

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor BKKBN Sulawesi – Selatan

Hj. Rulianti¹, Samsinar², Etika Roswani³

Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(rulianti@Gmail.Com)

ABSTRAK

FILZAH NUR FAJRINA, 2011 **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor BKKBN Sulawesi – Selatan**. Dibimbing oleh Dr. Hj. Ruliaty, SE, MM dan Ismail Badollahi, SE, M.Si. AK.CA. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor BKKBN Sulawesi Selatan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pada kantor tersebut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Pustaka (*library research*) yang dilaksanakan dengan jalan mengadakan telaah secara langsung terhadap beberapa buku sebagai bahan pustaka yang dapat menunjang penelitian ini. Selain itu penelitian lapangan (*field research*), yaitu mengadakan kunjungan langsung kepada objek. Penelitian yang telah ditetapkan, penelitian yang dilakukan dengan jalan metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Sederhana yang menjelaskan Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor BKKBN Sulawesi Selatan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada kantor BKKBN Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Motivasi dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

FILZAH NUR FAJRINA 2011 Effect of Motivation on Work Productivity In BKKBN Office Sulawesi - South. Supervised by Dr. Hj. Ruliaty, SE, MM and Ismail Badollahi, SE, M.Si. AK.CA. This study aims to determine the effect of Motivation on Work Productivity In BKKBN Office of South Sulawesi in order to increase productivity in the office. The method used in this research is the Research Library (*library research*) are implemented by way of holding direct study of some books as library materials that can support this research. Besides field research (*field research*), which held a direct visit to the object. Research has been established, the research conducted by the method of analysis used is Simple Regression Analysis which explains the motivation Effect on Productivity Work In South Sulawesi BKKBN office. Results of this research indicate that motivation influence on Productivity Work In South Sulawesi BKKBN office.

Key Word: Motivation and Produktivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap pekerjaan dalam melaksanakan semua kegiatannya di dalam suatu kegiatan organisasi, memiliki suatu tujuan dalam aktifitas kesehariannya. Salah satu tujuan dari kegiatan organisasi adalah untuk memperoleh kinerja yang maksimal, serta kegiatan dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup dari pada kegiatan organisasi itu sendiri. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka organisasi atau kantorsangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang sangat berkualitas atau tenaga kerja yang berkualitas. Dalam masa reformasi sekarang ini, Indonesia merupakan negara yang berkembang sehingga banyak didirikan kantor-kantor. Pendirian kantor tersebut dilakukan agar pertumbuhan ekonomi suatu negara semakin meningkat dari tahun ke tahun, sehingga pembangunan nasional dapat tercapai dengan cepat.

Maka dari itu diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang handal disegala bidang. SDM adalah faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola kantor. Dan nampaknya pada manajemen sekarang ini SDM merupakan inti sekaligus kunci keberhasilan suatu kantor dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya didirikannya kantor itu mempunyai tujuan-tujuan tertentu, seperti tujuan untuk menjalankan suatu organisasi dan lain-lain. Agar tujuan kantor tersebut tercapai dengan baik dalam arti secara efektif, efisien dan ekonomis maka seorang pemimpin kantor harus selalu memperhatikan masalah-masalah manajemen. Produktivitas manusia adalah kemampuan SDM untuk dapat menghasilkan suatu karya yang bermanfaat bagi kantor.

Untuk itu sudah layak nya pemilik kantor baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah motivasi bagi karyawannya supaya menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu kantor juga harus memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang.

Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang dikerjakannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam kantor.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

Sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat. Dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarnya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi yang

baik. Namun, masalah akan timbul pada saat pegawai/staf dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya namun tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya karena rasa malas atau karena tidak mengetahui secara jelas tugas pokok dan fungsinya sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang profesional.

Untuk mencapai tujuan dari kantor maka perlu memperhatikan motivasi pada karyawan. Motivasi karyawan mempengaruhi aktivitas pada kantor dalam peningkatan produktivitasnya disertai dengan semangat tinggi maka parakaryawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh kantor. Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Tanpa adanya motivasi karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan kantor maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Sebaliknya jika ada motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan bagi kantor tersebut. Dalam upaya meningkatkan serta menumbuhkan motivasi pada karyawan sebaiknya seorang manajer dapat mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan lebih bersemangat dan inilah yang disebut dengan motivasi. Dengan pemberian motivasi ini karyawan akan merasa diperhatikan, dilindungi dan dihargai sebagai manusia dan akhirnya mereka akan berfikir untuk lebih giat dan lebih semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan. Gambaran Umum BKKBN secara historis, organisasi BKKBN di mulai dari suatu organisasi yang murni berstatus swasta pada tahun 1957, kemudian menjadi organisasi semi Pemerintah pada tahun 1968.

