

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR SAMSAT KABUPATEN SIDRAP**

SKRIPSI



OLEH :

**A. ARVIANI SARI
10572 05416 15**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR SAMSAT KABUPATEN SIDRAP**

**A. ARVIANI SARI
105720541615**

**Diajukan untuk salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan skripsi ini untuk:

Kedua orang tuaku, kakak serta adikku, terima kasih atas segala doa, pengorbanan, kepercayaan dukungan pengertian dan kesempatan yang tak bisa dibalas dengan apapun.





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap

Nama Mahasiswa : A. ARVIANI SARI

NIM : 10572 05416 15

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Ruliaty, M.M.
NIDN: 0009095406


Sri Andayapingsih, S.E., M.M.
NIDN: 0929037901

Mengetahui


Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Ismail Rasuqun, S.E., M.M.
NBM: 903 078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **A. ARVIANI SARI**, NIM: **10572 05416 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 30 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

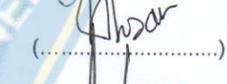
Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H
30 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M. 
2. Aulia, S.IP., M.M. 
3. Hj. Naidah, S.E., M.Si. 
4. Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc. 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : A. ARVIANI SARI
Stambuk : 10572 05416 15
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja
Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



**A. Arviani Sari
NIM: 10572 05416 15**

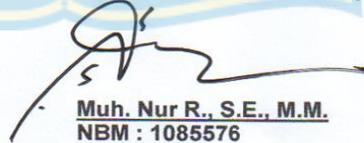
Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



**Ismail Rasidi, S.E., M.M.
NBM : 003078**



**Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576**

ABSTRAK

A. Arviani Sari 2019 *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap*
(dibimbing oleh pembimbing 1

Dr. Hj. Rulliaty, M.M dan pembimbing 2 Sri Andayaningsih, S.E., M.M)

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat kabupaten sidrap. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif karena data penelitian merupakan angka-angka yang diolah menggunakan aplikasi spss 20. Dengan populasi 45 dan sampel berjumlah 31 responden teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear sederhana dengan variabel motivasi (X) dan kinerja pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil regresi linier sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS, maka diperoleh persamaannya adalah $Y = 6,592 + 0,664 X$, dimana bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 6,592 (positif) menyatakan bahwa jika tidak adanya motivasi kerja (X) maka produktivitas kerja (Y) adalah 0,664, artinya produktivitas kerja pegawai masih tetap walaupun motivasi kerja terhadap Y bernilai nol. Jika ada penurunan terhadap motivasi kerja maka akan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat Kabupaten Sidrap

Kata kunci: Motivasi, Produktivitas kerja pegawai

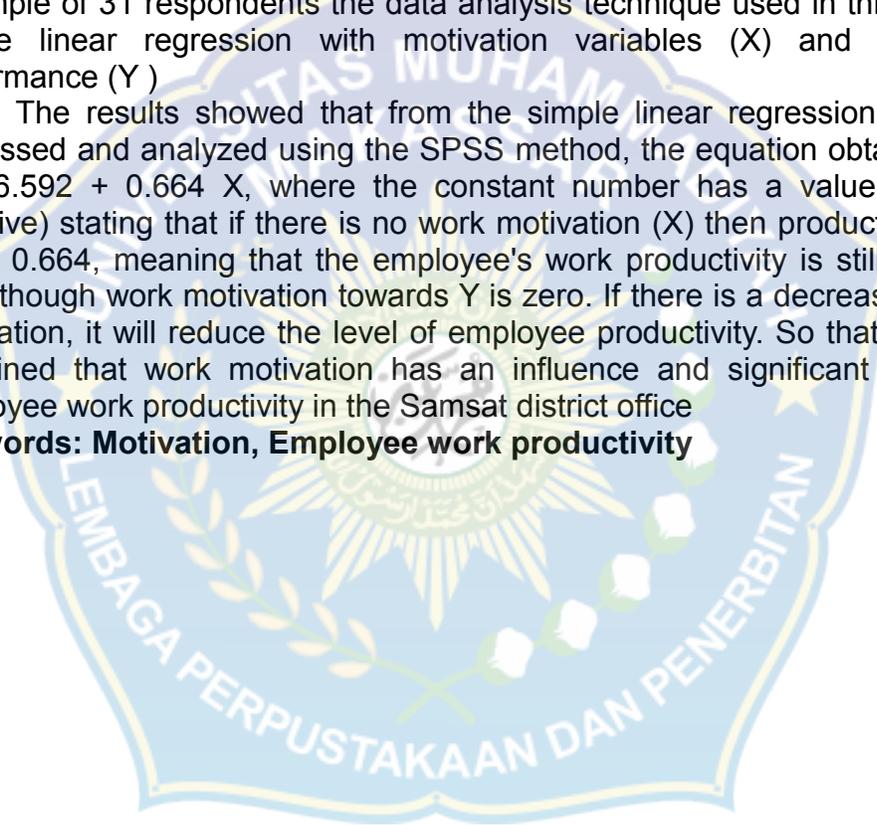
ABSTRACT

A. Arviani Sari 2019 The Effect of Motivation on Employee Work Productivity Improvement in the Sidrap District Samsat Office (guided by the supervisor 1 Dr. Hj. Rulliaty, M.M and 2nd supervisor Sri Andayaningsih, S.E., M.M)

