

Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas pegawai

M. Riszky Araffah¹, Ita Purnama²

^{1,2}Fakultas manajemen ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima.

¹Email: attarismail03@gmail.com

²Email: ita123purnama@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Setda Kabupaten Bima. Teknik analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Korelasi, Determinasi, dan Uji t. Hasil dari analisa data diperoleh persamaan regresi $Y = 19,891 + 0,607(x)$, persamaan tersebut menunjukkan bahwa, apabila motivasi kerja = 0 maka produktivitas pegawai sebesar 19,891. Apabila motivasi kerja dinaikkan sebesar 1, maka akan mempengaruhi produktivitas pegawai sebesar 0,607. Korelasi (r) = 0,594, berarti hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas pegawai sebesar 0,594 dan dikategorikan sebagai korelasi sedang sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi. Nilai thitung = 5,533 dibandingkan dengan nilai ttabel pada taraf kesalahan 5% untuk uji dua pihak dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 58 - 2 = 56$. Karena pada tabel distribusi t tidak ada nilai dk 56, maka dilakukan interpolasi $dk = 40$ dan $dk = 60$ $(2,021+2,000):2 = 2,0105$. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas pegawai pada Kantor Setda Kabupaten Bima dapat diterima sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis jika thitung lebih kecil dari ttabel (thitung < ttabel), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Motivasi kerja; produktivitas kerja

The relationship between work motivation and employee productivity

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the relationship between work motivation and employee work productivity at the Regional Secretariat Office of Bima. Data analysis techniques used were Validity Test, Reliability Test, Simple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient, Determination, and t Test. The results of the data analysis obtained a regression equation $Y = 19,891 + 0,607(x)$, the equation shows that, if work motivation = 0, employee productivity is 19,891. If work motivation is increased by 1, it will affect employee productivity by 0.607. Correlation (r) = 0.594, means the relationship between work motivation and employee productivity is 0.594 and is categorized as a moderate correlation according to the guidelines to provide an interpretation of the correlation coefficient. t value = 5.533 compared with the value of t table at the error level of 5% for the two-party test with degrees of freedom (dk) = $n - 2 = 58 - 2 = 56$. Because in the distribution table there is not value of 56, interpolation $dk = 40$ and $dk = 60$ $(2,021 + 2,000): 2 = 2,0105$. Then the hypothesis which states that there is a significant relationship between work motivation and employee productivity at the Regional Secretariat Office of Bima can be accepted in accordance with the terms of hypothesis testing if the t count is smaller than t table (t count < t table), then H_0 is accepted and H_a is rejected. Conversely, if t count is greater than t table (t count > t table), then H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Work motivation; work productivity

PENDAHULUAN

Sumberdaya merupakan aset perusahaan yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Setiap karyawan memiliki seperangkat latar belakang yang berbeda, yang akan mempengaruhi harapan masing-masing dan pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara manusia dan organisasi perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya meningkatkan motivasi kerja yang memadai. Seperti memenuhi kebutuhan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif.

Produktivitas dikatakan tinggi jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat atau yang dinilai terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kegiatan meningkatkan produktivitas harus dimulai dari upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran.

Namun dari lokasi penelitian ditemukan beberapa masalah yaitu masih terdapat pegawai yang kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya, seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat pada jam kerja yang telah ditetapkan, bersantai-santai pada saat jam kerja, kurang disiplin dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan. Sehingga hal ini juga penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Setda Kab. Bima yang kurang disiplin dan kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Oleh karena itu harus ada kerjasama antara pimpinan dan pegawai untuk menciptakan motivasi kerja pegawai dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Setda Kab. Bima khususnya pada Bagian Administrasi Pembangunan, sehingga setiap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Tinjauan pustaka

Motivasi kerja

Edy Sutrisno (2009 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor-faktor yang penting dalam motivasi kerja terbagi menjadi dua yaitu:

Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kerja pada seseorang antara lain :

Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk berkuasa

Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam memotivasi kerja seseorang yaitu :

Kompensasi yang memadai

Supervisi yang baik

Kondisi Lingkungan Kerja

Adanya jaminan pekerjaan

Status dan tanggung jawab

Peraturan yang fleksibel

Indikator motivasi kerja menurut Edy Sutrisno (2009): (1) kondisi lingkungan kerja (2) kompensasi (3) supervisi (4) adanya jaminan kerja (5) status dan tanggung jawab (6) peraturan yang fleksibel.