Pada tahun 1970 menjadi organisasi resmi pemerintah sebagai pelaksana dan pengelola Program KB Nasional sampai dengan saat ini. Dalam penelitian ini ada beberapa pernyataan yang telah diajukan kepada sampel penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor Bkkbn Sulawesi-Selatan, dan berdasarkan sampel penelitian yang dikelola melalui alat perhitungan statistik dengan SPSS V 20 hasil menunjukkan bahwa t hitung = 9,023 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa apabila dalam suatu organisasi/kantor yang motivasinya kurang baik,

maka produktivitas kerja darikaryawan akan rendah. Dengan dasar tersebut maka penulis mengambil judul“Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Kantor BKKBN Sulawesi Selatan”.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor BKKBN di kota Makassar Jln.AP.Pettaranidi jadikan sebagai objek penelitian.Sedangkan jangka waktu penelitian dan masa penggarapannya diperkirakan kurang lebih dua bulan.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan dua metode yaitu :

- a. Penelitian pustaka (*Library Research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan judul yang diajukan dengan masalah yang diteliti.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*), adalah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara sebagai berikut; Observasi, dilakukan dalam bentuk pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan dan Wawancara, dilakukan dalam bentuk tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan/kantor untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Jenis dan /Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini terdiri dari, Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis, Data kuantitaif, yaitu data yang diperoleh dari kantor dalam bentuk angka-angka, seperti jumlah karyawan dan jumlah bonus yang diterima setiap tahunnya. Sumber data pada penelitian ini meliputi Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan kantor yang diteliti dan Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis pada kantor yang dibuat secara berkala.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor BKKBN Sulawesi Selatan Makassar yang berjumlah 100 orang. Sampel menurut sugiono (2007:73) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian populasi.

Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan adalah Regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS 20 dengan model sebagai berikut:

Dimana :

Y = Produktivitas karyawan

a = Bilangan Konstan

b = Koefisien Regresi

X = Motivasi

a. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Individual (t)

Dilakukan Untuk setiap variabel bebas motivasi apakah berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas secara parsial. Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 : X, Y = 0, artinya Secara parsial tidak dapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel terikat.

H_a : X, Y \neq 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika T hitung < T tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika T hitung > T tabel pada $\alpha = 5\%$

2. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa kemampuan model untuk menerangkan pengaruh variabel motivasi terhadap variabel produktivitas, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$

Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel motivasi adalah besar terhadap kualitas pelayanan. Hal ini berarti model yang digunakan kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk meningkatkan prestasi karyawan dalam mencapai kepuasan yang tinggi, pimpinan kantor Bkkbn Suawesi-Selatan senantiasa memberikan motivasi baik bagi pegawai baru maupun pegawai lama. Pemberian motivasi pada pegawai pada dasarnya merupakan motivasi yang bersifat positif, dan disesuaikan dengan kondisi perusahaan yang pada dasarnya tidak banyak menemukan kesulitan-kesulitan dalam memberikan pembinaan, karena para pegawai tersebut telah mempunyai tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka tujuan motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai adalah:

1. Untuk meningkatkan pengetahuan dan dorongan kerja kepada pegawai, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, produktivitas kerja yang meningkat dan mempunyai inisiatif dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis.
3. Membantu dalam pembentukan dan pengembangan karier.
4. Menciptakan pegawai yang professional dalam tugasnya.
5. Menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan.

Pemberian motivasi pada pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan kegiatan baik dalam organisasi maupun diluar organisasi. Pada kantor Bkkbn Sulawesi-Selatan pemberian motivasi pada pegawai yang berbentuk fisik dan non fisik. Dari hasil penelitian di kantor Bkkbn Sulawesi-Selatan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dari \pm 100 pegawai dan yang menjadi sampel penelitian yaitu 30 % dari jumlah pegawai tersebut. Adapun hasil analisis deskripsi tanggapan responden dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil analisis deskripsi karakteristik identitas tanggapan responden diuraikan berdasarkan tingkat jenis kelamin, umur, jabatan/golongan, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Adapun uraian deskripsi data identitas sebagai berikut:

1) Karakteristik Jenis Kelamin

Adapun karakteristik jenis kelamin pegawai kantor Bkkbn Sulawesi-selatan dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	11	36,6
Perempuan	19	63,3
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada tabel 5.1 diatas jumlah pegawai dalam penelitian ini lebih dominan perempuan dimana hal ini perempuan dengan frekuensi 19 yakni dengan persentase sebesar 63,3 %, dan responden laki-laki dengan frekuensi 11 yakni persentase sebesar 36,6%.

