PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DPRD KOTA MAKASSAR

SURIANTO
RAHMANIAR
STIE Wira Bhakti Makassar
surianto_se@yahoo.com

ABSTRAK

Lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) mempunyai alat kelengkapan yang terdiri atas pimpinan, badan musyawarah, komisi, badan legislasi daerah, badan anggaran, badan kehormatan, dan alat kelengkapan lain yang diperlukan dan dibentuk oleh rapat paripurna. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada kantor DPRD Kota Makassar. Manfaat penelitian sebagai bahan masukan bagi pihak lembaga DPRD Kota Makassar dalam menentukan pedoman kebijakan serta memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan konsep teori pengelolaan sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja dan produktivitas pegawai. dan selanjutnya untuk meningkatkan produktivitas pegawainya. Teknik pengumpulan data terdiri dari: observasi, dokumentasi, dan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja memiliki hubungan dan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada kantor DPRD Kota Makassar, artinya semakin baik motivasi kerja pegawai, maka akan memberikan produktivitas kerja yang baik.

Kata-kata kunci: motivasi kerja, dan produktivitas pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) mempunyai alat kelengkapan yang terdiri atas pimpinan, badan musyawarah, komisi, badan legislasi daerah, badan anggaran, badan kehormatan, dan alat kelengkapan lain yang diperlukan dan dibentuk oleh rapat paripurna. Dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD, dibentuk sekretariat DPRD yang personilnya terdiri atas pegawai negeri sipil. Peran manusia dalam instansi pemerintah sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya sebuah instansi terletak pada manusia itu sendiri. Dengan melihat keberadaan pegawai sebagai tenaga kerja tersebut, pimpinan instansi perlu memperhatikan keinginan pegawai dan menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong peningkatan prestasi kerja. Oleh karena itu, produktivitas pegawai dalam suatu bidang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain motivasi, komunikasi, kompensasi, kepemimpinan, minat dan bakat yang dimiliki.

Aktivitas pegawai dalam suatu bidang kegiatan merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi suatu instansi. Aktivitas pegawai tersebut merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi, karena merekalah yang menjalankan kegiatan tersebut. Pegawai pada hakikatnya merupakan salah satu unsur sumber daya yang ada dalam suatu instansi pemerintahan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka dalam suatu instansi diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja suatu instansi pemerintah. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dari pimpinan instansi/organisasi bagi pegawai untuk menyelenggarakan kegiatan dalam organisasi tersebut. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu sendiri melakukan sesuatu hal. Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, gaji atau upah yang diterima, minat, adanya rasa aman pada saat bekerja dan hubungan antar personal. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga serta pikirannya dalam hal merealisasikan tujuan suatu instansi. Apabila kebutuhan ini terpenuhi maka akan timbul kepuasaan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Masalah yang sering dihadapi oleh pimpinan adalah bagaimana cara terbaik untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawainya karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda, sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para pegawai.

DPRD adalah penyelenggara administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan bertugas menyediakan serta mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Sekretariat DPRD dipimpin seorang Sekretaris DPRD yang diangkat oleh kepala daerah atas usul pimpinan DPRD. Sekretaris DPRD secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan dan keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Jadi faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat tercapai, maka sudah menjadi kewajiban pimpinan untuk meningkatkan motivasi pada pegawainya. Produktivitas kerja merupakan faktor penentu yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan organisasi ataupun dalam suatu instansi melihat bahwa produktivitas kerja pegawai pada kantor DPRD Kota Makassar masih harus ditingkatkan lagi. Dari kondisi tersebut perlu dikaji apakah motivasi kerja pegawai yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja tersebut. Berdasarkan dari penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk membahasnya dalam sebuah penelitian yang berjudul: pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor DPRD Kota Makassar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada kantor DPRD Kota Makassar?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengkaji secara empiris apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Kantor DPRD Kota Makassar. Manfaat penelitian sebagai masukan bagi pihak lembaga DPRD Kota Makassar dalam menentukan pedoman kebijakan dan selanjutnya untuk meningkatkan produktivitas pegawainya; memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan konsep teori pengelolaan sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja dan produktivitas pegawai; dan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang pengembangan sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Hasibuan (2006) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Handoko (2005) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menurut Serdamayanti (2007) adalah merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Dari definisi tersebut, motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simple karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Menurut Chatab (2007), faktor motivasi terdiri dari: 1) hasil kerja, keberhasilan atau prestasi; 2) pengakuan atau penghargaan; 3) pekerjaan yang penuh tantangan; 4) tanggung jawab yang lebih besar; 5) kemajuan dan pertumbuhan. Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu: dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal), dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal) (Devung, 2004). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

