

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA BOGOR

Aurelius Bryan¹, Herman², Angka Priatna³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ² aureliusbryan712@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mendorong individu untuk mencapai kinerja terbaik dalam lingkungan kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dalam konteks organisasi pemerintahan, keberhasilan dalam mengelola pendapatan daerah sangat bergantung pada seberapa tinggi motivasi dan produktivitas para pegawainya. Penelitian ini menggunakan metode explanatory survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dari 69 responden melalui angket dan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,841 dengan konstanta sebesar 10,616, serta nilai hitung (11,260) lebih besar dari ttabel (1,996), membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat pula tingkat produktivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen untuk fokus dalam peningkatan faktor-faktor yang membentuk motivasi pegawai, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Produtivitas Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on employee productivity at the Bogor City Regional Revenue Agency (BAPENDA). Work motivation is one of the key factors that encourage individuals to achieve the best performance in the work environment, both quantitatively and qualitatively. In the context of government organizations, success in managing local revenue is highly dependent on how high the motivation and productivity of its employees. This research uses an explanatory survey method with a quantitative descriptive approach. Data were collected from 69 respondents through questionnaires and analyzed using simple linear regression, t test, and coefficient of determination through the help of SPSS software version 26. The results showed that work motivation has a positive and significant influence on employee productivity. The regression coefficient is 0.841 with a constant of 10.616, and the tcount value (11.260) is greater than the t table (1.996), proving that the higher the work motivation given to employees, the higher their productivity level in carrying out organizational tasks. This research provides important implications for management to focus on improving the factors that shape employee motivation, both intrinsically and extrinsically.

Keywords: Job Motivation; Employee Productivity

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang kompetitif, setiap organisasi, baik sektor swasta maupun pemerintahan, dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. Badan Pendapatan Daerah sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pengoptimalan pendapatan daerah. Untuk menjalankan tugas ini dengan efektif, diperlukan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Dessler, 2020), SDM merupakan kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi. Pengelolaan SDM harus terfokus pada upaya pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Produktivitas pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai target organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016), produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut. Produktivitas yang tinggi berarti pegawai mampu menghasilkan output yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien. Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah, produktivitas pegawai sangat memengaruhi pencapaian target pendapatan, efisiensi anggaran, dan peningkatan layanan kepada masyarakat. Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang saling terkait dan memengaruhi kinerja individu di tempat kerja. Salah satu variabel penting adalah keterampilan dan kompetensi pegawai, di mana tingkat keahlian, pengetahuan, dan pengalaman sangat berpengaruh terhadap efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga menjadi faktor utama; pegawai yang memiliki dorongan kuat dari dalam diri atau dipicu oleh insentif eksternal cenderung lebih produktif. Tidak kalah penting adalah sistem penghargaan dan kompensasi, di mana insentif yang sesuai dan sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan produktivitas. Salah satu faktor yang berperan besar dalam meningkatkan produktivitas adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan dalam bertindak menuju pencapaian tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2023). Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih giat dan berorientasi pada hasil yang optimal. (Herzberg, 1966), dalam teori dua faktor, menyebutkan bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator (motivators) dan faktor pemelihara (*hygiene factors*). Motivators, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, akan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, sementara hygiene factors, seperti gaji dan kondisi kerja, cenderung memengaruhi motivasi ekstrinsik. Menurut (Rivai, 2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pegawai yang memiliki dorongan intrinsik yang kuat akan lebih kreatif dan berinisiatif, sedangkan dorongan ekstrinsik, seperti insentif dan promosi, mampu memicu semangat kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, motivasi berperan signifikan dalam menentukan tingkat produktivitas kerja.

Motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi seseorang untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu, dan ini dipengaruhi oleh berbagai variabel. Secara umum, motivasi dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti minat pribadi, kepuasan batin, dan keinginan untuk menghadapi tantangan. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor luar, seperti imbalan, pengakuan sosial, dan tekanan atau paksaan. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh faktor individual, seperti kebutuhan, tujuan pribadi, dan nilai-nilai yang dianut. Di sisi lain, faktor psikologis seperti kepercayaan diri, ekspektasi terhadap hasil, serta cara individu menafsirkan kesuksesan atau kegagalan (atribusi) turut memengaruhi tingkat motivasi. Dengan demikian, motivasi adalah hasil interaksi kompleks dari berbagai faktor yang saling memengaruhi.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Bogor adalah institusi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola serta memungut pendapatan daerah di Kota Bogor, Jawa Barat. Bapenda

berperan penting dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui berbagai sumber, seperti pajak daerah, retribusi, serta sumber pendapatan sah lainnya. Di Badan Pendapatan Daerah, penting untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai serta dampaknya terhadap produktivitas. Studi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang tepat bagi pengelolaan sumber daya manusia, sehingga produktivitas dapat terus ditingkatkan melalui pendekatan yang sistematis terhadap motivasi kerja. Di BAPENDA KOTA BOGOR, keberadaan pegawai yang memiliki etos kerja yaitu semangat kerja serta dedikasi yang tinggi organisasi sangat diperlukan. Karena pemberian motivasi di BAPENDA KOTA BOGOR yaitu berupa reward dan kenaikan jabatan. Hal tersebut akan dapat tercapainya produktivitas kerja yang tinggi apabila organisasi mampu memberikan motivasi baik materi dan non materi. Menurut data observasi yang penulis lakukan bahwa penilaian pegawai terbaik dinilai dari absensi penilaian, quisioner, vote. Untuk reward akan diberikan promosi jabatan dan sertifikat penghargaan. Berikut tabel dibawah ini daftar nama yang mendapatkan reward setiap satu tahun sekali :

Tabel 1. Tabel Penerima Penghargaan

| Tahun | Nama yang mendapatkan penghargaan |
|--------------|--|
| 2021 | Tidak Ada |
| 2022 | Rahmat |
| 2023 | Sunarto |

Sumber : BAPENDA KOTA BOGOR 2024

Tabel diatas menunjukkan daftar nama penerima penghargaan dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, tidak ada yang menerima penghargaan, namun mulai tahun 2022 hingga 2023 tercatat ada penerima penghargaan setiap tahunnya yaitu Rahmat (2022), Sunarto (2023). Hal ini menunjukkan adanya peningkatan positif dimana setelah tahun 2021 yang kosong, selalu ada individu yang berhasil mendapatkan penghargaan setiap tahunnya. Tren ini mengindikasikan bahwa sistem pemberian penghargaan telah berjalan dengan konsisten dalam 3 tahun terakhir. Meski demikian, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, diperlukan informasi tambahan mengenai jenis penghargaan serta kriteria yang digunakan dalam proses pemberian penghargaan tersebut.

Produktivitas kerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Produktivitas ini dapat diukur berdasarkan cara kerja, kinerja individu, serta hasil akhir yang diperoleh dalam periode waktu tertentu. Salah satu metode yang umum digunakan dalam pengukuran produktivitas adalah dengan membandingkan target yang telah ditetapkan dengan realisasi kinerja pegawai. Berikut ini adalah jumlah target dan realisasi mulai dari tahun 2021 sampai 2023

| No | Uraian | TAHUN | | | | | |
|----|---|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
| | | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| 1 | Pajak Daerah | 565.600.000.000 | 624.784.886.145 | 754.175.900.000 | 744.960.592.537 | 973.102.231.105 | 897.753.380.910 |
| 2 | Retribusi Daerah | 31.609.433.495 | 36.033.010.539 | 37.834.007.000 | 23.942.828.414 | 54.039.453.685 | 31.081.390.548 |
| 3 | Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah Yang Dipisahkan | 32.420.552.150 | 32.420.552.150 | 32.169.497.964 | 32.170.048.280 | 33.539.076.644 | 33.960.776.435 |
| 4 | Lain-lain Pendapatan Daerah | 284.920.664.675 | 382.002.477.379 | 326.707.820.522 | 346.545.749.527 | 342.580.071.400 | 374.854.205.817,80 |
| | Jumlah Pendapatan Asli Daerah | 914.550.650.320 | 1.075.240.926.213 | 1.150.887.225.486 | 1.147.619.218.758 | 1.403.260.832.834 | 1.337.649.753.711 |