2) Karakteristik Umur

Adapun karakteristik pegawai berdasarkan tingkat umur dalam penelitian ini pada kantor Bkkbn dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.2 Karakteristik tingkat Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
23-30 th	1	3,3
31-40 th	6	20
41-50 th	12	40
51-60 th	11	36,6
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 5.2 dimana karakteristik tingkat umur pegawai kantor Bkkbn Sulawesi-selatan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Tingkat umur antara 23-30 tahun dengan frekuensi 1 yakni dengan persentase sebesar 3,3 %, dan tingkat umur antara 31-40 tahun dengan frekuensi 6 yakni dengan persentase sebesar 20 %, selanjutnya untuk tingkat umur antara 41-50 tahun dengan frekuensi 12 yakni dengan persentase sebesar 40 %, dan tingkat umur antara 51-60 dengan frekuensi 11 yakni dengan persentase sebesar 36,6 %.

3) Karakteristik Jabatan/golongan

Adapun karakteristik pegawai berdasarkan tingkat jabatan/golongan dalam penelitian ini pada kantor Bkkbn dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3 Karakteristik Jabatan/golongan

Golongan/Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Kepegawaian	6	20
DalduK	5	16,66
Bendahara	1	3,33
Adm.Pelayanan	2	6,66
Staf	16	53,33
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dimana karakteristik jabatan responden dalam penelitian ini, jabatan kepegawaian dengan frekuensi 6 yakni dengan persentase sebesar 20 %, jabatan bidang dalduK dengan frekuensi 5 yakni dengan persentase sebesar 16,66 %, bendahara dengan frekuensi 1 yakni

dengan persentase sebesar 3,33 %, administrasi pelayanan dengan frekuensi 2 yakni dengan persentase sebesar 6,66 %, dan jabatan staf dengan frekuensi 16 yakni dengan persentase sebesar 53,33 %.

3) Karakteristik Lama Bekerja

Adapun karakteristik pegawai berdasarkan tingkat lama bekerja dalam penelitian ini pada kantor Bkkbn dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4 karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-10 th	6	20
11-20 th	13	43,3
21-30 th	10	33,3
31-40 th	1	3,3
Jumlah	30	100

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dimana tingkat lama bekerja pegawai antara 1-10 tahun dengan frekuensi 6 yakni dengan persentase sebesar 20 %, selanjutnya untuk lama bekerja antara 11-20 tahun dengan frekuensi 13 yakni dengan persentase sebesar 43,3 %, lama bekerja antara 21-30 tahun dengan frekuensi 10 yakni dengan persentase sebesar 33,3 %, dan lama bekerja antara 31-40 tahun dengan frekuensi 1 yakni dengan persentase sebesar 3,3%.

4) Karakteristik Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dalam penelitian ini pada kantor Bkkbn dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5 Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SLTA (sederajat)	4	13,3
S1	24	80
S2	2	6,6
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 5.5 diatas karakteristik tingkat pendidikan dimana pegawai yang tingkat pendidikannya SMA/SLTA sederajat dengan frekuensi 4

yakni dengan persentase sebesar 13,3 %, selanjutnya untuk pendidikan terakhir S1 dengan frekuensi 24 yakni dengan persentase sebesar 80 %, dan untuk tingkat pendidikan terakhir S2 dengan frekuensi 2 yakni dengan persentase sebesar 6,6 %.