1. Minat
   Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
2. Sikap positif
   Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan
   Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

Menurut Mansoer (2006), struktur ekonomi dewasa ini adalah sedemikian rupa sehingga mendorong seseorang untuk berproduksi guna mendapatkan upah dan uang ini kemudian dapat ditukarkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang riil. Dengan demikian kerja dan upah merupakan dua hal yang tidak dapat lagi dipisahkan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serat nilai-nilai yang akan dicapai. Sampai sekarang sebetulnya tidak ada suatu sistem yang betul-betul murini berdiri sendiri. Ada empat sistem upah yang secara umum dapat diklasifikasikan yaitu:

1. Sistem upah menurut produksi
   Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing. Secara teoritis sistem upah produksin ini akan diisi oleh tenaga kerja yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.
2. Sistem upah menurut lamanya kerja
   Sistem upah ini sebenarnya gagal dalam mengatur adnaya perbedaan individual kemampuan manusia. Contohnya upah jam-jaman, upah mingguan dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang adalah sama. Akibatnya orang-orang superior merasa segan untuk berproduski lebih dari keadaan rata-rata.
3. Sistem upah menurut senioritas
   Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang yang lanjut usia dan bagi orang-orang muda didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan.
4. Sistem upah menurut kebutuhan
   Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif kerja sehingga sama dengan senioritas. Segi positifnya adalah akan memberi rasa aman karena nasibnya menjadi tanggung jawab perusahaan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2006) adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktivitas terkadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Sinungan (2005) memberikan pengertian tentang produktivitas dalam beberapa kelompok sebagai berikut:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produksi tidak lain adalah rasio apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu serasi dan tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Dari ketiga pengertian tersebut perkembangan dan pengertian produktivitas berasal dari rumusan tradisional sampai pada produktivitas yang didukung oleh adanya IPTEK, manajemen yang baik dan faktor tenaga kerja itu sendiri, yang diharapkan dapat berjalan selaras dan saling mendukung. Jadi produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang/jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu/kualitas dan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh manajemen. Menurut Simanjuntak (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
   Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan tersebut.
2. Sarana pendukung
   Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu:
   a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan
   b. kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri
   c. Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
3. Supra sarana
   Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi juga oleh yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perizinan dan lain-lain. Selain itu, hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauhmana hak-hak karyawan mendapat perhatian, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

Menurut Saksono (2007) faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain:

1. Menurunnya presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai kerja tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.
2. Meningkatnya *labour turnover* (perpindahan buruh tinggi). Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
3. Meningkatnya kerusakan. Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada Kantor DPRD Kota Makassar di Jl. AP. Pettarani Blok E No.1-2 dan waktu penelitian yang digunakan adalah 2 (dua) bulan, bulan Maret sampai bulan April 2017.

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini adalah suatu penelitian deskriptif yang bermaksud menjelaskan dan menemukan berbagai masalah yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/staf subag pada Kantor DPRD Kota Makassar yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Tetapi karena populasi dalam penelitian ini jumlahnya di bawah dari 100, maka semua populasi dijadikan responden sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Hal ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2002) bahwa populasi kurang dari 100 maka dipakai rumus N = n yang artinya populasi adalah sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian adalah:

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan baik secara lisan ataupun tertulis yang dilaksanakan oleh perusahaan.
2. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh berupa keterangan secara tertulis.

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini berasal dari:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan pengamatan dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta literatur-literatur yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan, terdiri dari:

1. Observasi adalah pengumpulan data dengan cara mendatangi obyek penelitian.
2. Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan meneliti catatan-catatan, file-file, arsip-arsip yang dimiliki oleh Kantor DPRD Kota Makassar.
3. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor DPRD Kota Makassar. Menurut Algifari (2004), model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Y = a + bX + e

Dimana:

Y = Produktivitas Pegawai
X = Motivasi Kerja
a = Bilangan Konstan
b = Koefisien Regresi
e = *Error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia rata-rata pegawai/staf subag di Kantor DPRD Kota Makassar berkisar antara 32-43 tahun. Umur pegawai 20 – 31 tahun sebanyak 6 orang (20,00%); umur pegawai 32 – 43 tahun sebanyak 15 orang (50,00%), dan umur pegawai 44 – 55 tahun sebanyak 9 orang (30,00%). Oleh karena itu, keseluruhan pegawai responden (100,00%), responden berada pada kategori umur yang sangat produktif untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya setiap hari dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Umur (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20-31	6	20,00
32-43	15	50,00
44-55	9	30,00
Jumlah	30	100,00

