

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR LURAH HARAPAN TANI

Eka Sri Wahyuni¹, Yaswar Aprilian², Sri Hidayanti³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

*e-mail: ekasriwahyuni271216@gmail.com

<i>Article Info</i>	<i>Abstract</i>
<p>Article history:</p> <p>Received 05 13, 2026 Revised 05 13, 2026 Accepted 05 13, 2026</p> <p>Keywords:</p> <p>Work Motivation Employee Productivity Employee Performance Public Service</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of work motivation on employee productivity at the Harapan Tani Village Office. This research uses a quantitative method with an associative approach. The population and sample in this study were all 20 employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation, then analyzed using simple linear regression, t-test, and coefficient of determination (R^2) with the help of SPSS. The results show that work motivation is in the high category with an average score of 4.14, while employee productivity is also in the high category with an average score of 4.18. The regression equation obtained is $Y = 10.215 + 0.742X$. The t-test results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee productivity ($t_{count} 7.571 > t_{table} 2.101$; $sig 0.000 < 0.05$). The coefficient of determination is 0.760, meaning that work motivation affects 76% of employee productivity, while the remaining 24% is influenced by other variables not included in this study. Thus, it can be concluded that the higher the work motivation, the higher the employee productivity.</i></p>
Info Artikel	Abstrak
<p>Article history:</p> <p>Diterima 05 13, 2026 Direvisi 05 13, 2026 Disetujui 05 13, 2026</p> <p>Kata Kunci:</p> <p>Motivasi Kerja Produktivitas Kerja Kinerja Pegawai Pelayanan Publik</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 20 orang dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 4,14 dan produktivitas kerja juga pada kategori tinggi dengan rata-rata 4,18. Hasil uji regresi diperoleh persamaan $Y = 10,215 + 0,742X$. Uji t menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (t hitung 7,571 > t tabel 2,101; $sig 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,760 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 76% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya 24% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai.</p>

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu utama dalam keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi sektor publik maupun sektor swasta. Dalam organisasi pemerintahan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis karena menjadi pelaksana utama kebijakan serta penyedia layanan langsung kepada masyarakat [1]. Keberhasilan suatu instansi pemerintah tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas, kompetensi, serta produktivitas kerja pegawainya [2]. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa dan kelurahan, aparatur pemerintah memiliki peran yang sangat penting karena berhadapan langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa [3] yang menegaskan bahwa penyelenggaraan pemerintahan desa bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan yang optimal, transparan, akuntabel dan profesional. Oleh karena itu, aparatur pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat dan berkualitas guna memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks.

Produktivitas kerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, salah satu di antaranya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu yang mempengaruhi semangat, arah dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Menurut Mangkunegara [4], motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan pribadinya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaannya. Pendapat tersebut diperkuat oleh Robbins dan Judge [5] yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, lebih fokus, serta memiliki daya tahan kerja yang lebih baik. Selain itu, Armstrong [6] menyatakan bahwa motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan pegawai (*employee engagement*), yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintahan tingkat kelurahan. Berdasarkan pengamatan awal pada Kantor Lurah Harapan Tani, ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih belum optimal, yang ditunjukkan dengan adanya keterlambatan kehadiran serta ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pegawai juga cenderung kurang memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, sehingga pekerjaan seringkali bersifat rutin dan kurang inovatif. Permasalahan lainnya adalah semangat kerja pegawai yang tidak stabil, terutama ketika menghadapi beban kerja yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, sebagian pegawai menunjukkan penurunan kinerja yang berdampak pada lambatnya penyelesaian tugas. Di samping itu, kurangnya dorongan, perhatian, serta penghargaan dari pimpinan juga menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek motivasi kerja belum dikelola secara optimal dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Untuk memperkuat fenomena tersebut, berikut disajikan data pelayanan pada Kantor Lurah Harapan Tani tahun 2025:

Tabel 1. Data Jenis Pelayanan, Jumlah Masyarakat dan Waktu Pelayanan Tahun 2025

No	Jenis Layanan	Jumlah (Orang)	Waktu Pelayanan (Rata-rata)
1	Surat Keterangan Domisili	210	20 menit
2	Surat Keterangan Usaha	185	25 menit
3	Surat Pengantar KTP	240	30 menit
4	Surat Pengantar KK	195	28 menit
5	SKTM	160	35 menit
6	Surat Keterangan Kelahiran	140	30 menit
7	Surat Keterangan Kematian	95	40 menit
8	Surat Izin Keramaian	110	45 menit
9	Legalisasi Dokumen	175	20 menit

