

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ENREKANG

Henriani^{1*}, Rosdianti Razak², Hafis Elfiansyah Parawu³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This research aimed to find out how to increase the motivation of productive civil servants. This study used a quantitative research with a descriptive type which was intended to provide a clear picture of the problems being studied at the Population and Civil Registration office of Enrekang Regency. The sample in this study amounted to 50 people, data collection used a questionnaire. Data analysis used simple linear regression with the help of the computer program Excel Statistic Analysis & SPSS v 24.0. The results showed that there was a positive and significant influence between the influence of motivation on work productivity of the employees of the Population and Civil Registration Office of Enrekang Regency. The importance of motivation in increasing the work productivity of employees in the Population and Civil Registration office of Enrekang Regency.

Keywords: *motivation, employee work productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui meningkatkan motivasi pada pegawai negeri sipil yang produktif. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan tipe deskriptif yang di maksudkan memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti di kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data dengan regresi linear sederhana berbantu program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS v 24.0*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.

Kata Kunci: motivasi, produktivitas kerja pegawai

* henriani@gmail.com

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle* maupun *lower*.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kedudukan dan peranan Pegawai

Negeri Sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum. Karena itu, penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri. Undang-undang diatas telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dalam penjelasannya untuk mewujudkan tujuan nasional dan pelaksanaan cita-cita bangsa dibutuhkan pegawai ASN. Pegawai ASN diserahi tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan public, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, maka perlu dibangun aparatur sipil Negara

yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan public bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai potensi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. (<https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-5-2014-aparatur-sipil-negara-asn>).

Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien,

ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Peningkatan produktivitas dapat terwujud, jika pimpinan instansi memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Instansi mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Ishaya (2017), menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa

yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Alimuddin (2015), menunjukkan motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi kerja pegawai juga berkenaan dengan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima. Disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas. Masalahnya adalah pegawai kita sendiri yang menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan yang kemudian melahirkan citra birokrasi yang rendah tersebut antara lain terdapat pada rendahnya produktivitas kerja, buruknya pelayanan publik yang diberikan, kurangnya sarana dan prasarana, rendahnya responsivitas dan responsibilitas, serta akuntabilitas birokrasi yang rendah.

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai suatu organisasi atau lembaga yang tumbuh dan berkembang di tengah masyarakat untuk melayani masyarakat setempat. Untuk itu, upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah dengan memberikan motivasi kerja pegawai dengan baik, maka upaya untuk mencapai cita-cita untuk melahirkan pegawai yang berkualitas kiranya dapat terwujud khususnya pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.

Perilaku Organisasi merupakan sebuah disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dan tingkat kelompok dalam organisasi serta dampak terhadap kinerja (baik kinerja organisasi, kelompok ataupun individual). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi tersebut merupakan bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari sosiologi, ekonomi, ilmu politik, antropologi serta psikologi. Disiplin lain yang terkait dengan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia serta psikologi industry.

Dalam Amirullah (2015 : 417) para ahli mendefinisikan motivasi secara berbeda-beda tetapi semuanya memiliki muara pemahaman yang sama. Berikut ini beberapa defenisi yang dikemukakan oleh para ahli : Mathis & Jackson (2006) mengatakan motivasi sebagai hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan

Motivasi kerja menurut Siagian (2002:89) sebagai daya pendorong bagi seseorang untuk membeirkan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan orgsnisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pridadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pengertian menurut Hasibuan (2008:132) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi pegawai di pengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghagaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari factor tersebut diturunkanlah indicator-

indicator untuk mempengaruhi tingkat motivasi yaitu: Kebutuhan fisik, ditujukan dengan: pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, tranportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya jaminan social tenaga kerja. Kebutuuhan social, ditujukan dengan melakukan intraksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintaih.