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin rata-rata pegawai/staf subag di Kantor DPRD Kota Makassar adalah laki-laki. Sebagian besar pegawai berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 20 orang (66,67%); dan pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang (33,33%). Berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat diprediksi bahwa hubungan-hubungan individual dalam organisasi lebih dominan didasarkan pada hubungan rasionalitas sebagaimana salah satu ciri khas kaum laki-laki.

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	20	66,67
Perepmpuan	10	33,33
Jumlah	30	100,00

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai/staf subag pada Kantor DPRD Kota Makassar dimulai dari tamat SMA sampai Sarjana (S1/S2). Sebagian besar pegawai (53,33%) memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1 dan S2); pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 9 orang (30,00 %); dan pegawai dengan tingkat pendidikan SMA adalah 5 orang (16,67 %). berdasarkan data tersebut diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai/staf subag kantor DPRD Kota Makassar tergolong cukup tinggi. Hal ini terlihat dari tingkat pendidikan Sarjana (S1 dan S2) mendominasi yakni sekitar 53,33%.

Tingkat pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	5	16,67
Diploma I, II, III	9	30,00
Sarjana (S1 & S2)	16	53,33
Jumlah	30	100,00

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Pengukuran variabel motivasi kerja diukur dengan 6 (enam) pernyataan yang terdiri dari; Sesungguhnya saya termasuk pegawai yang memiliki keinginan yang tinggi untuk selalu berprestasi pada tugas/pekerjaan saya; Saya yakin jika pimpinan saya selalu mendukung setiap bawahan untuk berprestasi; Salah satu hal yang membanggakan saya selama ini adalah pimpinan saya selalu memberi pengajuan/menghargai secara objektif atas hasil pekerjaan bawahan; Adanya pengakuan dari rekan sekerja atas hasil pekerjaan saya; Setiap kali pimpinan memberikan tugas selalu disertai dengan tanggung jawab yang jelas bagi saya; Jika saya diberi tanggung jawab yang jelas, saya termasuk pegawai yang memiliki otonom (kebebasan) dalam melaksanakan tugas sesuai cara saya sendiri, dimana responden tidak ada yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) pada pernyataan yang diberikan.

Variabel Penelitian	Item	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)
Motivasi Kerja	X.1	15	50.00	11	36.67	4	13.33	0	0.00	0	0.00
	X.2	13	43.33	9	30.00	8	26.67	0	0.00	0	0.00
	X.3	7	23.33	20	66.67	3	10.00	0	0.00	0	0.00
	X.4	10	33.33	16	53.33	4	13.33	0	0.00	0	0.00
	X.5	11	36.67	11	36.67	8	26.67	0	0.00	0	0.00
	X.6	13	43.33	9	30.00	8	26.67	0	0.00	0	0.00

