**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN**

**KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Beatrix Aprastia[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

Beatrix Aprastia, Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kutai Timur dibawah bimbingan Bapak H.Marsuq,S.Sos.,M.Si sebagai pembimbing I dan Ibu Salasiah, S.Sos.,M.Si sebagai pembimbing II.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kutai Timur.

Oleh karena itu, penulis memperoleh gambaran tentang semangat kerja pegawai berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas pegawai dalam keberhasilan pelaksanaan tugas secara baik dilingkungan kerja Pemerintahan Kabupaten Kutai Timur.

Sekalipun pembagian tugas bukanlah satu-satunya faktor yang mendukung keberhasilan untuk menciptakan efektivitas kerja pegawai, namun ternyata faktor pembagian tugas cukup mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Selaku Pimpinan disarankan agar lebih banyak lagi mencurahkan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan individu pegawainya, serta memberikan kebebasan bagi pegawainya untuk mengembangkan kreativitas mereka, serta memberikan pengalaman yang lebih luas kepada para pegawai melalui kegiatan pengembangan yang kontinyu.

Dan Kepada para pegawai, khususnya yang dijadikan responden di dalam penelitian ini, disarankan agar terus meningkatkan semangat kerja dan kemampuan dalam membawa misi organisasi di bawah tingkat kompetisi yang semakin ketat, sehingga akan tercipta baik, yang secara simultan dapat meningkatkan performans organisasi dalam rnenghadapi persaingan global.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Produktifitas, Pegawai

**I. PENDAHULUAN**

Pimpinan yang mengarahkan pegawainya dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui pegawai merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi kepada para pegawai akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan jabatannya.

Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

 Motivasi kerja pegawai juga berkenaan dengan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima. Disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas. Masalahnya adalah pegawai kita sendiri yang menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan yang kemudian melahirkan citra birokrasi yang rendah tersebut antara lain terdapat pada rendahnya produktivitas kerja, buruknya pelayanan publik yang diberikan, rendahnya responsivitas dan responsibiltas, serta akuntabilitas birokrasi yang rendah.

Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaanya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaanya itu sendiri.

Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaanya dan akan memenuhi semua kewajibanya sebagai pegawai atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi adalah pemberian motivasi kepada pagawai. Berkaitan dengan hal di atas, salah satu variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah pemberian motivasi. Meningkatkan pemberian motivasi pada pegawai pada akhirnya akan membetuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang produktif, kerja sama dan saling pengertian yang terjalin dengan baik oleh para pegawai akan memperlancar proses setiap kegiatan atau pekerjaan sehingga peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelayan masyarakat akan terlaksana dengan baik.

**II. PERMASALAHAN**

Dari latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan pokok masalah dalam penelitian ini adalah : “Seberapa besarkah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur”?

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian survai, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, (Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofian, 2000:3), yang bertujuan untuk memberikan keterangan atau penjelasan dengan mempelajari fenomena sosial tertentu dan meneliti hubungan antara variabel-variabel penelitian serta melakukan penyajian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan.

Sedangkan desain riset yang dipakai dalam peneletian ini adalah desain deskripstif eksplanatory, karena riset ini merupakan riset yang ditujukan untuk menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif, (Husein, Umar, 2003:95).

Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi berupa program SPSS for Windows. Dan analisis data yang digunakan adalah dengan cara teknik kuantitatif, dimana data yang didapatkan telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan, kemudian menggunkan rumus matematis. Adapun dalam penelitian ini, metode analisis yang bisa digunakan adalah sebagai berikut:

1. **Uji Data**

Sebelum instrumen digunakan untuk menjaring data di lapangan maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas menurut Suharsimi adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. (Arikunto, Suharsimi, 2002;144). Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan cara mengoreksi skor jawaban yang telah diperoleh dari setiap item dengan skor total dari keseluruhan item instrumen, dan semua diatas angka kritis. Adapaun nilai angka kritisnya pada tingkat signifikan 5% jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat ukur tersebut dikatakan valid. Dan rumus validitas yang digunakan dalam hal ini adalah “Korelasi Product Moment”, (Arikunto, Suharsimi, 2002;146). dengan rumus:

Keterangan :

Rxy = Koefesien korelasi

n = Jumlah responden

∑ x = Jumlah skor X

∑ y = Jumlah skor Y

∑xy = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

Di sini cara yang sederhana dan mudah untuk memberikan

penilaian apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Yaitu dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh, atau nilai r. Interpretasi tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Interpretasi nilai r

|  |  |
| --- | --- |
| Besarnya nilai r | Interpretasi |
| Antara 0,800 sampai dengan 1,00 | Tinggi |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,800 | Cukup |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,600 | Agak rendah |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,400 | Rendah |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,200 | Sangat rendah (tak berkorelasi) |

*Sumber: Suharsimi Arikunto (2002:245)*

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen, maka perlu digunakan reliabilitas internal yaitu dengan cara menganalisis data dari satu kali pengesetan. Dengan menggunakan rumus ”Alpha” (Sugiono, 2006;211).