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on increasing employee productivity in the Samsat Sidrap District office. The research method uses quantitative methods because the research data are numbers that are processed using spss 20 alerts. With a population of 45 and a sample of 31 respondents the data analysis technique used in this study is simple linear regression with motivation variables (X) and employee performance (Y)

The results showed that from the simple linear regression that was processed and analyzed using the SPSS method, the equation obtained was $Y = 6.592 + 0.664 X$, where the constant number has a value of 6.592 (positive) stating that if there is no work motivation (X) then productivity work (Y) is 0.664, meaning that the employee's work productivity is still constant even though work motivation towards Y is zero. If there is a decrease in work motivation, it will reduce the level of employee productivity. So that it can be explained that work motivation has an influence and significant effect on employee work productivity in the Samsat district office

Keywords: Motivation, Employee work productivity



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul "*Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada kantor Samsat Kabupaten Sidrap*".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak *A. Sual Patiwiri* dan ibu *Asmidah dahan* yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan member semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan epada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Ibu Dr. Hj. Rulliaty, MM selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengajarkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih, SE., MM selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Teruntuk sahabat saya Asmina cantik , MetsiJohn dan teman sekelasku tercinta, yang turut menghibur dalam proses pengerjaan Skripsi.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Maret 2019

penulis

A. Arviani Sari

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	4
A. Pengertian Landasan Teori	4
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	4
2. Pengertian Motivasi.....	5
3. Teori Motivasi	10

4. Produktivitas.....	14
B. Tinjauan Empiris	18
C. Kerangka Pikir.....	21
D. Hipotesis	21
BAB III. METODE PENELITIAN.....	22
A. Tempat dan waktu penelitian.....	22
B. Populasi dan Sampel	22
C. Jenis dan Sumber Data.....	23
D. Defenisi Operasional Variabel.....	24
E. Instrument Penelitian.....	25
F. Metode Analisis	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN.....	28
A. Gambaran Umum Kantor	28
B. Hasil Penelitian	31
C. Pembahasan	39
BAB V. PENUTUP	40
A. Kesimpulan	40
B. Saran	40

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

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

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

Produktivitas seorang pegawai kadang-kadang belum dicurahkan

sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai factor baik yang bersifat internal maupun eksternal salah satu factor yang mungkin menjadi penyebab utama rendahnya produktifitas pegawai adalah kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan produktivitas pegawai, maka yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh dari pihak manajemen suatu perusahaan atau organisasi adalah motivasi kerja, sebab akan sangat menentukan dan mempengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan.

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

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

dengan maksimal.

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

B. Rumusan Masalah

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

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

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Sehubungan dengan permasalahan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor Samsat di Kabupaten Sidrap.

2. Penelitian

Adapun kegunaan kegiatan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan informasi dan bahan masukan bagi pihak manajemen kinerja sumber daya manusia yang unggul.

- b. Sebagai salah satu bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengenai masalah pengembangan sumber daya manusia dan kinerja sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pegaertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

Malayu Hasibuan, dalam kutipan burhanuddin(2015 : 20), merupakan

ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sondang P. Siagian dalam kutipan Burhanuddin Yusuf (2005 : 22) menyebutkan, manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Frans Sadikin dalam kutipan Burhanuddin Yusuf (2005 : 20) menyebutkan, bahwa manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara, dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan yang menjadi batasan. Pedoman dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen.

2. Pengertian Motivasi

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

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

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

Agar lebih memahami tentang motivasi, perlu diketahui tujuan motivasi, asas-asas motivasi, alat-alat motivasi, jenis-jenis motivasi, metode-metode motivasi dan model-model motivasi. Menurut Soekidjo Natotmodjo (2015 :114) :

1. Tujuan Pemberian motivasi

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.

- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2. Asas-asas Motivasi

- a. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan member kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan wewenang dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- e. Asa adil dan layak, aartinya alat dan jenis motivasi yang diberikan haris berdasarkan atas “asas keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan.
- f. Asas perhatian timbale balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pemimpin harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

3. Alat-Alat Motivasi

Dalam alat-alat motivasi menurut buku Mulyadi (2016 : 90) terbagi menjadi :

1. Material Intensif, yaitu alat motivasi yang di berikan berupa uang barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis, Misalnya: kendaraan, rumah, dan lain-lain.
2. Non material intensif, yaitu alat motivasi yang di berikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang, dan lain-lain.
3. Kombinasi material dan nonmaterial intensif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan non material (medali, piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekala diberikan pada pegawai yang bekerja secara baik.

Misalnya dalam bentuk pemberian Uang, Kendaraan, Rumah, Medali, Penghargaan dan lainnya. Disini penulis akan membahas secara umum tentang pemberian insentif.

4. Jenis-Jenis Motivasi

1. Motivasi positif (intensif positif) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berpartisipasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negative (intensif negative), leader memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan Dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

5. Metode-Metode Motivasi

1. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Metode tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

6. Model-Model Motivasi

1. Model tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan system insentif yaitu memberikan insentif material kepada pegawai yang berpartisipasi jadi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diteriannya. Jadi, memotivasi bawahan untuk mendapatkan intensif (uang- barang) saja.
2. Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan manakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya pegawai mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas selama melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan material dan nonmaterial pegawai maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi pegawai adalah untuk mendapatkam kebutuhan material dan non material
3. Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa pegawai dimotivasi oleh banyak factor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencpaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini pegawai cenderung memperolehkepuasan dari prestasi kerjanya yang baik. pegawai bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi

oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Teori Motivasi

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

1. Teori Kebutuhan dari Maslow

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

Maslow dalam teorinya mengatengahkan tingkat kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari : kebutuhan fisik,

kebutuhan sosial, kebutuhan spiritual, yang sebenarnya cukup penting / dominan peranannya sebagai motivasi, terutama di lingkungan pemeluk suatu agama / kepercayaan pada Tuhan Yang Maha Esa.

Sehubungan dengan itu Maslow menyetujui beberapa asumsi dari urutan atau tingkat kebutuhan yang berbeda kekuatannya, dalam memotivasi para pekerja di sebuah organisasi / perusahaan. Asumsi itu adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat, yang harus dipenuhi oleh dahulu. Kebutuhan ini adalah kebutuhan fisik (lapar, haus, pakaian, perumahan dan lain-lain) dengan demikian kebutuhan yang terkuat yang memotivasi seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan, yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya.
- b. Kebutuhan-kebutuhan dalam memotivasi tidak lama, karena setelah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya dalam memotivasi. Oleh karena itu usaha memotivasi dengan memenuhi kebutuhan pekerja, perlu diulang-ulang apabila kekuatannya melemah dalam mendorong para pekerja melaksanakan tugas-tugasnya.
- c. Cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, ternyata lebih banyak dari pada untuk memenuhi kebutuhan fisik, cara satu-satunya yang dapat digunakan dengan memberikan penghasilan yang memadai / mencukupi. Seiring untuk kebutuhann

aktualisasi diri dapat digunakan banyak cara yang memberikan kreativitas dan intensif para manajer.

2. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator) faktor ini antara lain faktor prestasi, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor yang tinggi dalam teori Maslow.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja. Faktor ini dapat berbentuk upah / gaji, hubungan antara pekerja, supervise teknis, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi / perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan / mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

3. Teori Prestasi (*Achivement*) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu

kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan prestasimerupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan akan status an kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seorang pekerjaan melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan / keahlian yang memungkinkan seorang pekerjaan mencapai suatu prestasi.

4. Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar dengan mempergunakan prinsip yang disebut “Hukum Ganjaran (*Law Of Effect*) “. Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

5. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini berpegan pada prinsip yang mengatakan “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku dengan hasil yang ingin diperolahnya sebgai harapan”. Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energy penggerak untuk melakukan suatu kegiatan yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “

usaha". Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan / keahlian dalam bekerja yang diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

6. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Dalam bekerja bertujuan untuk membentuk harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subyektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategi dan rencana operasional organisasi / perusahaan, yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu bersifat objektif.

Setiap pekerja yang memahami dan menerima tujuan organisasi / perusahaan atau unit kerjanya dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Dalam keadaan seperti itu tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja yang mendorong para pekerja memilih alternatif cara bekerja yang terbaik atau yang paling efektif dan efisien

4. Pengertian Produktivitas

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

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

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

Selanjutnya menurut J. Rafionto, menyatakan bahwa : Produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif.

1. Produktivitas adalah tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi.
2. Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.
3. Produktivitas adalah mencapai tingkat (level 0 tertinggi dari unjuk laku performance) dengan pemakaian dari sumber daya yang minim.