Pernyataan pertama menunjukkan bahwa sebagian besar (50,0%) pegawai/staf subag Kantor DPRD Kota Makassar sangat setuju tentang; Sesungguhnya saya termasuk pegawai yang memiliki keinginan yang tinggi untuk selalu berprestasi pada tugas/pekerjaan saya, artinya jika dinyatakan bahwa setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka ingin berprestasi maka fenomena tersebut sangat konsisten dengan skor jawaban responden. Nilai skor ini juga tergolong cukup tinggi, artinya secara keseluruhan pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dalam setiap pekerjaan, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Pernyataan kedua menunjukkan bahwa sebagian besar (43,33%) pegawai sangat setuju tentang; Saya yakin jika pimpinan saya selalu mendukung setiap bawahan untuk berprestasi, artinya bahwa pimpinan selalu mendukung atas pekerjaan yang dikerjakan oleh bawahan, apapun hasil yang telah dikerjakan oleh bawahan selalu didukung oleh pimpinan. fenomena tersebut sangat konsisten dengan skor dari jawaban responden. Nilai skor ini juga tergolong cukup tinggi, artinya pimpinan saya selalu mendukung setiap bawahan untuk berprestasi, sehingga diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Pernyataan ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar (66,67%) pegawai setuju jika dinyatakan bahwa selalu member pengajuan/menghargai secara objektif atas hasil pekerjaan. Fenomena ini sangat konsisten dengan skor yang tergolong cukup tinggi. Artinya, pimpinan selalu membanggakan hasil pekerjaan bawahan, walaupun hasil pekerjaan tidak maksimal, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Pernyataan keempat menunjukkan bahwa sebagian besar (53,33%) pegawai setuju jika dinyatakan bahwa mereka mendapat pengakuan dari rekan kerja atas prestasi kerjanya. Fenomena tersebut sangat konsisten dengan skor yang tergolong cukup tinggi. Artinya, secara keseluruhan pegawai mendapat pengakuan atas pekerjaan yang telah dikerjakan walaupun tidak maksimal, sehingga diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas pegawai. Pernyataan kelima menunjukkan bahwa sebagian besar (36,67%) pegawai sangat setuju dan setuju jika dinyatakan bahwa pekerjaan yang telah diberikan atasan harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Fenomena ini sangat konsisten dengan skor yang tergolong cukup tinggi. Artinya, secara keseluruhan pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan, sehingga diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas pegawai. Pernyataan keenam menunjukkan bahwa sebagian besar (43,33%) pegawai sangat setuju jika dinyatakan bahwa pegawai (bawahan) dalam bekerja memiliki otonom (kebebasan) dalam melaksanakan tugas. Fenomena tersebut sangat konsisten dengan skor jawaban yang tergolong cukup tinggi. Artinya, secara keseluruhan pegawai memiliki otonom (kebebasan) dalam melaksanakan tugas, sehingga diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas pegawai. Hasil studi menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai/staf subag selama bekerja di DPRD Kota Makassar terhadap keinginan dan kesediaan berprestasi, pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja, dan kesempatan dan kejelasan tanggung jawab dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Deskripsi Variabel Produktivitas

Produktivitas pegawai pada kantor DPRD Kota Makassar diukur dengan 6 (enam) indikator, yakni: setiap kali diberikan tugas saya selalu mencapai target yang diberikan oleh atasan; selama ini saya selalu bertanggung jawab terhadap penyelesaian tugas/pekerjaan; dalam bekerja saya dituntut untuk cermat, rapi, benar dalam menyelesaikan pekerjaan; selama ini saya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik; setiap kali mendapatkan tugas, saya selalu menyelesaikan dan bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Berdasarkan hasil perhitungan tidak ada pegawai yang memilih jawaban tidak setuju (TS) dan tidak setuju (STS). Hal ini berarti produktivitas pegawai pada kantor DPRD Kota Makassar tergolong cukup tinggi.

Variabel Penelitian	Item	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)
Produktivitas	Y.1	14	46.67	13	43.33	3	10.00	0	0.00	0	0.00
	Y.2	11	36.67	12	40.00	7	23.33	0	0.00	0	0.00
	Y.3	4	13.33	24	80.00	2	6.67	0	0.00	0	0.00
	Y.4	16	53.33	12	40.00	2	6.67	0	0.00	0	0.00
	Y.5	12	40.00	11	36.67	7	23.33	0	0.00	0	0.00
	Y.6	6	20.00	21	70.00	3	10.00	0	0.00	0	0.00

Item pertama tentang setiap kali diberikan tugas saya selalu mencapai target yang diberikan oleh atasan menunjukkan bahwa sebagian besar (46,67%) pegawai DPRD Kota Makassar sangat setuju jika dinyatakan bahwa mereka selalu mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan. Item kedua tentang selama ini, saya selalu bertanggung jawab terhadap penyelesaian tugas/pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar (40,00%)

pegawai setuju jika dinyatakan bahwa mereka mempunyai tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan tugas. Item ketiga tentang dalam bekerja saya dituntut untuk cermat, rapi dan benar dalam menyelesaikan pekerjaan yag diberikan menunjukkan bahwa sebagian besar (80,00%) pegawai setuju jika dinyatakan bahwa mereka dituntut untuk cermat, rapi dan benar dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Item keempat tentang selama ini saya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik menunjukkan bahwa sebagian besar (53,33%) pegawai setuju jika dinyatakan bahwa mereka selalu memberikan hasil kerja yang berkualitas. Item kelima tentang selama ini saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar (40,00%) pegawai sangat setuju bahwa mereka mampu bekerja dengan tepat waktu. Item keenam tentang setiap kali mendapatkan tugas, saya selalu menyelesaikan dan bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar (70,00%) pegawai setuju bahwa mereka mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Hasil studi menyatakan bahwa produktivitas pegawai/staf subag selama bekerja di Kantor DPRD Kota Makassar terhadap kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Hasil Analisis

