

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI KANTOR BALAI BESAR PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL
REGIONAL I SUMATERA**

ARTIKEL ILMIAH



Oleh :
RAHMAYANI
NIM.1100169

**PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN ARTIKEL ILMIAH


**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI KANTOR BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KESEJAHTERAAN SOSIAL REGIONAL I SUMATERA**

Nama : Rahmayani
NIM/BP : 1100169/2011
Program Studi : Sarjana Administrasi Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2016

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Hadiyanto, M.Ed
NIP. 19600416 198603 1 004

Pembimbing II



Dra. Anisah, M.Pd
NIP.19630614 198903 2 001

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL REGIONAL I SUMATERA

Rahmayani

Jurusan Administrasi Pendidikan

Abstrack

This research aim to get information and data about work produktivity, motivation and the correlation motivation with produktivity work. Population are 45 people and sample are 32 people by using formulate Cochran with stratified random sampling technique. Instrument used a scale of Likert. The techhique of data analysis the statistically use correlation technique by assist program computer of SPSS 16.0 for windows. The result of research indicate that 1) Work produktivity reside in good category 81,64 %. 2) Motivation reside in enough category 76,85%, 3) there was a significant correlation between motivation and work produktivity equal to 0,490.

Key word: motivation, produktivity work

PENDAHULUAN

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera merupakan sebuah lembaga yang didirikan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, sebagai lembaga yang bergerak di bidang Diklat dan bertanggung jawab langsung kepada Badiklit Kesos Kementerian Sosial Republik Indonesia. Diklat ini bertujuan untuk mensejahterakan dan membantu kesejahteraan sosial masyarakat. Wilayah kerja mencakup delapan provinsi di Sumatera yaitu: Aceh, Sumatera Utara, Riau, Sumatera Barat, Jambi, Bengkulu, Sumatera Selatan dan Kepulauan Riau. Dengan cakupan wilayah kerja yang begitu besar untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan sungguh-sungguh, mandiri dan profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mendapatkan hasil kerja yang optimum.

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan. Sehubungan dengan itu

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 Kerja produktif dapat terlihat dari pegawai yang memiliki kuantitas kerja yang baik, hal ini terlihat dari pegawai yang mampu bekerja sesuai dengan jumlah kerja yang ditetapkan lembaga serta mampu bekerja menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan tugas pokok yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan Kepmenso RI No. 53/HUK/2003 di atas. Begitu pula dengan kualitas kerja yang dihasilkan harus menunjukkan hasil yang baik, seperti ketepatan dalam pengerjaan pekerjaannya, ketelitian dalam bekerja, keterampilan dan kebersihan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya kerja produktif dapat dilihat dari efisiensi kerja seorang pegawai yaitu cara-cara kerja yang dilakukan dengan benar dan tetap memperoleh hasil yang maksimal.

Namun berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan praktek lapangan manajemen pendidikan pada tanggal 23 Juni - 22 Agustus 2014, produktivitas kerja pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang terlihat tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini terlihat dari berlebihnya alokasi waktu dalam penyelesaian laporan Diklat dari waktu atau target yang ditetapkan.
2. Masih ada dalam pelaksanaan diklat terjadi timpang tindih dalam penyusunan jadwal pemateri widyaiswara dengan kelompok yang ditentukan oleh panitia.
3. Masih ada keterlambatan dalam pemanggilan peserta diklat.
4. Masih ada pegawai yang tidak ikut serta menyiapkan peralatan yang dibutuhkan saat menjadi panitia diklat.
5. Masih ada pegawai yang terlihat cenderung melaksanakan tugas secara statis dan hampir tidak mengalami perubahan dari waktu ke waktu karena mereka menganggap pekerjaan yang diemban hanyalah tugas rutin.

6. Masih ada pegawai yang terlihat dalam mengerjakan tugas pokoknya tidak sesuai dengan jumlah permintaan dari pimpinannya.

Penulis menduga salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja pegawai adalah rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja. Apabila motivasi pegawai rendah, maka hal tersebut dapat memicu timbulnya ketidaknyamanan dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai. Sesuai dengan pendapat Rivai (2013:838) mengatakan “pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.” Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat, berprestasi, dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Namun berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan praktek lapangan manajemen pendidikan pada tanggal 23 Juni - 22 Agustus 2014, motivasi pegawai di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang lebih banyak santai dari pada bekerja. Hal ini terlihat dari pegawai yang lebih memilih duduk di kantin dan bercerita dengan pegawai lainnya dari pada mengerjakan tugas di ruangannya.
2. Masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja. Hal ini terlihat dari sebagian pegawai dalam kepanitiaan tidak turut serta dalam penyelesaian laporan Diklat.