Gambar 1. Produktivitas Karyawan

Sumber: Bapenda Kota Bogor 2024

Berdasarkan data diatas dapat diketahui pada tahun 2022 dan 2023 terdapat 2 indikator tidak tercapai target yaitu indikator pajak daerah dan retribusi daerah dengan perolehan realisasi pajak daerah hanya 744.960.592.537 dari target 754.175.900.000 dan realisasi retribusi daerah hanya 23.942.828.414 dari target 37.834.007.000 pada tahun 2022. Selain itu pada tahun 2023 perolehan realisasi pajak daerah hanya 897.753.380.910 dari target 973.102.231.105 dan realisasi retribusi daerah hanya 31.081.390.548 dari target 54.039.453.685. Di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor, pengukuran produktivitas dilakukan dengan membandingkan target pencapaian yang direncanakan dalam berbagai bidang kerja, seperti pengelolaan pajak daerah, pelayanan masyarakat, dan administrasi internal, dengan realisasi yang dicapai oleh para pegawai dalam kurun waktu tertentu. Hal ini tidak hanya membantu dalam menilai performa individu, tetapi juga sebagai acuan untuk mengevaluasi efektivitas metode kerja dan perencanaan yang diterapkan di tingkat organisasi.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa : "Manajemen SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Menurut (Dessler, 2020) menyatakan bahwa : "*Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*". Menurut (Ajabar, 2020) mengatakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien".

Motivasi Kerja

Menurut (Raja Maruli Tua Sitorus, 2020) mengatakan bahwa "Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja." Menurut (Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa : "Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Menurut (Robbins et al., 2013) mengatakan bahwa : "Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya."

Produktivitas Pegawai

Menurut (Kustini & Sari, 2020) mengatakan bahwa : "Produktivitas kerja dapat di artikan sebagai kemampuan yang di miliki seorang karyawan dalam meningkatkan hasil kerjanya secara maksimal". Menurut (Fadhli & Khusina, 2021) mengatakan bahwa : "Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil produksi yang di capai dan tingkat keterlibatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu". Menurut (Sukardi, 2021) mengatakan bahwa : "Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan."

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang nyata dengan produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi motivasi pegawai cenderung meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi kerja tinggi karena mereka tertarik dengan sistem intensif yang ditetapkan organisasi/organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan memberikan dorongan atau memotivasi tenaga kerja yang bersangkutan, karena dalam unsur-unsur motivasi yang berwujud tingkat upah, keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, lingkungan kerja, penghargaan, aktualisasi diri itu diharapkan akan mendorong tenaga kerja untuk lebih berkualitas dalam berkarya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan masalah yang ada, maka dapat dibuat suatu kerangka berpikir dari motivasi kerja dengan pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai.

H 1 : Adanya motivasi kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor kurang baik.

H 2 : Adanya produktivitas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor kurang baik.

H 3 : Adanya pengaruh yang positif signifikan antara Motivasi dan Produktivitas Kerja pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bogor.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan metode yang digunakan adalah explanatory survey. Jenis data penelitian yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan jumlah responden 69 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis uji t. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|-----------------------|------------------------|---|---------|
| Motivasi Kerja (X) | Tanggung Jawab | <ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan bertanggung jawab atas hasil serta risiko yang timbul. Berani mengakui kesalahan dalam pekerjaan dan segera mengambil langkah untuk memperbaikinya. Mengutamakan kepentingan pekerjaan dengan sikap profesional dan penuh tanggung jawab. | Ordinal |
| | Prestasi Kerja | <ul style="list-style-type: none"> Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan menjadi dorongan untuk memberikan pelayanan terbaik sesuai potensi yang dimiliki. Penghargaan dan penilaian kinerja yang objektif menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan. Mampu bekerja sama dalam tim secara efektif sesuai bidang tanggung jawab yang telah ditentukan. | Ordinal |
| | Peluang untuk maju | <ul style="list-style-type: none"> Saya merasa puas dengan perkembangan kualitas diri yang saya capai. Kantor Bapenda selalu mendukung dan memfasilitasi pengembangan potensi diri saya. Saya secara aktif mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas yang diberikan. | Ordinal |
| | Pengakuan atas kinerja | <ul style="list-style-type: none"> Pimpinan selalu menunjukkan penghargaan atas prestasi kerja yang diraih. Mendapatkan apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan dalam pekerjaan. | Ordinal |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Pujian yang diterima menjadi bentuk pengakuan atas keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. | |