No	Jenis Layanan	Jumlah (Orang)	Waktu Pelayanan (Rata-rata)
10	Surat Pengantar Nikah	120	33 menit
	Total	1.630	-

Sumber: Kantor Lurah Harapan Tani, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa jumlah masyarakat yang mengurus pelayanan di Kantor Lurah Harapan Tani tergolong tinggi, yaitu mencapai 1.630 orang dalam satu tahun. Tingginya jumlah pelayanan tersebut menunjukkan bahwa kantor lurah memiliki peran yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan administrasi masyarakat. Namun demikian, waktu pelayanan yang bervariasi antara 20 hingga 45 menit menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam kecepatan pelayanan, yang dapat mengindikasikan bahwa produktivitas kerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Selain itu, apabila dianalisis lebih lanjut, terdapat kecenderungan bahwa semakin kompleks jenis pelayanan yang diberikan, maka semakin lama waktu yang dibutuhkan dalam proses penyelesaiannya. Hal ini menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi agar mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien tanpa mengurangi kualitas pelayanan. Di sisi lain, jumlah pegawai juga menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran pelayanan. Berikut disajikan data jumlah pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani tahun 2025:

Tabel 2. Data Jumlah Pegawai Kantor Lurah Harapan Tani Tahun 2025

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Status
1	Lurah	1	ASN
2	Sekretaris Lurah	1	ASN
3	Kasi Pemerintahan	1	ASN
4	Kasi Pelayanan	1	ASN
5	Kasi Kesejahteraan	1	ASN
6	Staf Administrasi	7	ASN
7	Operator	6	P3K
8	Satpol PP	2	P3K
	Total	20	

Sumber: Kantor Lurah Harapan Tani, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa jumlah pegawai sebanyak 20 orang. Jika dibandingkan dengan jumlah pelayanan yang mencapai 1.630 orang dalam satu tahun, maka dapat dilihat bahwa setiap pegawai memiliki beban kerja yang cukup besar. Secara rata-rata, satu pegawai harus melayani puluhan masyarakat dalam periode tertentu, sehingga menuntut adanya kinerja yang optimal dan efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah pegawai harus diimbangi dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi agar produktivitas kerja tetap terjaga. Apabila motivasi kerja pegawai rendah, maka hal ini dapat berdampak pada lambatnya proses pelayanan, meningkatnya waktu tunggu masyarakat, serta menurunnya kualitas pelayanan publik. Sebaliknya, apabila motivasi kerja tinggi, maka pegawai akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien meskipun dengan beban kerja yang relatif tinggi.

Penelitian terdahulu oleh Purnami dan Utama [7], Araffah dan Purnama [8], Firdaus [9], serta Suryadewi dkk. [10] menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Namun demikian, penelitian tersebut sebagian besar dilakukan pada sektor perusahaan atau instansi dalam skala yang lebih luas, sehingga masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara spesifik mengkaji pada tingkat pemerintahan kelurahan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan dengan fokus pada Kantor Lurah Harapan Tani, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan analisis masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana tingkat motivasi dan tingkat produktivitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi [11]. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia dan bersemangat untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara [4], motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, disiplin, serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge [5] menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Intensitas berkaitan dengan seberapa keras seseorang berusaha, arah berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai dan ketekunan berkaitan dengan seberapa lama seseorang mampu mempertahankan usaha tersebut. Selain itu, Hasibuan [12] mengemukakan 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. Motivasi kerja yang baik akan menciptakan semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan baik dari dalam maupun luar diri individu yang dapat mempengaruhi semangat, arah dan ketekunan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator motivasi kerja digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi. Indikator ini menjadi dasar dalam penyusunan instrumen penelitian. Menurut Mangkunegara [4], indikator motivasi kerja meliputi:

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, Pegawai memiliki kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
- b. Prestasi kerja, Pegawai berusaha mencapai hasil kerja yang optimal dan berkualitas.
- c. Peluang untuk maju, Adanya kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dan meningkatkan karier.
- d. Pengakuan atas kinerja, Pegawai mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja yang dicapai.
- e. Pekerjaan yang menantang, Pekerjaan yang diberikan mampu mendorong pegawai untuk berkembang dan berinovasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dalam penelitian ini indikator motivasi kerja yang digunakan mengacu pada pendapat Mangkunegara [4], yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan dan pekerjaan yang menantang, karena dianggap lebih relevan dengan kondisi pegawai di Kantor Lurah Harapan Tani.

2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja berkaitan dengan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Menurut Sutrisno [13], produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Produktivitas kerja menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan

menurut Sinungan [14], produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga dengan sikap dan semangat untuk terus meningkatkan kinerja. Selain itu, menurut Sedarmayanti [15], produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam organisasi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada serta didukung oleh sikap dan semangat kerja untuk terus meningkatkan kinerja.