Produktivitas kerja

Sedarmayanti (2009), mengatakan produktivitas kerja menunjukkan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dan waktu tertentu.

Indikator produktivitas pegawai Edy Sutrisno (2009) : (1) kemampuan (2) meningkatkan hasil yang dicapai (3) semangat kerja (4) pengembangan diri (5) mutu (6) efisiensi.

Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas pegawai

Hasibuan (2010:92) "Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi".

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2006) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian asosiatif ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Pegawai pada Kantor Setda Kab. Bima.

Populasi menurut Sugiyono (2009) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi yang digunakan yaitu pegawai pada Bagian Administrasi Pembangunan sebanyak 68 orang, PNS 58 orang, honorer dan sukarela 10 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 58 orang dengan teknik penentuan sampel yaitu purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, Sugiyono (2009).

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam upaya pengumpulan data penelitian. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan questioner (angket) yang berisi sejumlah pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dan diberi bobot jawaban dengan menggunakan skala likert. Seperti yang ada pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Instrumen penelitian

Variabel	Item pernyataan	Bobot	Keterangan
X (Motivasi Kerja)			
Kondisi lingkungan kerja	1 – 2	5	Sangat Setuju
Kompensasi	3 – 4	4	Setuju
Supervisi	5 – 6	3	Netral
Adanya jaminan kerja	7 – 8	2	Tidak Setuju
Status dan tanggung jawab	9 – 10	1	Sangat Tidak Setuju
Peraturan yang fleksibel	11 – 12		
Y (produktivitas pegawai)			
Kemampuan	1 – 2	5	Sangat Setuju
Meningkatkan hasil yang dicapai	3 – 4	4	Setuju
Semangat kerja	5 – 6	3	Netral
Pengembangan diri	7 – 8	2	Tidak Setuju
Mutu	9 – 10	1	Sangat Tidak Setuju
Efisiensi	11 – 12		

Untuk memperoleh data atau informasi yang akurat dalam penelitian digunakan alat pengumpul data yang berupa: observasi, wawancara (interview), questioner (angket), dokumentasi, dan studi pustaka.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Setda Kab. Bima yang beralamat di Jalan. Soekarno Hatta Kabupaten Bima.

Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi sederhana, koefisien korelasi, determinasi, dan uji t.

Validitas menurut Sugiyono (2009) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2009) adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Menurut Sugiyono (2009), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Analisis korelasi menurut Sugiyono (2009) merupakan suatu analisis untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara 2 variabel yaitu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dan dependen.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji t(t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r hitung	r pembeding	Keterangan valid
Motivasi kerja (X)	Item 1	0,572	0,30	Valid
	Item2	0,488	0,30	Valid
	Item3	0,361	0,30	Valid
	Item4	0,405	0,30	Valid
	Item5	0,407	0,30	Valid
	Item6	0,571	0,30	Valid
	Item7	0,707	0,30	Valid
	Item8	0,527	0,30	Valid
	Item9	0,565	0,30	Valid
	Item10	0,558	0,30	Valid
	Item11	0,558	0,30	Valid
	Item12	0,361	0,30	Valid
Produktivitas pegawai (Y)	Item 1	0,450	0,30	Valid
	Item2	0,438	0,30	Valid
	Item3	0,573	0,30	Valid
	Item4	0,507	0,30	Valid
	Item5	0,389	0,30	Valid
	Item6	0,470	0,30	Valid
	Item7	0,691	0,30	Valid
	Item8	0,330	0,30	Valid
	Item9	0,378	0,30	Valid
	Item10	0,417	0,30	Valid
	Item11	0,450	0,30	Valid
	Item12	0,573	0,30	Valid