Hasibuan (2014:41) mengemukakan produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dengan output. Bila efisiensi mengalami peningkatan maka produktivitas akan meningkat. Dalam meningkatkan produktivitas kerja, tenaga kerja harus memiliki sikap mental yang baik agar mampu menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja menurut Sutrisno (2015), yaitu : Kemampuan Keterampilan yang dimiliki seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya. Meningkatkan Hasil Yang

Dicapai. Hasil adalah salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menerimanya. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. Semangat Kerja, Ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada peneliti ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Alasan penulis melakukan penelitian karena masih banyak pegawai yang tidak mentaati prosedur. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan data kuantitatif. Data Kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kuat. Jadi data kuantitatif adalah nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka (statistik). Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dikarenakan semua penelitian sebelumnya menggunakan kuantitatif. Adapun tipe penelitian yang digunakan adalah tipe deskriptif yang dimaksudkan untuk

memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis. Dasar penelitian ini adalah survey, yaitu pembagian kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai hal yang berhubungan dengan peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yang berjumlah 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Kebutuhan Fisiologis (X1) Terhadap produktivitas kerja (Y) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kebutuhan Fisiologis terhadap produktivitas kerja maka dapat dilakukan analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisis data, maka peneliti menggunakan alat bantu *IBM SPSS Statistics 21*.

Tabel 1.
Variables Entered/Removed^a

Variables Entered	Variables Removed	Method
Kebutuhan Fisiologis ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All requested variables entered.

Output bagian pertama (Variabel Entered/Removed)

sebagai variabel Independent Produktivitas kerja sebagai variabel Dependen.

Pada tabel ini variable yang dimasukka adalah variabel Fisiologis

Tabel 2.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.690 ^a	.476	.466

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Fisiologis

Output bagian Kedua (Model Summary)

hasil dari penguadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,476, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kebutuhan Fisiologis) terhadap variabel terkait (produktivitas kerja sebesar 47,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel di atas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.690 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait yang disebut koefisien determinasi yang merupakan

Tabel 3.
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1957.807	1	1957.807	43.683	.000 ^b
Residual	2151.313	48	44.819		
Total	4109.120	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kebutuhan Fisiologis

Output bagian ketiga (Anova)

Anova atau analisis varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk menguji pengaruh Kebutuhan Fisiologis terhadap produktivitas kerja, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Pada Tabel Anova menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variable motivasi (X_1) terhadap variabel tersebut terlihat bahwa F hitung = 43.683 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable Kebutuhan Fisiologis atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). produktivitas kerja (Y).

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayahnya untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka motivasi di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang telah diukur dengan beberapa kriteria/ indikator sebagai berikut:

Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Hasil penelitian dalam persentase pencapaian dan kategori indikator kebutuhan Fisiologis terhadap 50 responden yang ada di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yaitu kebutuhan Fisiologis yang terdiri dari tiga pernyataan (1) pemberian gaji yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik oleh pegawai, (2) pemberian bonus dan intensif kepada pegawai kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang dinilai baik oleh atasan, (3) penemuan fasilitas sudah memenuhi kebutuhan, (4) tujangan pegawai sudah memenuhi kebutuhan sehingga pegawai dinilai sebagai pegawai yang rajin dan berprestasi didominasi dengan jawaban “Baik” oleh para responden, hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket para responden terlihat pegawai senantiasa bekerja sesuai dengan aturan yang ada di kantor Kependz.

Kebutuhan Rasa Aman Keselamatan (*Safety*)

Berdasarkan hasil penelitian, indikator komunikasi sudah dikategorikan Cukup baik yang

dijabarkan dalam 3 instrumen yang meliputi: (1) keamanan fasilitas begitu baik dikarenakan sudah memasang CCTV dan adanya satpam yang selalu menjaga dan mengawasi kegiatan kantor. (2) perlindungan keamanan pegawai begitu baik dikarenakan selalu diawasi dengan ketat sehingga fasilitas dan barang-barang pegawai aman dari kemalingan. (3) pemberian asuransi kesehatan begitu baik dikarenakan semua pegawai yang ada di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. (4) pemberian dana pensiunan begitu baik dikarenakan semua pegawai utama yang telah pensiun.