Dalam penjelasan tentang produktivitas, muncul berbagai situasi yang melandasi munculnya definisi-definisi tersebut sehingga belum ditemukan kesepakatan dari para ahli.

Indikator produktivitas Kerja Karyawan

Indikator Produktivitas Menurut Edy Sutrisno (2016:104) merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya Produktivitas kerja yang diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Faktor-faktor Produktivitas

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan instansi dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut kutipan sedaryanti dalam bukunya (2011 : 214), faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap serja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*ship work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan leader yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu.
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berbeda dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya :

1. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Tingkat penghasilan
6. Jaminan sosial
7. Lingkungan dan iklim kerja
8. Teknologi
9. Kesempatan berprestasi



B. Tinjauan Empiris

Tabel 1

no	Nama peneliti	Judul penelitian	variabel	Alat analisis	hasil
1	A. Nur Ainal Karima, Idayanti, Fauziah Umar(2018)	Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar	(x_1) masa kerja (x_2) pelatihan (x_3) motivasi (y) produktivitas	Regresi berganda	Masa kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Hal ini menunjukkan semakin lama masa kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Salju , Muhammad Lukman (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja	(x_1) Motivasi (x_2) pengalaman kerja (y) produktivitas	Linear berganda	Secara parsial motivasi dan pengalaman kerja

		Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo			berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo
3	Septeria Noor Yuliannisa (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin	(x_1) kompensasi (x_2) motivasi (y) produktivitas	Linear berganda	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada penelitian ini sebesar 80,7% sehingga selebihnya sebesar 19,3% adalah variabel-variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini
4	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di	(x) motivasi (y) kinerja	Linear sederhana	pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level

		Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang			pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang
5	Luthfi Parinduri, Yusmartato, Tri Hernawati (2017)	Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit Ptpn I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang	(x_1) disiplin kerja (x_2) komitmen kerja (y) motivasi	Linear berganda	Secara simultan disiplin dan komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai Fhitung yang lebih besar dari Ftabel ($19,329 > 4,084$).

					dengan signifikan sebesar 0,003 (< 0.05). Hipotesa bahwa disiplin komitmen berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima
--	--	--	--	--	--

C. Kerangka Pikir

Kantor Samsat di Sidrap setiap waktu pegawainya dituntut untuk meningkatkan pelayanannya terhadap masyarakat yang mana sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Sumber daya manusia merupakan aset utama untuk mencapai tujuan. Untuk itu maka pegawai diberikan motivasi secara tepat. Motivasi yang dimaksud adalah Material insentif yaitu pemberian motivasi berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar untuk kebutuhan ekonomis. Dengan pemberian motivasi ini dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kerangka pikir yang mendasari penelitian ini tergambar di bawah ini :

Gambar 1
Alur Kerangka Pikir





D. Hipotesis

Bertitik tolak pada latar belakang dan Masalah Pokok yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

“ Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor Samsat Kabupaten Sidrap”



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan oleh penulis untuk mengambil penelitian dengan mengambil objek penelitian pada kantor Samsat di Kabupaten Sidrap. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 2 bulan, yaitu mulai bulan Mei – Juli 2019.

B. Populasi dan Sampel

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

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dan penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin*:

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

Keterangan :

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- E = Tolerir kesalahan sampel (10%)

Sumber : Husain Umar, *Metode penelitian dan aplikasi 2000* : 82. Dalam tulisan Multazam HT 2015

Dengan dasar tersebut maka dapat dilihat ukuran sampel minimal yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah sebesar :

$$\begin{aligned}n &= \frac{45}{1+(45)(0,1)^2} \\ &= \frac{45}{1,45} \\ &= 31,034 \text{ di bulatkan } 31 \text{ orang}\end{aligned}$$

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini terdiri dari :

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

2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini meliputi :

- a. Data Primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai perusahaan yang diteliti.

- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis perusahaan yang dibuat secara berkala.

D. Defenisi Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah “pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor Samsat kabupaten Sidrap. Dimaksudkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai berdampak positif dalam rangka meningkatkan produktivitas. Adapun indikatornya adalah :

- a. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun indikator adalah pemberian insentif yang sesuai, tanggung jawab, pendidikan, serta analisis jabatan.
- b. Produktivitas Kerja Pegawai adalah pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil. Serta produktivitas untuk mencapai tingkat tujuan instansi, tepat waktu dalam menyelesaikan

pekerjaan, tenaga kerja yang terampil, serta mematuhi aturan instansi

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian dapat digunakan metode analisis deskriptif yaitu :

1. Analisis kualitatif

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

2. Analisis kuantitatif

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

F. Metode Analisis

Metode Analisis

1. Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat di nilai dari nilai corrected item-total correlation.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected Item-Total Correlation $>$ dari r-tabel yang di peroleh melalui Df (Degree Of Freedom). Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat di lakukan melalui program komputer Excel Statistic Analisis & SPSS 22.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan di susun dalam suatu bentuk kuesioner.