Berdasarkan tabel pengujian validitas di atas semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja dan produktivitas pegawai dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r pembeding. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji reliabilitas variabel X

Reliability statistics		
Cronbach's alpha	Cronbach's alpha based on standardized items	N of items
.723	.742	12

Tabel 4. Uji reliabilitas variabel Y

Reliability statistics		
Cronbach's alpha	Cronbach's alpha based on standardized items	N of items
.695	.694	12

Hasil penelitian antara variabel X dan Y menggambarkan nilai cronbach's alpha $>$ 0,60. Sehingga pernyataan kuisisioner dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5. Regresi sederhana

Coefficientsa						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.891	5.491			3.622	.001
motivasi kerja	.607	.110	.594		5.533	.000

a. Dependent Variable: produktivitas pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficients di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) memiliki hubungan dengan variabel produktivitas pegawai (Y).

Tabel 6. Koefisien korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.594a	.353	.342	3.929	.353	30.611	1	56	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,594. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas pegawai hubungan sedang sesuai dengan tabel pedoman interval koefisien korelasi (Sugiyono:2009).

Tabel 6. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Tabel 7. Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.594a	.353	.342	3.929	.353	30.611	1	56	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai determinasi (R Square) sebesar 0,353. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja hanya mempengaruhi sebesar 35,3% terhadap produktivitas pegawai, sedangkan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Uji t

Coefficientsa						
Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.891	5.491			3.622	.001
motivasi kerja	.607	.110	.594		5.533	.000

a. Dependent Variable: produktivitas pegawai

Dari hasil uji t pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,533. kemudian nilai t hitung tersebut dikomparasikan dengan nilai t tabel pada taraf kesalahan 5% untuk uji dua pihak dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 58 - 2 = 56$. Karena dalam tabel distribusi t, nilai t yang ada adalah untuk dk 40 dengan nilai 2,021 dan dk 60 dengan nilai 2,000, sedangkan untuk dk 56 tidak ada maka dilakukan interpolasi $dk = 40$ dan $dk = 60$ ($2,021 + 2,000$) : $2 = 2,0105$, sehingga disimpulkan nilai t tabel = 2,0105 (berdasarkan tabel distribusi t Sugiyono, 2009). Sesuai dengan perbandingan antara t

hitung dengan t tabel diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau 5,533 lebih besar dari 2,0105 dengan ketentuan pengujian hipotesis jika t hitung lebih kecil dari t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sesuai hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas pegawai dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas pegawai pada Kantor Setda Kab. Bima. Dengan tingkat keeratan hubungan sedang yaitu sebesar 0,594

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hamid Arif. 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima.
- Arta Adi Kusuma. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Febriyani Finda Kapahang, Arie Rorong, Gustaf Tampi. 2015. "Jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara)". JAP No. 31 Vol III 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. Organisasi dan Motivasi, Bumi Aksara, Jakarta. 2010
- Hertanto, E. 2017. "Jurnal Produktivitas Kerja Pegawai". Manajemen Sumber Daya Manusia | Maret 2017.
- Kashira, V. 2014. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Balai Perbenihan Tanaman Hutan Jawa Madura. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Nawawi H. Hadari. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2005
- Pratama, R dan Nurbudiawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol. 07; No. 02; 2016.
- Rahmawati, D. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO Vol. 1.No.1 Tahun 2013.
- Rahmayani. 2016. "Jurnal Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera". Volume Januari 2016 | Bahan Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan.
- Samsudin H. Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Bandung, 2006
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, CV. Alfabeta, Bandung, 2009
- Suhaemi Suaeb. 2016. Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Skripsi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar.
- Sutrisno Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana. 2009