Kebutuhan Sosial (*Affiliation*)

Dalam hasil penelitian, indikator kecepatan masuk dalam kategori Cukup baik, yang dijabarkan dalam 3 instrumen yang meliputi: (1) kesetiakawanan pegawai begitu baik dikarenakan semua pegawai tidak pernah terjadi perselisihan selama jam kerja. (2) kerja sama pegawai begitu baik dikarenakan semua pegawai selalu bekerja sama dalam hal pekerjaan dan setiap rekan kerja saling membantu ketika pegawai yang lainnya memerlukan bantuan. (3) pegawai saling menghormati dan menghargai dikarenakan semua pegawai memiliki

sikap yang saling menghormati dan menghargai setiap pendapat yang ada. (4) interaksi pimpinan kepada pegawai begitu baik dikarenakan pimpinan selalu memantau dan memberikan kontribusi kepada pekerjaan pegawai terutama ketika ada pegawai yang kurang paham akan instruksi pimpinan.

Produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan penilaian Produktivitas kerja 3 indikator yang meliputi, Kemampuan, Meningkatkan Hasil yang dicapai, Semangat kerja. Penjelasan masing-masing indikator akan dibahas sebagai berikut.

Kemampuan

Dalam hasil penelitian, indikator keandalan masuk dalam kategori baik yang dijabarkan dengan 3 instrumen meliputi: (1) melaksanakan tugas dengan baik di Kantor kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang begitu baik dikarenakan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga tugas yang dikerjakan selesai dengan baik. (2) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang begitu baik dikarenakan pekerjaan pegawai tidak ada pekerjaan yang mendadak atau tertinggal. (3) menyelesaikan pekerjaan

lebih dari target di kantor kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang begitu baik dikarenakan pekerjaan pegawai semua mencapai target yang telah di tentukan. (4) meminimalisir kesalahan dalam bekerja di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ksupaten Enrekang begitu baik dikarenakan pekerjaan pegawai semua mendapatkan penilaian bagus dari pimpinan dan hanya sebagian kecil yang mendapatkan koreksi.

Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Dalam hasil penelitian indikator ketanggapan masuk dalam kategori baik dengan dijabarkan dalam 3 instrumen yang meliputi: (1) Hasil kerja sesuai yang diharapkan di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang begitu baik dikarenakan pekerjaan pegawai sudah memenuhi criteria dari pimpinan. (2) Kesesuaian antara target dengan realisasi pekerjaan pegawai begitu baik dikarenakan pekerjaan pegawai sama dengan realisasi yang telah ditetapkan (3) Hasil kerja memenuhi sasaran yang telah ditetapkan di Kantor kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Enrekang begitu baik dikarenakan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan target (4) Berusaha meningkatkan hasil kerja di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang begitu baik dikarenakan hasil keerja pegawai telah terbukti dan senantiasa dipertahankan.

Semangat Kerja

Dalam hasil penelitian, indikator jaminan masuk dalam kategori baik, dengan dijabarkan melau 3 instumen meliputi: (1) Semangat mengerjakan tugas dengan tanggung jawab begitu baik dikarenakan pegawai serius dan focus akan pekerjaan di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang telah terbukti dan senantiasa dipertahankan (2) Semangat meningkatkan kualitas kerja begitu baik dikarenakan pegawai berusaha untuk memperbaiki setiap pekerjaan yang dilakukan (3) Semangat Mengembangkan keterampilan kerja begitu baik dikarenakan pegawai berusaha untuk lebih professional dalam setiap pekerjaan yang dilakukan (4) Semangat mengembangkan diri dalam bekerja begitu baik dikarenakan pegawai berusaha membentuk keahlian pada bidang yang dikuasainya dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Kebutuhan Fisiologis (X_1) Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial. Diperoleh hasil bahwa Kebutuhan Fisiologis (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0.476, hal ini berarti 47,8% yang menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh produktivitas kerja di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial. Diperoleh hasil bahwa Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0,539, hal ini berarti 53,9% yang menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman dan keselamatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Enrekang terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

Pengaruh Kebutuhan Sosial (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial. Diperoleh hasil bahwa Kebutuhan Sosial (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0.522, hal ini berarti 52,2% yang menunjukkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Secara Simultan

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Reskar R (2001) 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 dengan variabel

produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari Nilai t_{hitung} , variabel motivasi sebesar 7,328. Sementara itu nilai t_{tabel} variabel ini pada tabel 5% sebesar 0,003. Hal ini berarti t_{hitung} 7,328 lebih besar dibanding t_{tabel} (1,677). Memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000. Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Ini menunjukkan bahwa pada Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang pegawai termotivasi karena adanya dorongan atau masukan dari para pekerja itu sendiri dan atasannya serta lingkungan kerja yang baik, sehingga menciptakan semangat dan loyalitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Rahmawati 2010 dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan individu, harapan individu dan perlakuan adil secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,971 artinya pengaruh variabel

X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap produktivitas adalah 97,1%, sedangkan sisanya 2,9% disebabkan oleh faktor diluar model.