3. Masih ada sebagian pegawai yang kurang dilibatkan untuk ikut serta dalam kegiatan Diklat seperti menjadi panitia Diklat. Hal ini terlihat dari panitia yang ditunjuk dalam Diklat selalu orang yang sama saja.
4. Masih ada sebagian pegawai yang kurang serius dalam mengerjakan tugas. Hal ini dapat dilihat dari pegawai mengerjakan tugas sambil bermain *game* yang ada di dalam komputer atau melihat video secara *online*.
5. Masih ada pegawai yang bekerja jika diperintah dan diawasi oleh pimpinan tanpa adanya inisiatif dari pegawai tersebut.

Berdasarkan fenomena tentang produktivitas kerja dan motivasi di atas, menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terindikasi dari perilaku yang dimunculkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Rendahnya produktivitas kerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Oleh karena itu, penulis akan meneliti lebih jauh tentang “**Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera**”.

MOTODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi yaitu melihat hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera yang berjumlah 42 orang. Besarnya sampel penelitian berjumlah 32 orang yang ditentukan dengan rumus Cochran dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket model skala Likert dengan hasil uji coba angket adalah valid dan reliabel baik pada variabel produktivitas kerja maupun pada variabel motivasi. Pengolahan data hasil penelitian dilakukan uji normalitas, uji hipotesis dan uji keberartian korelasi.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel produktivitas kerja, maka diperoleh skor terendah 94 dan skor tertinggi 191. Berdasarkan distribusi

skor variabel produktivitas kerja diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 163,28 nilai tengah (*median*) 166,00 nilai yang sering muncul (*mode*) 158 dan simpangan baku (*standar deviation*) 20,13. Untuk menginterpretasikan data secara kualitatif dilakukan dengan membandingkan skor rata-rata (*mean*) variabel motivasi dengan skor ideal maksimal dikali 100%, maka diperoleh hasil 81,64%. Hal ini berarti produktivitas kerja pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera berada pada kategori “Baik” yaitu sebesar 81,64% dari skor ideal. Untuk memperoleh informasi yang lebih rinci tentang produktivitas kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Skor Rata-rata Variabel Produktivitas kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Rata-rata Sub Indikator	Rata-rata Indikator	Kategori	
Produktivitas Kerja	Kuantitas (<i>Quantity</i>)	Jumlah yang dihasilkan	4,24	4,02	Baik	Baik
		Jumlah kerja	3,79			Cukup
	Kualitas (<i>Quality</i>)	Ketelitian	4,16	4,21	Baik	Baik
		Keterampilan	4,17			Baik
		Kerapihan	4,17			Baik
		Kebersihan	4,34			Baik
	Efisiensi (<i>Efficiency</i>)	Cara yang termudah	4,11	4,09	Baik	Baik
		Cara yang teringan	4,31			Baik
		Cara yang tercepat	3,98			Cukup
		Cara yang tersingkat	3,99			Cukup
		Cara yang termurah	4,04			Baik
Skor rata-rata keseluruhan			4,11	Baik		

2. Deskripsi Data Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel motivasi, maka diperoleh skor terendah 123 dan skor tertinggi 190. Berdasarkan distribusi skor motivasi diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 153,69, nilai tengah (*median*) 155,00, nilai yang sering muncul (*mode*) 156, dan simpangan baku (*standar deviation*) 14,173. Untuk menginterpretasikan data secara kualitatif

dilakukan dengan membandingkan skor rata-rata (*mean*) variabel motivasi dengan skor ideal maksimal dikali 100%, maka diperoleh hasil 76,85%. Hal ini berarti motivasi pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera berada pada kategori “cukup” yaitu sebesar 76,85% dari skor ideal. Untuk memperoleh informasi yang lebih rinci tentang motivasi, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Skor Rata-rata Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Rata-rata Sub Indikator	Rata-rata Indikator	Kategori	
Motivasi	Kebutuhan akan Prestasi (<i>need for achievement</i>)	Tanggung jawab	4,11	3,98	Baik	Cukup
		Feedback	3,94		Cukup	
		Inovatif	3,88		Cukup	
	Kebutuhan akan Kekuasaan (<i>the need for power</i>)	Tugas yang dibebankan	3,55	3,54	Cukup	Cukup
		Kepercayaan	3,73		Cukup	
		Kontribusi	3,34		Cukup	
	Kebutuhan untuk Afiliasi (<i>the need for affiliation</i>)	Persahabatan	3,90	4,06	Cukup	Cukup
		Bekerjasama	4,09		Baik	
		Menghindari konflik	4,18		Baik	
Skor Rata-rata Keseluruhan			3,86	Cukup		

3. Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *lilliefors test*. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi adalah 0,05. Siregar (2013:167) Untuk kriteria pengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas.