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|---------------------------|---|---------|---------|
| Pekerjaan yang menantang | <ul style="list-style-type: none"> Saya diberikan kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan selalu memberikan tugas yang sesuai dengan potensi dan kemampuan saya. Saya merasa termotivasi dan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan baru yang diberikan. | | Ordinal |
| Efisiensi | <ul style="list-style-type: none"> Bekerja dengan manajemen waktu yang efisien dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Metode pelaksanaan kerja yang diterapkan telah sesuai dengan standar efisiensi yang ditetapkan perusahaan. | | Ordinal |
| Produktivitas Pegawai (Y) | <ul style="list-style-type: none"> Mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Mampu mengatur waktu secara efisien untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai tenggat waktu. Pegawai menerapkan cara kerja yang mendukung efisiensi operasional organisasi | | |
| Efektivitas | <ul style="list-style-type: none"> Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja dan menghasilkan yang terbaik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam pelaksanaan tugas, saya bekerja sesuai dengan program kerja dan konsisten mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Berkomitmen untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu sambil mempertahankan kualitas hasil yang optimal. Pegawai mencari solusi atas hambatan kerja dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan produktivitas. Pegawai memastikan setiap pekerjaan yang di kerjakan berkontribusi langsung pada | Ordinal | |

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|----------------|-----------|---|---------|
| | | capaian tujuan, sehingga seluruh proses berjalan tepat sasaran. | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan dengan selalu berusaha mencapai target kualitas yang telah ditetapkan. Bekerja dengan cermat dan teliti dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan. | |
| Kualitas Kerja | | <ul style="list-style-type: none"> Memiliki kecakapan dan penguasaan yang baik dalam bidang pekerjaannya. Konsisten menghasilkan output pekerjaan yang memiliki tingkat kesalahan minimal dan sesuai dengan spesifikasi yang diminta. Mampu mengelola waktu secara efisien sehingga pekerjaan terselesaikan tepat waktu tanpa mengurangi mutu hasil akhir. | Ordinal |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam pengujian validitas, digunakan nilai korelasi *product moment*, yang biasanya dianalisis dengan bantuan perangkat lunak seperti SPSS 26 for Windows. Suatu item atau butir pertanyaan pada instrumen dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} .

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Kerja

| Butir Soal | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|------------|--------------|-------------|-----------------------------|------------|
| 1 | 0,442 | 0,361 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | 0,484 | 0,361 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | 0,423 | 0,361 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 4 | 0,430 | 0,361 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | 0,376 | 0,361 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | 0,430 | 0,361 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 7 | 0,421 | 0,361 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | 0,466 | 0,361 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | 0,425 | 0,361 | $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ | Valid |

| Butir Soal | rhitung | rabel | Keterangan | Kesimpulan |
|------------|---------|-------|-----------------|------------|
| 10 | 0,426 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 11 | 0,426 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 12 | 0,389 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 13 | 0,444 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 14 | 0,466 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 15 | 0,361 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |

Tabel 5. Uji Validitas Produktivitas Pegawai

| Butir Soal | rhitung | rabel | Keterangan | Kesimpulan |
|------------|---------|-------|-----------------|------------|
| 1 | 0,397 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 2 | 0,405 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 3 | 0,439 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 4 | 0,388 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 5 | 0,399 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 6 | 0,371 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 7 | 0,463 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 8 | 0,416 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 9 | 0,391 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 10 | 0,406 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 11 | 0,400 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 12 | 0,399 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 13 | 0,371 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 14 | 0,405 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |
| 15 | 0,407 | 0,361 | rhitung ≥ rabel | Valid |

