa produktifitas kerja sebagai:

1. Konsep ekonomis, produktivitas berkenan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang dan jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.
2. Konsep filosofi, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Konsep system, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai system.

Sedangkan menurut Sutrisno dalam Kurniawan (2018) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Berdasarkan uraian teori produktivitas kerja diatas penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan salah satu sikap mental seseorang atau suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses keluaran dengan masukan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Peranan seorang pemimpin dalam organisasi begitu penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Peranan motivasi kerja dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja. Menurut Amstrong dalam Rahmawati (2013) mengungkapkan bahwa hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja adalah sesuatu yang positif, meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dalam produktivitas kerja yang lebih baik, dan sebaliknya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:109) mengatakan bahwa “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”. Purnama (2008) mengungkapkan bahwa motivasi kerja pegawai berperan penting dalam menciptakan produktivitas kerja pegawai, pegawai yang memiliki motivasi yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja begitu penting dalam menciptakan produktivitas kerja pegawai, sehingga apa pun tugas yang diberikan kepada pegawai dapat terlaksana dengan baik demi tercapainya suatu tujuan.

Indikator – Indikator Variabel Penelitian

Indikator Motivasi Kerja

Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja akan dapat dilihat dalam pekerjaan yang dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab berdasarkan indikator. Adapun indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Sukarna dalam Sulistiyani (2011:210-211) yaitu:

1. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat membangkitkan gairah kerja para pegawai. Oleh karena itu sangat perlu untuk diciptakan agar pelaksanaan tugas dapat berhasil dengan baik. Kondisi kerja menyangkut tidak saja kondisi fisik, seperti tempat kerja yang memadai, bersih, sehat, tetapi juga yang menyangkut hubungan antar pegawai ditempat kerja tersebut.

2. Gaji

Gaji merupakan pendapatan yang diterima oleh pegawai setiap bulannya. Besar kecilnya gaji yang diterima sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, karena dengan gaji yang diterima itulah mereka mencukupi kebutuhan yang diperlukan.

3. Perencanaan kerja

Rencana kerja yang dibuat harus dapat diketahui pegawai. Demikian dapat dikembangkan mekanisme kerja yang mengacu pada rencana kerja yang telah ditetapkan.

4. Instruksi kerja

Instruksi kerja merupakan petunjuk bagi pelaksana pekerjaan yang biasanya dijabarkan dalam uraian kerja.

5. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan salah satu pendorong bagi pegawai untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

6. Ekspresi sendiri

Ekspresi sendiri merupakan inisiatif dari pegawai dalam melakukan pekerjaan. Ada atau tidaknya kesempatan untuk mengembangkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai itu sendiri.

7. Metode kerja yang efisien

Penerapan metode kerja yang efisien akan merangsang para pegawai untuk lebih giat bekerja, karena hal ini dapat menghemat tenaga, biaya, waktu, sehingga akan meringankan beban para pegawai di dalam melaksanakan tugas.

Menurut Suwatno (2001:131) dalam mengukur tingkat motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu:

1. Kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Tanggung jawab
3. Kebutuhan akan prestasi dan hasil yang baik
4. Ketabahan dan kejujuran dalam bekerja
5. Kekhawatiran jika menghadapi kegagalan

Sedangkan menurut Ridwan (2012:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Upah atau gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
2. Pemberian insentif yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
3. Memenuhi kebutuhan partisipasi yaitu diukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki dan tanggungjawab.
4. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai dengan kebutuhan, memperhatikan kemampuan kerja, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
5. Menimbulkan rasa aman dimasa depan seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.

6. Memperhatikan lingkungan tempat kerja yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dari bahaya.
7. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

Dari uraian pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja adalah tanggung jawab, pemberian gaji, kejujuran dalam bekerja, perencanaan, pengawasan serta kondisi kerja yang memadai.

Indikator Produktivitas Kerja

Dalam mengetahui tingkat produktivitas kerja para pegawai untuk melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, maka perlu diketahui indikator-indikator atau tolak ukur produktivitas kerja. Menurut Sulistiyani (2011:321-322), mengemukakan bahwa indikator produktivitas kerja yaitu:

1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang pegawai sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta sikap profesionalitas mereka dalam bekerja. Inilah kemudian yang memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.
2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Sikap semangat kerja lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Jadi, semangat kerja ini pada akhirnya memberikan gambaran bagaimana interaksi antara pegawai dan pimpinan dalam suatu jabatan.
4. Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik. Tujuan utama dari indikator ini adalah menampakkan sebuah ritme kerja dalam suatu kantor dalam melayani masyarakat atau kliennya. Sebab, dengan berperilaku baik, maka produktivitas kerja dengan sendirinya akan meningkat.
5. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan ini dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan, maka pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga, harapan untuk menjadi lebih baik pada urutannya akan semakin berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja.
6. Selalu berusaha meningkatkan mutu baik dari yang telah lalu. Mutu dan kualitas merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi birokrasi.
7. Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan sumber daya (masukan) yang dipergunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.
8. Terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Usaha ini merupakan tujuan dari semua kegiatan disuatu jawaban baik pemerintah maupun swasta. Kualitas hidup seseorang sangat bergantung pada penghasilan yang didapat

selama dia bekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas tersebut, maka dia harus memberikan hasil yang mendukung agar kesejahteraan mereka dapat semakin meningkat.

9. Melakukan kegiatan-kegiatan analisa secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi. Kegiatan ini bermaksud untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai persoalan yang dihadapi oleh pegawai, sebab persoalan tersebut akan berimbas pada kinerja pegawai disuatu kantor. Oleh sebab itu, sngat penting bagi birokrasi untuk melakukan analisa secara kualitatif guna memperbaiki kualitas hasil kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Kurniawan (2018), mengemukakan bahwa indikator produktifitas kerja yaitu:

- a. Tindakan Konstruksi.
Yaitu sesuatu yang bersifat membangun, membina, dan memperbaiki.
- b. Percaya pada diri sendiri.
Kemampuan dan penilaian (*judgement*) diri sendiri dalam melakukan tugas dan memilih pendekatan yang efektif. Hal ini termasuk kepercayaan atas kemampuan dan keputusannya.
- c. Bertanggung jawab
Yaitu kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang di sengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat perwujudan kesadaran akan kewajiban.
- d. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
Mudah beradaptasi yang akan memperkuat persaingan yang terus meningkat dalam suatu perusahaan sehingga dapat mengatasi masalah dengan bijaksana.
- e. Mempunyai peran positif terhadap lingkungannya, *imaginative*, dan inovatif.
Yaitu dengan mudah mempunyai visi misi yang kuat, maka dapat memberikan kontribusi positif kepada perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009:104) untuk mengukur produktifitas kerja, diperlukan suatu indikator:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai karyawan sangat tergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktifitas 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 dari satu hari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai.
6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masuk dan keluar merupakan aspek produktifitas kerja yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa indikator produktifitas kerja adalah mampu mengatasi persoalan, mempunyai sikap semangat kerja, percaya pada diri sendiri dan memiliki kemampuan untuk bekerja, pengembangan diri dan efisiensi dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dalam penelitian ini kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2014:91), adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan yang terdiri dari 32 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah populasi sebanyak 32 orang sekaligus menjadi sampel karena kurang dari 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dalam pembahasan penelitian ini akan diuraikan seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi regresi sederhana maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat tabel 4.10

Tabel 4.10
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45,954	11,324		4,058	,000
Motivasi Kerja	,307	,170	,313	1,804	,001

a Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2019 dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 15.0 For Windows Evaluation Version

$$Y = 45,954 + 0,307X$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

α = 45,954

b = 0,307

X = Variabel bebas

Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti peningkatan salah satu variabel bebas (motivasi kerja) akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai atau sebaliknya.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas 45,954 nilai produktivitas kerja pegawai pada saat Motivasi Kerja yaitu 0. Maka koefisien regresi untuk ($\beta 1$) sebesar 0,307 artinya setiap kenaikan sebesar 1% pada Motivasi Kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Produktivitas Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,307 %.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung}(1,804) > t_{tabel}(1,697)$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, maka variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan. Maka dalam hal ini, Motivasi Kerja dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan dan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai secara individu atau kelompok dalam organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan adalah sebagai berikut:

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai koefisien regresi = 0,307 dan $t_{hitung}(1,804) > t_{tabel}(1,697)$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, artinya variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Cardoso Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi.
- Kurniawan, Prasetyo. 2018. Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri*. Volume 2; 315-330).
- Kuncoro, 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, Desi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal universitas Tulungagung BONOROWO*. Vol 2.
- Raharjo, Joko. 2013. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Platinum
- Ridwan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Penerjemah Diana Angelika dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoadmojo, Soekidjo.2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Samsudin, Hadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Sugiyono, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
-, 2014. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-22. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Gava Media.
- Suliyanto, 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara.
- Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Terry, George. 2014. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2009. *Metologi penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.