Indikator produktivitas kerja digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas pegawai dalam suatu organisasi. Indikator ini menjadi dasar dalam penyusunan instrumen penelitian. Menurut Sutrisno [13], indikator produktivitas kerja meliputi:

- a. Kemampuan, Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai, Pegawai berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.
- c. Semangat kerja, Tingkat antusiasme pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Pengembangan diri, Upaya pegawai dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.
- e. Mutu (kualitas kerja), Tingkat kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai.
- f. Efisiensi, Kemampuan pegawai dalam menggunakan waktu dan sumber daya secara optimal.

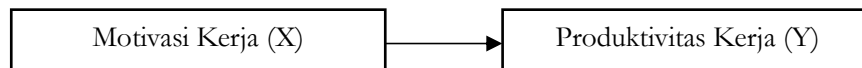
Berdasarkan pendapat tersebut, dalam penelitian ini indikator produktivitas kerja yang digunakan mengacu pada pendapat Sutrisno [13], karena indikator tersebut lebih lengkap dan sesuai dengan kondisi pegawai di Kantor Lurah Harapan Tani.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Purnami dan Utama [7] dalam penelitiannya pada *E-Jurnal Manajemen* menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, di mana peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan hasil kerja secara optimal. Selanjutnya, penelitian oleh Pratama dan Surya [16] dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, terutama dalam meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Penelitian lain oleh Lestari dan Supriyono [17] dalam *Jurnal Administrasi Publik* menyimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas aparatur pemerintah, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, penelitian oleh Hidayat dan Cahyono [18] dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, di mana pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian lainnya oleh Rahmawati dan Putra [19] dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, namun penelitian pada tingkat pemerintahan kelurahan masih terbatas sehingga penelitian ini memiliki nilai kebaruan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah dari Mangkunegara [1], Robbins dan Judge [2], Sutrisno [10]

2.5 Hipotesis

Pendapat Arikunto [20] menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka

pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Diduga motivasi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai kantor lurah harapan tani”

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono [21], penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Lurah Harapan Tani, Kecamatan Kempas, Kabupaten Indragiri Hilir. Waktu penelitian berlangsung dari bulan November 2025 sampai dengan Mei 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu. Menurut Sugiyono [21], populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Lurah Harapan Tani yang berjumlah 20 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 20 orang pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab [22].
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian [23].
- c. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui dokumen, arsip, atau catatan yang berkaitan dengan penelitian [24].

3.5 Variabel Penelitian

Berikut tabel definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3: Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X)	Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri pegawai yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi [4].	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Pengakuan 4. Peluang berkembang 5. Pekerjaan menantang	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam menghasilkan hasil kerja secara efektif dan efisien [13].	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil kerja 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu (kualitas kerja) 6. Efisiensi	Likert

Sumber: Diolah Peneliti, 2026.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara numerik dan diolah menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali [25], analisis regresi digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen serta menunjukkan arah hubungan tersebut. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y), dengan persamaan: $Y=a+bX$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja, X = Motivasi kerja, a = Konstanta, b = Koefisien regresi

2. Uji Hipotesis

- a. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kriteria pengujian: Jika nilai t hitung > t tabel atau signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika nilai t hitung < t tabel atau signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Koefisien Determinasi (R^2) : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y secara keseluruhan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu disajikan gambaran mengenai karakteristik responden penelitian. Karakteristik responden ini meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani. Hal ini bertujuan untuk memberikan deskripsi umum mengenai kondisi responden yang menjadi objek penelitian.

Tabel 4. Karakteristik Responden

Jumlah Karyawan	Jenis Kelamin		Usia (Tahun)			Tingkat Pendidikan		
	Lk	P	20–25	26–30	>30	SMA/SMK	Diploma	S1
20	14	6	5	7	8	9	3	8

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 20 orang pegawai Kantor Lurah Harapan Tani. Pertama, berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 14 orang dan perempuan sebanyak 6 orang, sehingga menunjukkan bahwa pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Kedua, berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada kelompok usia di atas 30 tahun sebanyak 8 orang, kemudian usia 26–30 tahun sebanyak 7 orang dan usia 20–25 tahun sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dan matang dalam bekerja. Ketiga, berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 9 orang, diikuti S1 sebanyak 8 orang dan Diploma sebanyak 3 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai cukup beragam namun masih didominasi oleh pendidikan menengah dan sarjana.