Jika probabilitas ($\text{sig} > 0,05$), maka H_0 diterima

Jika probabilitas ($\text{sig} < 0,05$), maka H_0 ditolak

Tabel 3. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Produktivitas Kerja dan Variabel Motivasi

Variabel	Sig.	Ket.
Produktivitas Kerja	.078	Normal
Motivasi	.200	Normal

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 16 *for windows* di atas menunjukkan bahwa $.Sig > 0,05$, maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja berdistribusi normal produktivitas kerja yaitu $0,078 > 0,05$ dan motivasi yaitu $0,2 > 0,05$.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi pada skor motivasi dan produktivitas kerja dengan menggunakan rumus korelasi dan SPSS 16.0 *for windows*. Rangkuman hasil analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Tabel 4. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi antara Variabel Produktivitas Kerja dan Motivasi dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t

r_{hitung} Product Moment	>	r_{tabel}	t_{hitung} Uji t	>	t_{tabel}
		$\alpha = 0,05$			$\alpha = 0,05$
0,490		0,349	3,078		1,697

Tabel 5. Rangkuman Analisis Korelasi antara Variabel Motivasi dengan Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Produktivitas Kerja	Motivasi	Ket
Analisis			
<i>Pearson Correlation</i>	0,490	0,490	$0,490 > r_{tabel}$
<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,004	0,004	$0,004 < \text{nilai } \alpha$

Hasil perhitungan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,490 > r_{tabel} = 0,349$ pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} =$

$3,078 > t_{tabel} = 1,697$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%.

Selanjutnya Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi antara produktivitas kerja dengan motivasi adalah 0,490 dengan harga keberartian probabilitas sebesar 0,004 pada taraf signifikan α 0,05 atau nilai koefisien korelasi sebesar $0,490 > r_{tabel}$ 0,349 dengan tingkat keeratan hubungan berada pada kategori sedang.

Untuk pengujian keberartian korelasi dapat dilihat bahwa nilai probabilitas sebesar $0,004 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera.

PEMBAHASAN

1. Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui produktivitas kerja berada pada kategori baik dapat disebabkan karena kuantitas (*quantity*), kualitas (*quality*) dan efisiensi (*efficiency*) sudah baik. Selanjutnya, dari masing-masing sub indikator menunjukkan bahwa produktivitas kerja berada pada kategori baik kecuali jumlah kerja, cara yang terepat, cara yang tersingkat berkategori cukup.

Oleh sebab itu, untuk dapat mencapai tingkat produktivitas kerja sangat baik maka perlu dilakukan upaya peningkatan terhadap produktivitas kerja melalui peningkatan indikator kuantitas (*quantity*) yang masing-masing sub indikatornya jumlah yang dihasilkan dalam bekerja dan jumlah kerja yang dapat dikerjakan, kualitas (*quality*) yang masing-masing sub indikatornya ketelitian, keterampilan, kerapian, kebersihan, dan indikator efisiensi (*efficiency*) yang masing-masing sub indikatornya cara yang termudah, cara

yang teringan, cara yang tercepat, cara yang tersingkat, cara yang termurah dalam bekerja.

Untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja perlu diperhatikan pula faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Yuniarsih (2011:159-160) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional, Struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) ke aktivitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan /rekan kerja, praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan, lingkungan kerja yang ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang kuasai, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama. Faktor eksternal yang meliputi: peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis, kemitraan (*networking*) yang dikembangkan, kultur dan *mindset* lingkungan disekitar organisasi, dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan, tingkat persaingan, dampak globalisasi.

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (*input*) agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat mencapai hasil maksimal. Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai ini harus dilakukan dengan upaya peningkatan terhadap masing-masing indikator dan sub indikator serta melalui peningkatan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera.

2. Motivasi Pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan sosial Regional I Sumatera

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui motivasi berada pada kategori cukup dapat disebabkan karena indikator kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) dengan sub indikator *feedback* dan inovatif berada pada kategori cukup. Indikator kebutuhan akan kekuasaan (*the need for power*) berada pada kategori “cukup” dengan sub indikator tugas yang dibebankan berada pada kategori cukup, kepercayaan berada pada kategori cukup, dan indikator kontribusi berada pada kategori cukup, serta indikator kebutuhan untuk afiliasi (*the need for affiliation*) berada pada kategori cukup dengan sub indikator persahabatan berada pada kategori cukup. Disamping itu, sub indikator tanggung jawab, bekerjasama, menghindari konflik berada pada kategori tinggi.