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai pada variabel motivasi dan produktivitas kerja pegawai pada kantor Bkkbn Sulawesi-selatan diuraikan berdasarkan tanggapan yang diukur pada lima (5) skala likert dimana jawaban sangat setuju (SS) dengan skor 5, setuju (S) skor 4, kurang setuju (KS) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1. Dimana masing-masing item pernyataan diukur berdasarkan kategori standar penilaian rata-rata sebagai berikut:

Tabel 5.6 Standar Penilaian

Rata-rata Skor	Penilaian
1,00 - 1,80	sangat tidak baik
1,81 - 2,61	tidak baik
2,62 - 3,42	cukup baik
3,43 - 4,23	Baik
4,24 - 5,00	sangat baik

Berdasarkan standar kategori penilaian diatas maka dapat diuraikan deskripsi variabel motivasi dan variabel peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor Bkkbn Sulawesi-selatan sebagai berikut:

b. Deskripsi Variabel Motivasi

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai motivasi pada kantor Bkkbn Sulawesi-selatan disajikan pada tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7 Deskripsi Variabel Motivasi

N	Butir	SS	S	KS	TS	STS	Total	Rata					
o	Pernyataan	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Skor	-rata					
1	X 1.1	4	20	17	68	9	2	-	-	115	3,83		
2	X 1.2	6	30	12	48	8	2	4	8	-	110	3,66	
3	X 1.3	8	40	9	36	8	2	3	6	2	2	108	3,6

						4							
4	X 1.4	5	25	12	48	1	3	2	4		-	110	3,66
						1	3						
5	X 1.5	2	10	14	56	1	3	4	8		-	104	3,46
						0	0						
6	X 1.6	4	20	13	52	1	3	2	4		-	109	3,63
						1	3						
7	X 1.7	6	30	10	40	1	3	3	6		-	109	3,63
						1	3						
8	X 1.8	1	5	11	44	1	3	5	1		-	98	3,26
						3	9		0				
9	X 1.9	3	15	14	56	8	2	4	8	1	1	104	3,46
							4						
10	X 1.10	1	5	8	32	1	4	7	1		-	93	3,1
						4	2		4				
Jumlah		200	480			309	64		3			1060	35,2
													9
Rata-rata Keseluruhan (Motivasi)												3,52	

Sumber: Data primer diolah (2015)

Dari tabel deskripsi variabel motivasi diatas pada pernyataan X 1.1 (Bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 4, setuju (S) dengan frekuensi 17, dan kurang setuju (KS) frekuensi 27, dengan total skor perolehan 115 yakni rata-rata skor 3,83 dengan kriteria penilaian (Baik). Pernyataan X 1.2 (Bersedia menggunakan waktu diluar jam kerja untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 6, setuju (S) frekuensi 12, kurang setuju (KS) frekuensi 8 dan responden yang tidak setuju (TS) frekuensi 4, dengan total skor perolehan 110 yakni rata-rata skor 3,66 dengan kriteria penilaian (Baik).

Selanjutnya untuk pernyataan X 1.3 (bersedia lembur untuk memenuhi target lembaga) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 8, setuju (S) dengan frekuensi 9, kurang setuju (KS) frekuensi 8, tidak setuju (TS) frekuensi 3, dan sangat tidak setuju (STS) frekuensi 2 dengan total skor perolehan 108 yakni rata-rata skor 3,6 dengan kriteria penilaian (Cukup Baik).

Pernyataan X 1.4 (bekerja keras untuk mencapai tujuan lembaga) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 5, setuju (S) frekuensi 12, kurang setuju (KS) frekuensi 11 dan responden yang tidak setuju (TS) frekuensi 2, dengan total skor perolehan 110 yakni rata-rata skor 3,66 dengan kriteria penilaian (Baik). Selanjutnya untuk pernyataan X 1.5 (menyelesaikan pekerjaan tepat waktu) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 2, setuju (S) dengan frekuensi 14, kurang setuju (KS) frekuensi 10, dan tidak setuju (TS) frekuensi 4 dengan total skor perolehan 104 yakni rata-rata skor 3,46 dengan kriteria penilaian (Baik).

Pernyataan X 1.6 (bekerjasama dalam bekerja) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 4, setuju (S) frekuensi 13, kurang setuju (KS) frekuensi 11 dan responden yang tidak setuju (TS) frekuensi 2, dengan total skor perolehan 109 yakni rata-rata skor 3,63 dengan kriteria penilaian (Baik) pernyataan X 1.7 (memberikan dorongan dan semangat kepada rekan kerja) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 6, setuju (S) dengan frekuensi 10, kurang setuju (KS) frekuensi 11, dan tidak setuju (TS) frekuensi 3 dengan total skor perolehan 109 yakni rata-rata skor 3,63 dengan kriteria penilaian (Baik). Pernyataan X 1.8 (membantu kesulitan rekan kerja) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 1, setuju (S) frekuensi 11, kurang setuju (KS) frekuensi 13 dan responden yang tidak setuju (TS) frekuensi 5, dengan total skor perolehan 98 yakni rata-rata skor 3,26 dengan kriteria penilaian (Cukup Baik).