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha motivasi kerja sebesar 0,678 yang didapatkan dari hasil seluruh pernyataan yang berjumlah 15 butir dinyatakan reliabel dan nilai Cronbach's Alpha produktivitas pegawai sebesar 0,632 yang didapatkan dari hasil seluruh pernyataan yang berjumlah 15 butir dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan dari hasil uji normalitas diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas dan berdasarkan dari hasil uji heteroskedastisitas pada variabel Motivasi menunjukkan hasil nilai sig $0,287 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel yang di uji tidak mengandung heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana nilai konstanta sebesar 10,616 adalah nilai konsisten variabel Produktivitas Kerja, yang artinya variabel motivasi kerja nilainya 0 maka produktivitas kerja pegawai sebesar 10,616. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,841, artinya jika motivasi kerja mengalami perubahan 1 satuan, produktivitas kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,841. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)²

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi nilai R square sebesar 65,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh 65,4% terhadap Produktivitas Pegawai pegawai. Sedangkan 34,6% di kontribusi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai thitung sebesar 11,260 dan ttabel sebesar 1,996, maka $thitung > ttabel$ ($11,260 > 1,996$) artinya Ha serta tolak Ho. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.

Motivasi Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor

Berdasarkan rekapitulasi dan rata-rata nilai tanggapan responden terhadap variabel motivasi pegawai, dapat disimpulkan bahwa secara umum pegawai menunjukkan tingkat motivasi yang sangat baik. Nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi pegawai yakni 89,10 artinya para pegawai mendapatkan motivasi saat bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor yang sangat baik. Hal ini ditunjukan dengan banyaknya tanggapan dari para responden mengenai indikator tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling besar adalah peluang untuk maju dengan nilai sebesar 89,57% sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling kecil adalah pengakuan atas kinerja dengan nilai sebesar 88,70%.

Produktivitas Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor

Berdasarkan rekapitulasi dan rata-rata nilai tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa secara umum pegawai menunjukkan produktivitas kerja yang sangat baik. Nilai rata-rata tanggapan responden mengenai produktivitas kerja yakni 89,28% artinya dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja saat bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor yang sangat baik. Hal ini ditunjukan dengan banyaknya tanggapan dari para responden mengenai indikator efisiensi, efektivitas, kualitas kerja. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling besar adalah kualitas kerja dengan nilai sebesar 89,63% sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling kecil adalah efisiensi dengan nilai sebesar 88,76%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi pegawai dengan variabel produktivitas kerja memiliki hubungan yang positif, jadi ketika motivasi pegawai baik maka produktivitas kerja juga akan baik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor

Pengaruh motivasi Kerja terhadap produktivitas Pegawai yaitu dengan adanya motivasi maka produktivitas kerja disuatu organinasi akan berjalan dengan baik apabila pegawai merasa termotivasi oleh atasan atau rekan kerja satu sama lain hal ini yang menjadi faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana nilai konstanta sebesar 10,616 adalah nilai konsisten variabel Produktivitas Kerja, yang artinya variabel motivasi kerja nilainya 0 maka produktivitas kerja pegawai sebesar 10,616. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,841, artinya jika motivasi kerja mengalami perubahan 1 satuan, produktivitas kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,841. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi nilai R square sebesar 65,4%. Hal ini menunjukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh 65,4% terhadap Produktivitas Pegawai pegawai. Sedangkan 34,6% di kontribusi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan data diatas diketahui nilai thitung sebesar 11,260 dan ttabel sebesar 1,996, maka thitung > ttabel ($11,260 > 1,996$) artinya Ha serta tolak Ho. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada BAPENDA Kota Bogor. Analisis regresi menghasilkan konstanta sebesar 10,616 dan koefisien regresi 0,841, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini diperkuat dengan uji hipotesis nilai thitung ($11,260 > 1,996$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, semakin meningkat produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : DEEPUBLISH.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Fadhl, K., & Khusina, M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PRODUKTIVITAS KERJA)*. GUEPEDIA.
- Hasibuan, M. S. P. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Malayu Hasibuan* (Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Meglich, P. A., & Valentine, S. R. (2019). *Human Resource Management*. Cengage.
- Raja Maruli Tua Sitorus. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA*. Scopindo Media Pustaka.
- Rivai, V. Z. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN : Dari Teori Ke praktik*. RAJAWALI PRESS.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. Pearson.
- _____. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.

Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>