Alat ukur yang akan di gunakan adalah cronbach alpha melalui program komputer excel statistic analysis & spss 22. Reliabilitas suatu

konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.

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

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

Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja pegawai

X = Motivasi

a = Bilangan konstan

b = Koefisien regresi

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor

1. Sejarah Singkat kantor Samsat kabupaten Sidrap

Kabupaten Sidenrang Rappang atau yang lebih akrab disingkat Sidrap. Memiliki sejarah sebagai kerajaan bugis yang cukup disegani di Sulawesi Selatan. Sejak abad XIV, disamping kerajaan Luwu, Bone, Gowa, Soppeng dan Wajo.

Sejarah lainnya mencatat Sidenreng Rappang adalah perbatasan wilayah pengaruh Luwu dan Sidrap, terletak diantara daratan yang merupakan satu-satunya celah alami antara gugusan gunung yang memisahkan Pantai Barat dan Timur Semananjung Sulawesi Selatan. Kabupaten Sidenrang Rappang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan dengan ibu kota Pangkajenne dan terletak antara 3^o43-4^o09 Lintang Selatan dan 119^o41-120^o10 Bujur Tmur.

Untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat utamanya kepada wajib pajak kendaraan bermotor, maka dibentuklah kantor cabang pembantu Pinrang (UPTD wilayah IX Pinrang) yang membawahi samsat pembantu Sidrap dan samsat pembantu Enrekang, seiring dengan semakin hari semakin meningkat perekonomian masyarakat yang akan membayar pajak dan dilihat dari jumlah penduduk kabupaten sidenreng rappang yang terbagi dalam 11 kecamatan dan 104 desa/ kelurahan

dengan luas 1883,25 km² dengan jumlah penduduk sebanyak 296.125 jiwa penduduk. Satuan Atap Manunggal Satu Atap (SAMSAT) pun dibentuk tahun 2004 dan UPT Pendapatan wilayah Sirap tahun 2004. Saat ini UPT Pendapatan wilayah Sidrap dikepalai Yurham Yasmin, S.STP, M.Si.

2. VISI DAN MISI

1. Visi

Maksimalnya peningkatan daerah melalui pengolaan pendapatan daerah yang bersih, tertib, transparan, akuntebel, dan inovatif.

2. Misi

1. Meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) sekitae 13% (tiga belas persen) pertahun dan total pendapatan daerah sekitar 10% pertahun;
2. Meningkatkan kapasitas, evektifitas dan efesiensi unit kerja dalam rangka memberikan kualitas prima dalam pelayanan pajak;
3. Mewujudkan aparatur laki-laki dan perempuan cakap, handal, jujur,bertanggung jawab dan professional dalam mengelola pendapatan daerah;

B. HASIL PENELITIAN

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

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

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

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

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin pria pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap sebanyak 20 orang atau (64,6%),

sedangkan wanita sebanyak 11 orang atau (35,4%). Jadi yang lebih mendominasi dalam penelitiann ini adalah pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

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

Tabel 4.2

Pendidikan Responden

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

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapa dilihat bahwa pegawai yang pendidikan S1 pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap sebanyak 11 orang atau (35,4%), D3 sebanyak 9 orang atau (29,0%), SLTA sebanyak 8 orang atau (25,9%), sedangkan S2 sebanyak 3 oang atau (9,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu berpendidikan S1 sebanyak 11 orang.

2. Deskripsi Tanggapan Responden

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X) dan vaiabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Survey yang digunakan yaitu menggunakan skala likert dimana setiap

item diberi skor sesuai yang telah ditetapkan dengan jumlah responden yaitu 31 orang. Adapun skor dalam penilaian ini adalah sebagai berikut :

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

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

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	20	64,5	11	35,5	0	0	0	0	0	0	31	4,6452
X1.2	17	54,8	14	45,2	0	0	0	0	0	0	31	4,5484
X1.3	18	58,1	13	41,9	0	0	0	0	0	0	31	4,5806
X1.4	16	51,6	14	45,2	0	0	1	3,2	0	0	31	4,4516
X1.5	17	54,8	11	35,5	1	3,2	2	6,5	0	0	31	4,3871
Rata-rata Keseluruhan Keselamatan Kerja (X₁)											155	22,6129

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari tabel deskripsi variabel motivasi kerja (X) menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebesar 31 orang responden. Adanya data ini menunjukkan

bahwa motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor Samsat Kabupaten Sidrap sudah baik.