Pernyataan X 1.9 (bersedia menerima sanksi) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 3, setuju (S) dengan frekuensi 14, kurang setuju (KS) frekuensi 8, tidak setuju (TS) frekuensi 4, dan responden yang sangat tidak setuju (STS) frekuensi 1 dengan total skor perolehan 104 yakni rata-rata skor 3,46 dengan kriteria penilaian (Baik). Pernyataan X 1.10 (bersedia memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 1, setuju (S) frekuensi 8, kurang setuju (KS) frekuensi 14 dan responden yang tidak setuju (TS) frekuensi 7, dengan total skor perolehan 93 yakni rata-rata skor 3,1 dengan kriteria penilaian (Cukup Baik). Adapun jumlah rata-rata responden pada kantor Bkkbn Sulawesi-selatan yaitu sebesar 35,29 dari sepuluh item pernyataan, dimana $35,29 : 10 = 3,52$ hal ini dapatlah disimpulkan bahwa keseluruhan tanggapan responden masuk dalam kategori (Baik).

c. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai produktivitas kerja pada kantor Bkkbn Sulawesi-selatan disajikan pada tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

N o	Butir Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Rata- rata
1	Y 1.1	10	50	15	60	5	15	-	-	-	-	125	4.16
2	Y 1.2	10	50	12	48	7	21	1	2	-	-	121	4,03
3	Y 1.3	11	55	11	44	8	24	-	-	-	-	123	4,1
4	Y 1.4	8	40	14	56	8	24	-	-	-	-	120	4,0
5	Y 1.5	12	60	14	56	3	9	1	2	-	-	127	4,23
6	Y 1.6	7	35	14	56	6	18	3	6	-	-	115	3,83
7	Y 1.7	13	65	14	56	3	9	-	-	-	-	130	4,33
8	Y 1.8	5	25	14	56	10	30	1	2	-	-	113	3,76
9	Y 1.9	11	55	13	52	5	15	1	2	-	-	124	4,13
10	Y 1.10	5	25	13	52	8	24	3	6	1	1	108	3,6
Jumlah		460		532		189		20		1		1206	36,01
Rata-rata Keseluruhan (Produktivitas)													3,60

Sumber: Data primer diolah (2015)

Dari tabel deskripsi variabel produktivitas kerja diatas pada pernyataan Y 1.1 (dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target lembaga) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 10, setuju (S) dengan frekuensi 15, dan kurang setuju (KS) frekuensi 5, dengan total skor perolehan 125 yakni rata-rata skor 4,16 dengan kriteria penilaian (Baik). Pernyataan Y 1.2 (pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan lembaga) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 10, setuju (S) frekuensi 12, kurang setuju (KS) frekuensi 7 dan responden yang tidak setuju (TS) frekuensi 1, dengan total skor perolehan 121 yakni rata-rata skor 4,03 dengan kriteria penilaian (Baik).

Selanjutnya untuk pernyataan Y 1.3 (menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 11, setuju (S) dengan frekuensi 11, dan kurang setuju (KS) frekuensi 8, dengan total

skor perolehan 124 yakni rata-rata skor 4,1 dengan kriteria penilaian (Baik). Pernyataan Y 1.4 (melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut secepatnya diselesaikan) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 8, setuju (S) frekuensi 14, dan kurang setuju (KS) frekuensi 8 dengan total skor perolehan 120 yakni rata-rata skor 4,0 dengan kriteria penilaian (Baik). Selanjutnya untuk pernyataan Y 1.5 (saya kurang memperhatikan kualitas) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 12, setuju (S) dengan frekuensi 14, kurang setuju (KS) frekuensi 3, dan tidak setuju (TS) frekuensi 1 dengan total skor perolehan 127 yakni rata-rata skor 4,23 dengan kriteria penilaian (Baik).

Pernyataan Y 1.6 (pekerjaan saya meningkatkan pendapatan lembaga) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 7, setuju (S) frekuensi 14, kurang setuju (KS) frekuensi 6 dan responden yang tidak setuju (TS) frekuensi 3, dengan total skor perolehan 115 yakni rata-rata skor 3,83 dengan kriteria penilaian (Baik) pernyataan Y 1.7 (lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 13, setuju (S) dengan frekuensi 14, dan kurang setuju (KS) frekuensi 3, dengan total skor perolehan 130 yakni rata-rata skor 4,33 dengan kriteria penilaian (Sangat Baik).