4.2 Hasil Penelitian

Motivasi (X)

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	F	Mean	Rank
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	8	9	2	1	0	20	4,20	4
2	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya.	7	10	2	1	0	20	4,15	5

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	F	Mean	Rank
3	Saya berusaha mencapai hasil kerja yang terbaik dalam setiap tugas.	9	8	2	1	0	20	4,25	2
4	Saya terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja saya.	8	9	2	1	0	20	4,2	3
5	Saya merasa mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang saya lakukan.	6	9	3	2	0	20	3,95	9
6	Pengakuan dari pimpinan membuat saya lebih semangat bekerja.	7	8	3	2	0	20	4,00	8
7	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier di tempat kerja.	8	8	3	1	0	20	4,15	6
8	Saya termotivasi untuk meningkatkan kemampuan agar bisa naik jabatan.	9	8	2	1	0	20	4,25	1
9	Pekerjaan yang saya lakukan menantang dan membuat saya berkembang.	7	9	3	1	0	20	4,10	7
10	Saya tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit dengan baik.	8	8	3	1	0	20	4,15	5
Mean								4,14	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 5 mengenai tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja pada Kantor Lurah Harapan Tani, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14 yang berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah tergolong baik. Hal ini terlihat dari indikator tanggung jawab dan prestasi kerja yang memperoleh penilaian tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran dan dorongan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Pada indikator peluang berkembang dan pekerjaan yang menantang juga menunjukkan hasil yang baik, yang berarti pegawai merasa memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan serta termotivasi oleh tugas yang diberikan. Sementara itu, pada indikator pengakuan, meskipun nilainya relatif sedikit lebih rendah dibanding indikator lainnya, namun masih dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa apresiasi dari pimpinan sudah dirasakan namun masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, motivasi kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani berada pada kategori baik, namun tetap diperlukan peningkatan terutama dalam aspek penghargaan dan pengakuan agar motivasi kerja pegawai semakin optimal..

Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	F	Mean	Rank
1	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan.	8	9	2	1	0	20	4,2	4
2	Saya memiliki kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	10	2	1	0	20	4,15	6
3	Saya berusaha meningkatkan jumlah hasil kerja yang saya capai.	9	8	2	1	0	20	4,25	1
4	Saya berusaha memperbaiki kualitas hasil pekerjaan saya.	8	9	2	1	0	20	4,2	5
5	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.	7	9	3	1	0	20	4,1	10
6	Saya tetap bekerja dengan semangat meskipun beban kerja meningkat.	8	8	3	1	0	20	4,15	7
7	Saya berusaha meningkatkan keterampilan kerja melalui pelatihan atau belajar mandiri.	9	7	3	1	0	20	4,2	3
8	Saya selalu berupaya mengembangkan diri agar lebih profesional dalam bekerja.	8	8	3	1	0	20	4,15	8

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	F	Mean	Rank
9	Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik sesuai standar kantor.	9	8	2	1	0	20	4,25	1
10	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang rapi dan minim kesalahan.	8	9	2	1	0	20	4,2	4
11	Saya menggunakan waktu kerja secara efisien dalam menyelesaikan tugas.	7	9	3	1	0	20	4,1	11
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengurangi kualitas.	8	8	3	1	0	20	4,15	9
Mean								4,18	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 6 mengenai tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja pada Kantor Lurah Harapan Tani, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 yang berada pada kategori tinggi, sehingga menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai sudah tergolong baik. Hal ini terlihat dari indikator kemampuan dan peningkatan hasil kerja yang memperoleh nilai tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab serta berusaha meningkatkan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Selain itu, pada indikator semangat kerja dan pengembangan diri juga menunjukkan hasil yang baik, yang berarti pegawai memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kemampuan dan tetap bekerja secara optimal meskipun menghadapi beban kerja yang cukup tinggi. Pada indikator mutu kerja dan efisiensi, hasil penelitian juga menunjukkan kategori baik, yang menggambarkan bahwa pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas serta menggunakan waktu kerja secara efektif. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani berada pada kategori tinggi, namun tetap perlu dipertahankan dan ditingkatkan terutama dalam aspek efisiensi waktu dan konsistensi semangat kerja agar pelayanan kepada masyarakat semakin optimal.

Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani. Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta (a)	10,215	2,105	4,853	0
Motivasi Kerja (X)	0,742	0,098	7,571	0

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 10,215 + 0,742X$, Nilai konstanta sebesar 10,215 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja (X) bernilai nol, maka produktivitas kerja pegawai tetap sebesar 10,215 satuan. Koefisien regresi motivasi kerja (X) sebesar 0,742 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,742 satuan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai t hitung = 7,571 dengan nilai t tabel ($df = 18, \alpha = 0,05$) = 2,101. Karena t hitung (7,571) > t tabel (2,101) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan Uji t: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (motivasi kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,872	0,76	0,746	1,215

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,760 atau 76,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variasi perubahan produktivitas kerja pegawai sebesar 76,0%, sedangkan sisanya sebesar 24,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan faktor lainnya.