Tabel 4.4

Deskripsi Variabel produktivitas kerja (Y)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Skor	Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	14	45,2	15	48,4	0	0	2	6,5	0	0	31	4,3226
Y1.2	13	41,9	16	51,6	1	3,2	1	3,2	0	0	31	4,3226
Y1.3	9	29	16	51,6	1	3,2	5	16,1	0	0	31	3,9355
Y1.4	15	48,4	14	45,2	0	0	2	6,5	0	0	31	4,3548
Y1.5	21	67,7	10	32,3	1	3,2	0	0	0	0	31	4,6774
Rata-rata Keseluruhan Keselamatan Kerja (X₁)											155	21,6129

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari tabel deskripsi variabel produktivitas kerja (Y) menunjukkan sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebesar 31 orang responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor Samsat Kabupaten Sidrap sudah baik.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0,355. Berikut

pengujian validitas pada variabel Motivasi Kerja (X) dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

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

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2019

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

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)

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

4	Y1.4	0,695	0,355	Valid
5	Y1.5	0,481	0,355	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil pengolahan data variabel produktivitas kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r tabel artinya seluruh pernyataan tersebut valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	2

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

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

Tabel 4.8

Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2019

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

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

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

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja (X) secara individual/parsial berpengaruh terhadap variabel

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

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

Tabel 4.9

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,310	,286	1,74126

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : : PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dari tabel diatas

menunjukkan bahwa pada kolom *R Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,310 atau 13,1%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (peningkatan produktivitas kerja pegawai) adalah sebesar 13,1% sedangkan sisanya 86,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

C. Pembahasan

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

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

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

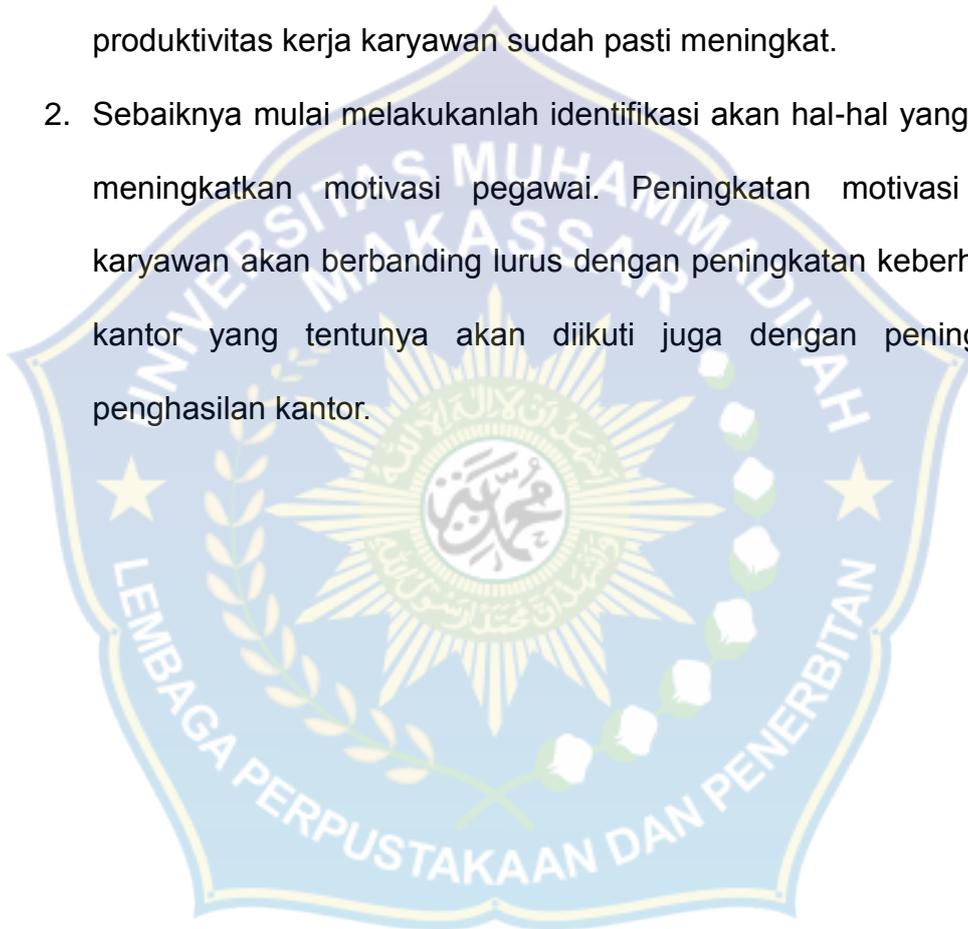
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat Kabupaten Sidrap. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari hasil regresi linier sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS, maka diperoleh persamaannya adalah $Y = 6,592 + 0,664 X$, dimana bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 6,592 (positif) menyatakan bahwa jika tidak adanya motivasi kerja (X) maka produktivitas kerja (Y) adalah 0,664, artinya produktivitas kerja pegawai masih tetap walaupun motivasi kerja terhadap Y bernilai nol. Jika ada penurunan terhadap motivasi kerja maka akan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat Kabupaten Sidrap. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa motivasi kerja dalam kantor berpengaruh positif terhadap pegawai yang bekerja dimana karyawan yang termotivasi selalu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan di atas maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada kantor agar memaksimalkan motivasi kerja, karena ketika motivasi kerja diberikan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan sudah pasti meningkat.
2. Sebaiknya mulai melakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Peningkatan motivasi kerja karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan kantor yang tentunya akan diikuti juga dengan peningkatan penghasilan kantor.