Pernyataan Y 1.8 (menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil terbaik) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 5, setuju (S) frekuensi 14, kurang setuju (KS) frekuensi 10 dan responden yang tidak setuju (TS) frekuensi 1, dengan total skor perolehan 113 yakni rata-rata skor 3,76 dengan kriteria penilaian (Baik). Pernyataan Y 1.9 (target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 11, setuju (S) dengan frekuensi 13, kurang setuju (KS) frekuensi 5, dan tidak setuju (TS) frekuensi 1, dengan total skor perolehan 124 yakni rata-rata skor 4,13 dengan kriteria penilaian (Baik). Pernyataan Y 1.10 (ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan) responden yang menjawab sangat setuju (SS) frekuensinya 5, setuju (S) frekuensi 13, kurang setuju (KS) frekuensi 8, responden yang tidak setuju (TS) frekuensi 3, dan responden sangat tidak setuju (STS) frekuensi 1 dengan total skor perolehan 108 yakni rata-rata skor 3,6 dengan kriteria penilaian (Baik).

Adapun jumlah rata-rata responden pada kantor Bkkbn Sulawesi-selatan yaitu sebesar 36,01 dari sepuluh item pernyataan, dimana $36,01 : 10 = 3,60$ hal

ini dapatlah disimpulkan bahwa keseluruhan tanggapan responden masuk dalam kategori (Baik).

d. Hasil analisis regresi linear sederhana

Karakteristik produktivitas kerja pada kantor Bkkbn Sulawesi-Selatan dengan menggunakan sampel penelitian yang berjumlah 30% dari pegawai yang beraktivitas pada kantor tersebut, pernyataan pada variabel X atau motivasi yang jumlah skor perolehan sebesar 1060 dan pada variabel Y atau Produktivitas yang jumlah skor perolehannya sebesar 1206. Skor perolehan ini diambil dari tanggapan responden terhadap motivasi dan produktivitas yang masing-masing dari 10 item pernyataan. Dalam model analisis regresi linier sederhana diolah dengan menggunakan *software SPSS 20 for windows*, yang melibatkan variabel *dependen* (Y) yaitu peningkatan produktivitas kerja dan variabel *independen* (X) yaitu motivasi, dan hasil regresi tersebut tampak dalam tabel berikut:

Tabel 5.9 Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,481	3,433		2,761	,010
	Motivasi (X)	,869	,096	,863	9,023	,000
a. Dependent Variable: Y						

Output SPSS 20 (2015)

Sehingga persamaan regresi dari tabel 5.9 (*Coefficients^a*) Nilai koefisien beta diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 9,481 + 0,896 X$$

Dimana: Y = Peningkatan Produktivitas kerja

X = Motivasi

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan penurunan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a. Kostanta sebesar 9,481 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi maka nilai produktivitas 9,481.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,896 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi maka nilai produktifitas bertambah sebesar 0,896.

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t, adapula hipotesis awal yang diajukan penulis adalah variabel bebas motivasi apakah berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja secara parsial. Berdasarkan tabel *Coefficients^a*, nilai t hitung adalah 9,023 dengan taraf signifikansi 0.000, karena signifikansi $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis H_0 ditolak yang konsekuensinya H_a diterima yang dalam artian motivasi secara persial terdapat pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor Bkkbn Sulawesi-selatan. Hasil olah data tabel 5.10 model *Summary^b* didapatkan nilai korelasi dan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5.10 Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,744	,735	2,43883
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Output SPSS 20 (2015)

Dari tabel 5.10 model *Summary^b* menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan R yaitu sebesar 0,863 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0,744 yang mengandung pengertian persentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 74,4 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif variabel (*Independen*) motivasi dan deskriptif variabel (*Dependen*) peningkatan produktivitas kerja pada kantor Bkkbn Sulawesi-selatan, menunjukkan adanya pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dimana hal ini hasil analisis deskriptif variabel motivasi diperoleh jumlah skor sebesar 1060 dengan jumlah rata-rata perolehan 35,29 dari 10 item pernyataan, dimana $35,29 : 10$ item pernyataan didapatkan rata-rata perolehan variabel motivasi sebesar 3,52 yakni dengan kategori penilaian berdasarkan standar penilaian rata-rata yaitu (Baik).