4.3 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,742 serta hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,571 > 2,101$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,760 menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja sebesar 76,0%. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki dorongan internal yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi rendah cenderung kurang bersemangat, kurang disiplin dan kurang memiliki inisiatif dalam bekerja sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja.

Dari hasil analisis deskriptif, motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai sudah memiliki motivasi kerja yang baik, terutama pada aspek tanggung jawab dan prestasi kerja. Namun demikian, terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan, khususnya pada indikator pengakuan dan penghargaan dari pimpinan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem reward dan apresiasi di lingkungan kerja masih perlu diperkuat agar dapat lebih mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai. Sementara itu, produktivitas kerja pegawai juga berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik, memiliki kualitas kerja yang cukup tinggi, serta mampu menggunakan waktu kerja secara cukup efisien. Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam aspek efisiensi waktu dan konsistensi semangat kerja, terutama ketika beban kerja meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Purnami dan Utama [13], Pratama dan Surya [14], serta Hidayat dan Cahyono [16] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Dalam konteks Kantor Lurah Harapan Tani, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan produktivitas kerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh aspek psikologis seperti motivasi kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu memberikan perhatian lebih terhadap upaya peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, peningkatan komunikasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Tingkat motivasi kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab yang baik, dorongan untuk berprestasi, serta keinginan untuk mengembangkan diri dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Tingkat produktivitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani juga berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik, memiliki kualitas kerja yang cukup baik, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Harapan Tani. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($7,571 > 2,101$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- d. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 76,0%, sedangkan sisanya sebesar 24,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan faktor lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan agar pihak Kantor Lurah Harapan Tani dapat terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan yang lebih optimal, peningkatan sistem apresiasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai semakin bersemangat dalam bekerja. Selain itu, pimpinan diharapkan lebih memperhatikan aspek motivasi eksternal seperti pengakuan atas hasil kerja, kesempatan pengembangan karier, serta peningkatan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai. Bagi pegawai sendiri diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik, terutama dalam hal tanggung jawab, disiplin dan semangat kerja agar produktivitas kerja semakin meningkat. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompetensi agar hasil penelitian menjadi lebih lengkap dan mendalam.

REFERENSI

- [1] A. Syafrinadina, B. Rahman, and C. Widyawati, *Ekonomi dan manajemen sumber daya manusia*. Gita Lentera, 2025.
- [2] Y. Aprilian and et al, "Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir," *J. Anal. Manaj.*, 2024.
- [3] "Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa," 2014.
- [4] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [5] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2017.
- [6] M. Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th ed. London: Kogan Page, 2020.
- [7] N. M. I. Purnami and I. W. M. Utama, "Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 9, 2019.
- [8] M. R. Arafah and I. Purnama, "Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas pegawai," *J. Manaj.*, vol. 12, no. 2, 2020.
- [9] Firdaus, "Pentingnya membangkitkan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur sipil negara," *J. Public Sect. Innov.*, vol. 5, no. 1, 2020.
- [10] M. D. Suryadewi, D. K. Sintaasih, and I. G. A. K. Giantari, "Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 9, no. 9, 2020.
- [11] Y. Aprilian, "Penerapan Kompensasi untuk Kepuasan Kerja Karyawan pada Leasing Adira Finance Tembilahan," *J. Anal. Manaj.*, 2024.
- [12] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- [13] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2016.
- [14] M. Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [15] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, 2017.
- [16] A. Pratama and I. Surya, "Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai," *J. Ilmu*

-
- Manaj.*, vol. 8, no. 2, 2019.
- [17] D. Lestari and B. Supriyono, “Motivasi kerja dan produktivitas aparatur pemerintah,” *J. Adm. Publik*, vol. 5, no. 1, 2020.
- [18] R. Hidayat and A. Cahyono, “Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai,” *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 4, no. 2, 2021.
- [19] S. Rahmawati and D. Putra, “Motivasi kerja dan produktivitas karyawan,” *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 6, no. 1, 2022.
- [20] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, 2018.
- [21] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [22] Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [23] M. Nazir, *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2017.
- [24] Bindas, A. Widyawati, and S. et al., *Metode Penelitian Manajemen*. CV Mega Pres Nusantara, 2025.
- [25] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.