DAFTAR PUSTAKA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LAMPIRAN 1

KUESIONER

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

1. Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

(Lingkari salah satu)

Pendidikan : 1. SLTA 3. Sarjana (S1)

2. Diploma 4. Pasca Sarjana (S2)

2. Petunjuk pengisian Kuesioner

Pilihlah jawaban dengan memberikan (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Barat/Ibu/Saudara.

Keterangan :

a. SS = Sangat Setuju

b. S = Setuju

c. CS = Cukup Setuju

d. TS = Tidak Setuju

e. STS = Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Motivasi Kerja (X)

Indikator : 1. Penghargaan atas prestasi kerja

2. Lingkungan kerja

3. Pemberian insentif

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan.					
2.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.					
3.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja di kantor					
4.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
5.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					

B. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Indikator : 1. Tanggung jawab

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

3. Semangat kerja

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja.					
2.	Pimpinan saya belum pernah menegur pegawai dengan kata-kata kasar atau emosional					
3.	Perlengkapan fasilitas kantor sudah memadai					
4.	Kebersihan kantor membuat saya nyaman dalam bekerja					
5.	Saya menerima insentif sesuai dengan kinerja yang saya capai					

LAMPIRAN 2

Data mentah:

RESPO N	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X	Y1. 1	Y1. 2	Y1. 3	Y1. 4	Y1. 5	Y
1	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24
2	5	4	5	4	4	22	4	4	5	5	5	23
3	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22
4	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
6	4	5	4	4	4	21	5	5	2	5	5	22
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	4	4	23	4	4	3	4	4	19
9	5	4	4	5	4	22	5	5	2	4	5	21
10	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22
12	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
13	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24
14	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24
15	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	5	22
16	5	4	5	4	5	23	5	5	2	5	5	22
17	4	5	4	4	4	21	4	5	2	4	5	20
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19
20	4	4	5	2	4	19	5	4	4	4	4	21
21	5	4	4	5	2	20	2	4	4	2	4	16
22	5	5	4	5	5	24	2	4	4	5	5	20
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
24	4	5	5	4	4	22	4	4	2	4	5	19
25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
26	4	5	4	4	5	22	4	5	4	2	5	20
27	5	4	5	4	4	22	4	2	4	5	5	20
28	4	5	5	5	2	21	4	5	5	4	4	22
29	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	4	22
30	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23
31	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23
						70						67
	144	141	142	138	136	1	134	134	122	135	145	0

LAMPIRAN 3

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics

JENIS KELAMIN

N	Valid	31
	Missing	0

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PRIA	20	64,5	64,5	64,5
Valid WANITA	11	35,5	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Statistics

PENDIDIKAN

N	Valid	31
	Missing	0

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	9	29,0	29,0	29,0
S1	11	35,5	35,5	64,5
Valid S2	3	9,7	9,7	74,2
SLTA	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	



LAMPIRAN 4

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4,00	11	35,5	35,5	35,5
Valid 5,00	20	64,5	64,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4,00	14	45,2	45,2	45,2
Valid 5,00	17	54,8	54,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4,00	13	41,9	41,9	41,9
Valid 5,00	18	58,1	58,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	3,2	3,2	3,2
Valid 4,00	14	45,2	45,2	48,4
5,00	16	51,6	51,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	6,5	6,5	6,5
3,00	1	3,2	3,2	9,7
Valid 4,00	11	35,5	35,5	45,2
5,00	17	54,8	54,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	6,5	6,5	6,5
Valid 4,00	15	48,4	48,4	54,8
5,00	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	3,2	3,2	3,2
3,00	1	3,2	3,2	6,5
Valid 4,00	16	51,6	51,6	58,1
5,00	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	5	16,1	16,1	16,1
3,00	1	3,2	3,2	19,4
Valid 4,00	16	51,6	51,6	71,0
5,00	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