Adapun untuk deskriptif variabel terikat peningkatan produktivitas kerja diperoleh jumlah skor sebesar 1206 dengan jumlah rata-rata perolehan 36,01 dari 10 item pernyataan, dimana $36,01 : 10$ item pernyataan maka didapati rata-rata perolehan untuk variabel terikat peningkatan produktivitas kerja sebesar 3,60 yakni dengan kategori penilaian (Baik) dari variabel peningkatan produktivitas kerja pada kantor Bkkbn Sulawesi-selatan.

Dari hasil analisis deskriptif variabel bebas (X) motivasi dan variabel terikat (Y) produktivitas kerja pada kantor Bkkbn Sulawesi-selatan menunjukkan analisis regresi linear sederhana dari *output SPSS version.20 (Statistical Package for the Social Sciences)* didapatkan nilai Konstanta sebesar 9,481 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi maka nilai produktivitas 9,481. Dan koefisien regresi X sebesar 0,896 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi maka nilai produktivitas bertambah sebesar 0,896. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana pada variabel bebas (X) motivasi dan variabel terikat (Y) peningkatan produktivitas kerja pada kantor Bkkbn Sulawesi-selatan menunjukkan adanya pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007:233) dimana motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut Mc. Donald dalam Sardiman (1986: 73), motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan adanya tujuan. Ada tiga elemen penting berkaitan dengan motivasi antara lain:

- a. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem neurophysiological yang penampilannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau feeling efeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.

- c. Motivasi akan dirangsang adanya tujuan. Jadi motivasi merupakan respon dari suatu aksi yakni tujuan.

Dari ketiga elemen tersebut, dapat dinyatakan pula bahwa motivasi merupakan sesuatu yang kompleks, motivasi dapat menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang. Motivasi berhubungan dengan kejiwaan, perasaan, emosi untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua itu didorong adanya tujuan dan keinginan.

Lebih lanjut hasil olah data model *Summary*^b menunjukkan besarnya nilai korelasi/hubungan R yaitu sebesar 0,863 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi R *Square* (R^2) sebesar 0,744 yang mengandung pengertian persentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 74,4 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari kantor Bkbbn Sulawesi-Selatan yang menggunakan variabel hubungan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja, maka disimpulkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang diolah SPSS *version20* pada tabel *Coefficients^a*, nilai t hitung adalah 9,023 dengan taraf signifikansi 0.000, karena signifikansi $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis H_0 ditolak yang konsekuensinya H_a diterima yang dalam artian motivasi secara persial terdapat pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor Bkbbn Sulawesi-selatan.
- b. Hasil olah data model *Summary^b* menunjukkan besarnya nilai korelasi/hubungan R yaitu sebesar 0,863 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi R *Square* (R^2) sebesar 0,744 yang mengandung pengertian persentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 74,4 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada kantor Bkbbn Sulawesi-selataan berikut ini akan disampaikan beberapa saran-saran agar kantor Bkbbn dapat menjalankan kegiatannya dalam mengemban tugas-tugas dibebankan kepadanya adalah sebagai berikut :

- a. Disarankan kepada kantor Bkbbn agar memaksimalkan motivasi. Karena ketika motivasi diberikan dengan seimbang maka kinerja pegawai sudah pasti meningkat. Hal ini terbukti dari penelitian penulis yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
- b. Peneliti berikutnya disarankan agar menambah variabel bebasnya misalnya: lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiluddin Hasibuan, 2012, *Manajemen Perubahan*, Penerbit Andi Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara 2013, *Manajemen Sumber Daya Prusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Danang Sunyoto 2013, *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru : Jakarta
- Fred Luthans, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10 Andi, Yogyakarta
- Heidjrachaman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, penerbit BPFE yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002, *MSDM*, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Manulang, M, 2002, *Manajemen Personalia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Nawawi, Handari, 2003, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Cetakan I , Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Ravianto. J, 1998, *Produktivitas dan Pengukurannya*, Seri Produktivitas VIII, PT. Binama Teknik, Jakarta
- Sastrohadiwaryo, Siswanto, 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagan P, Sondan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2006
- Wirawan, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat
- <http://www.slideshare.net/sedarmayanti/sumber-daya-manusia-dan-motivasi>