Variabel kebutuhan individu yang merupakan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan (Memperoleh barang, jasa penghargaan dan lain-lain) yang ditransformasikan menjadi perilaku yang diarahkan untuk mendukung pelaksanaan pencapaian tujuan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan kebutuhan individu diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sehingga apa yang diinginkan PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin dalam rangka mencapai tujuannya dapat terlaksana karena didukung oleh karyawan-karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. β_1 pada persamaan regresi yang mewakili pengaruh variabel kebutuhan individu adalah sebesar 0,318 artinya jika variabel X naik 1 (satuan) maka produktivitas juga akan naik sebesar 31,8 satuan (Rahmawati, 2011).

Dari hasil analisis deskriptif terkait motivasi (X) dan produktivitas kerja (Y), ditemukan bahwa pada variabel motivasi (X) yaitu pada indikator ke dua yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan pegawai dalam bekerja masih ada sejumlah kecil

pegawai kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yang kurang setuju dengan beberapa kriteria terkait kebutuhan rasa aman dan keselamatan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pada kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang sudah cukup optimal namun masih harus lebih ditingkatkan, agar motivasi dan produktivitas Kerja di kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang dapat semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang” maka dengan ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut: Hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa pada indikator Kebutuhan fisiologis dalam motivasi diperoleh rata-rata skor dengan kategori baik, indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan diperoleh rata-rata skor dengan kategori cukup baik, indikator kebutuhan sosial dalam bekerja

diperoleh rata-rata skor dengan kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pegawai kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang dapat dikatakan cukup baik. Hasil analisis deskriptif untuk variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa pada indikator kemampuan diperoleh rata-rata skor sebesar dengan kategori baik, indikator meningkatkan hasil yang dicapai diperoleh rata-rata skor dengan kategori baik, indikator semangat kerja diperoleh rata-rata skor dengan kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Produktivitas Kerja di kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang dapat dikatakan baik. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 yaitu Pengaruh Motivasi (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial yaitu: Pengaruh Kebutuhan Fisiologi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,476 atau 47,6%, Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,539 atau 53,9%, Pengaruh Kebutuhan Sosial (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,522 atau 52,2%. Sedangkan secara simultan diketahui bahwa R^2 sebesar 0,528, hal ini berarti 52,8% yang menunjukkan bahwa motivasi

mempengaruhi produktivitas kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Dengan memperlihatkan hasil analisa dan pembahasan di atas, maka saan untuk dijadikan bahan masukan kepada Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam meningkatkan Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut: Meskipun pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja di kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang masuk dalam kategori “Baik” namun masih ada beberapa sebagian kecil masyarakat yang merasa kurang puas terhadap pelayanan yang dibrikan oleh pegawai. Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil harus memperhatikan faktor yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah motivasi, maka disarankan agar perlunya meperhatikan dan lebih meningkatkan lagi motivasi, hal ini dimaksudkan agar produktivitas kerja dapat meningkat. Disarankan kepada pimpinan di Kantor Keependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang bahwa Motivasi perlu dierhatikan untuk mengahgai dan mengapresiasi Motivasi kerja , seperti pemberian penghargaan dan ucapan yang dapat memotivasi pegawai agar menghasilkan kinerja yang baik dan tujuan dari Kantor

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang dapat teercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen (Fungsi-Proses-Pengendalian)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Herzbeng Frederick. Membangun psikologos kerja dan aplikasi etika profesi.
- Hadari, Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press..
- Hasibuan, S.P Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan kedelapan. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Robbins. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rasker R (2001). Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. surya cipta mandiri. Skripsi tidak di terbitkan. Makassar FE-Unhas
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Kencana Perdana Media Group..
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Gravindo Parsada.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015
tentang Aparatut Sipil Negara
<https://www.jogloabang.com/pustaka/undang-undang-nomor-5-2014-aparatur-sipil-negara>