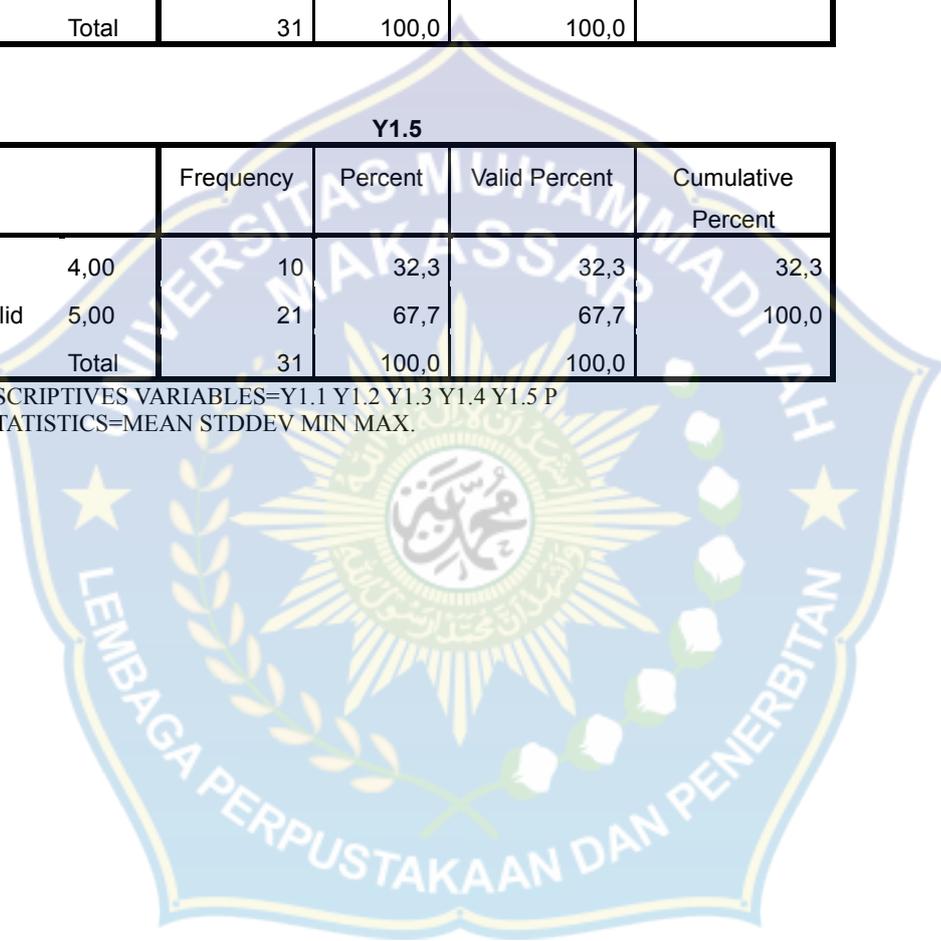
Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	6,5	6,5	6,5
4,00	14	45,2	45,2	51,6
5,00	15	48,4	48,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4,00	10	32,3	32,3	32,3
5,00	21	67,7	67,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 P
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.



LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,6452	4,5484	4,5806	4,4516	4,3871
Median		5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000
Mode		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Std. Deviation		,48637	,50588	,50161	,67521	,84370
Skewness		-,638	-,204	-,344	-1,549	-1,578
Std. Error of Skewness		,421	,421	,421	,421	,421
Kurtosis		-1,708	-2,098	-2,017	4,150	2,404
Std. Error of Kurtosis		,821	,821	,821	,821	,821
Minimum		4,00	4,00	4,00	2,00	2,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		144,00	141,00	142,00	138,00	136,00
Percentiles						
25		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
25,5075		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
50		5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000
75		5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N	Valid	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,3226	4,3226	3,9355	4,3548	4,6774
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	5,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	5,00	5,00
Std. Deviation		,79108	,70176	,99785	,79785	,47519
Skewness		-1,527	-1,169	-,940	-1,594	-,798
Std. Error of Skewness		,421	,421	,421	,421	,421
Kurtosis		3,050	2,563	,063	3,139	-1,462
Std. Error of Kurtosis		,821	,821	,821	,821	,821
Minimum		2,00	2,00	2,00	2,00	4,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		134,00	134,00	122,00	135,00	145,00
Percentiles						
25		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000

25,5075	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
50	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	5,0000
75	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000



UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	2

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,310	,286	1,74126

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	Regression	39,427	1	39,427	13,004	,001 ^b
1	Residual	87,928	29	3,032		
	Total	127,355	30			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

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

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