Oleh sebab itu, untuk dapat mencapai tingkat motivasi sangat tinggi maka perlu dilakukan upaya peningkatan terhadap motivasi melalui peningkatan terhadap kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) dengan sub indikator *feedback*, inovatif, kebutuhan akan kekuasaan (*the need for power*) dengan sub indikator tugas yang dibebankan, kepercayaan, kontribusi, dan kebutuhan untuk afiliasi (*the need for affiliation*) dengan sub indikator persahabatan, serta meningkatkan tanggung jawab, bekerjasama dan berusaha menghindari konflik dalam bekerja yang kategorinya tinggi agar secara keseluruhan motivasi dapat maksimal sehingga tercapai hasil yang memuaskan.

Untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja perlu diperhatikan pula faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Dalam organisasi, motivasi kerja sangat dibutuhkan. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010:92) ”Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi”. Bila pegawai sudah termotivasi dalam bekerja maka hasil kerja yang akan diperoleh akan lebih baik. Karena pekerjaan yang dilakukan terdorong oleh keinginan dalam diri, sehingga

pekerjaan dilakukan dengan baik. Pimpinan juga mempunyai peran penting dalam memotivasi pegawai. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010:93), "memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Manajer dalam memotivasi ini harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya". Dalam hal ini pimpinan perlu mengetahui kebutuhan dan keinginan pegawai agar pegawai dapat termotivasi bekerja lebih baik.

Motivasi adalah tenaga pendorong yang menggerakkan seseorang untuk mau berbuat sesuatu dalam pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan motivasi ini harus dilakukan dengan upaya peningkatan terhadap masing-masing indikator dan sub indikator serta melalui peningkatan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial regional I Sumatera.

3. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera

Berdasarkan hasil pengolahan data dan perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini disebabkan karena perolehan uji korelasi rho hitung lebih besar dari pada rho tabel yaitu $\rho_{hitung} = 0,490 > \rho_{tabel} = 0,349$ pada taraf kepercayaan 95%. Begitu juga dengan perolehan hasil uji keberartian korelasi, dimana t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 3,078 > t_{tabel} = 1,697$ pada taraf kepercayaan 95%. Selanjutnya, berdasarkan perolehan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,490 maka data dapat ditafsirkan secara kualitatif, yaitu bahwa hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja pada interpretasi sedang dengan

arti lain bahwa masih ada faktor-faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja selain motivasi.

Yuniarsih (2011:159) yang menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etik kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Selanjutnya Rivai (2013:838) mengemukakan bahwa “Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.” Untuk itu diperlukan motivasi yang tinggi agar produktivitas kerja meningkat.

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian yang telah penulis lakukan juga memperlihatkan adanya hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi maka produktivitas kerja pegawai yang ada di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera juga akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi rendah, maka produktivitas kerja pegawai yang ada di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera juga akan rendah. Untuk itu, kedua variabel tersebut harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik dan sesuai dengan harapan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Produktivitas kerja pegawai berada pada kategori baik dengan persentase 81,64%. 2) Motivasi pegawai berada pada kategori cukup dengan persentase 76,86%. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai sebesar $r_{hitung} = 0,490$ dengan tingkat keeratan hubungan sedang pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung} = 3,078$ pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil penelitian produktivitas kerja berada dalam katagori baik, dengan demikian produktivitas kerja yang baik tersebut perlu ditingkatkan dengan memperhatikan kuantitas (*quantity*), kualitas (*quality*) dan efisiensi (*efficiency*) dalam mencapai hasil yang lebih optimal. 2) Berdasarkan hasil penelitian motivasi berada pada katagori cukup, dengan demikian motivasi yang cukup tersebut perlu ditingkatkan dengan memperhatikan motif seorang pegawai untuk bekerja yang indikatornya kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) dengan sub indikator *feedback*, inovatif, kebutuhan akan kekuasaan (*the need for power*) dengan sub indikator tugas yang dibebankan, kepercayaan, kontribusi, dan kebutuhan untuk afiliasi (*the need for affiliation*) dengan sub indikator persahabatan, serta meningkatkan tanggung jawab, bekerjasama dan berusaha menghindari konflik dalam bekerja yang tingkat motivasinya tinggi agar secara keseluruhan motivasi dapat maksimal sehingga tercapai hasil yang memuaskan dan sesuai dengan harapan Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera. 3) Dengan terdapatnya hubungan yang berarti antara motivasi dan produktivitas kerja pegawai di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera, maka diharapkan pegawai mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja agar tercipta produktivitas kerja yang lebih baik sehingga barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah di tetapkan oleh lembaga. 4) Bagi peneliti yang penelitiannya berkaitan dengan motivasi dan produktivitas kerja agar dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian dengan tempat yang berbeda sehingga dapat dijadikan rujukan oleh peneliti-peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Vaithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yuniarsih, Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:
Alfabeta.