Hasil analisis statistik menggunakan analisis regresi linear yang dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor DPRD Kota Makassar. Berdasarkan analisis data, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: **Y = 2,569 + 0,943X 1,026.**

Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi (β)	T hitung	T signifikan	Keterangan
Motivasi kerja (X)	0,943	14,986	0,000	Signifikan
Konstanta 2,569 dengan signifikan 0,104				N=30
R Square = 0,889				
R = 0,943				
Standar Error = 1,026				

Hasil analisis regresi linear sederhana dapat diinterpretasikan sebagai berikut: pengaruh variabel motivasi kerja (X) signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y), diperoleh nilai T_{hitung} ($t_{0,05}$ = 14,986), dengan nilai signifiansi sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai a = 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai koefisien β_1 sebesar 0,943 secara statistika berbeda nyata dengan nol. Karena itu, motivasi kerja (X) berpengaruh nyata terhadap produktivitas pegawai (Y). Atas dasar ini, variabel motivasi kerja dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor DPRD Kota Makassar.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Arah dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai, ditunjukkan pada angka koefisien regresi sebesar 0,943 dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Angka ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik tingkat motivasi kerja pegawai (bawahan), maka akan semakin tinggi pula produktivitas pegawai kantor DPRD Kota Makassar.

Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil teori yang dinyatakan oleh Luthans (2002), hal ini menyangkut tentang dorongan dan kesempatan seseorang pegawai/karyawan untuk berprestasi pada tugas tertentu. Artinya, suatu tugas/pekerjaan harus memungkinkan bagi seseorang pegawai sebagai pelaksana tugas/pekerjaan tersebut untuk mencurahkan kemampuannya dalam mencapai prestasi tertentu. Oleh karena itu, disarankan bahwa suatu tugas/pekerjaan harusnya bersifat 'menantang', artinya beban tugas/pekerjaan dimaksud tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit untuk dicapai, dengan asumsi bahwa pegawai bersangkutan memiliki keinginan untuk berprestasi.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi dimulai dengan kebutuhan yang ada dalam diri kita sendiri. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, kita menetapkan sasaran baik secara sadar maupun tidak sadar dan mengambil tindakan untuk mencapai sasaran tersebut. Akan tetapi, kebutuhan setiap individu dan bagaimana cara kebutuhan tersebut dipenuhi jauh lebih kompleks daripada yang cenderung dipikirkan. Kita mengamati perilaku dan menarik kesimpulan darinya, tetapi lebih sering kita tidak benar-benar mengetahui apa faktor motivasi tersebut, kita harus mengetahui lebih banyak tentang kebutuhan yang mempengaruhi motivasi, bagaimana kebutuhan diklasifikasikan dan beroperasi.

Produktivitas biasanya selalu dikaitkan dengan hubungan rasio antara keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) dari sumber-sumber yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan kata lain, hasil yang dimaksudkan disini berhubungan dengan efektivitas suatu misi atau prestasi. Sementara itu sumber-sumber yang digunakan berhubungan dengan efisiensi dalam memperoleh hasil dengan menggunakan sumber yang minimal. Dengan demikian dapat dinyatakan dalam produktivitas terdapat hubungan efisiensi dan efektivitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada kantor DPRD Kota Makassar, artinya semakin baik motivasi kerja pegawai maka akan memberikan produktivitas kerja yang baik pula.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain seperti, pengetahuan, budaya organisasi, guna melihat lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Dalam meningkatkan produktivitas maka faktor penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan, khususnya di kantor DPRD Kota Makassar, yakni motivasi kerja pegawai, sehingga produktivitas pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. 2004. *Analisis Regresi, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.

Alhusin, S. 2003. *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10 for Windows*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Chatab, N. 2007. *Diagnostic Management, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.

Devung, S. 2004. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Depdikbud. .

Handoko, H. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M.S.P. 2006. *Dasar-Dasar, Pengertian dan Masalah dalam Manajemen*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans. 2002. *Organizational Behavior*. 6th Edition. Singapore: McGraw Hill.

Mansoer. 2006. *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: Pioner Jaya.

Riyadi. 2000. Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial. *Jurnal RAI*.

Saksono, S. 2007. *Administrasi Kekaryawan*. Yogyakarta: Kanisius.

Serdarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Kinerja Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sinungan, M. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simanjuntak, J.P. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kesebelas. Bandung: CV. Alfabeta.

Zainun, B. 2006. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.