Dimana:

r11 = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ 2 2 = Jumlah varians butir

b

1. = Varians total

σ

1

1. **Teknik Korelasi Regresi Sederhana**

Metode ini digunakan peneliti dengan cara analisis regresi berganda yaitu suatu teknik yang analisis data dalam membahas hubungan antar variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. (Sugiono, 2006;211). Adapun model matematis dari korelasi regresi ini adalah sebagai berikut :

Y = a + bx

Dimana :

a = Konstanta

Y = Variabel terikat

X = Varibel bebas

b = Koefisien Regresi

1. **Pengujian Koefisien Persamaan Regresi**

Dan dalam pembuktian hipotesis terhadap model maka perlu digunakan Uji t (Uji parsial) dimana : Digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika t hitung > ttabel, Ha diterima atau menolak Ho. Artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel tergantung pada tingkat kesalahan a = 0,5. (Gujarati, D dan Zain S, 2000;110).

Sebelum dilakukan analisis maka penulis terlebih dahulu melakukan pengukuran data. Pengukuran data adalah merupakan upaya untuk menghubungkan konsep dengan realitas, (Singarimbun,Effendi, 2000;102). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi sub variabel yang kemudian dijabarkan lagi menjadi komponen-komponen yang terukur dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden, (Sugiono,2006;73). Di sini jawaban dari responden tersebut disusun dalam empat skala kontinum dari 1- 4 untuk butir unfavourable, dengan perincian :

* Sangat Setuju (SS) nilai = 1
* Setuju (S) nilai = 2
* Tidak Setuju (TS) nilai = 3
* Sangat Tidak Setuju (STS) nilai = 4

Dan untuk butir favourable besar nilai bergerak dari 4-1 dengan perincian:

* Sangat Setuju (SS) nilai = 4
* Setuju (S) nilai = 3
* Tidak Setuju (TS) nilai = 2
* Sangat Tidak Setuju (STS) nilai = 1

Penggunaan interval 1 sampai sampai 4 untuk setiap jawaban responden dengan menghilangkan alternatif jawaban ragu-ragu, merupakan modifikasi dari skala Likert. Tujuan dari modifikasi tersebut adalah untuk menghilangkan munculnya kecenderungan responden menjawab alternatif yang ada ditengah sehingga dapat mengurangi kevalidan informasi yang didapat. Adapun peniadaan pilihan jawaban ragu-ragu menurut Hadi adalah sebagai berikut (Hadi, Sutrisno, 2000;119) :

1. Jawaban ragu-ragu dikategorikan sebagai jawaban tidak memutuskan, sehingga dapat menimbulkan makna yang berganda berupa belum memberi keputusan, sehingga nampak masih mengambang dan tidak pasti atau diartikan sebagai netral.

2. Tersedianya pilihan jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan subjek untuk memilih jawaban tengah, terutama bila masih ragu-ragu dalam menentukan pilihan.

3. Tidak tersedianya jawaban ditengah secara tidak langsung membuat subjek harus menemukan pendapat dengan lebih pasti kearah setuju atau tidak setuju.

Tabel 3.3 : Penilaian Skala Pengukuran

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Favourable | Bobot | Unfavourable | Bobot |
| Sangat Setuju (SS) | 4 | Sangat Setuju (SS) | 1 |
| Setuju (S) | 3 | Setuju (S) | 2 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | Tidak Setuju (TS) | 3 |
| Sangat Tidak SetujuSetuju (STS) | 1 | Sangat Tidak SetujuSetuju (STS) | 4 |

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. Karakteristik Responden

Karateristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karateristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karateristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karateristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin peneliti gunakan untuk membedakan responden laki-laki dan perempuan. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Keterangan | Jumlah | % |
| 1 | Laki-laki | 18 | 58 % |
| 2 | Perempuan | 13 | 42 % |
| Jumlah | 31 | 31 |

***Sumber: data primer yang diolah***

Berdasarkan tabel diatas, hasil olahan data mengenai karaktersitik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 41 orang/responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 13 orang atau 42% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang/responden atau 58%.

Ada yang mengemukakan pendapat bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi ada juga yang berpendapat bahwa ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Menurut Rivai dan deddy mulyadi (2013: 231-232) dalam hal ini diasumsikan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dalam hal produktivitas antara pria dan wanita.

1. Karakteristik responden berdasarkan umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan umur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Keterangan | Jumlah | % |
| 1 | < 20 | - | - |
| 2 | 21 tahun – 30 tahun | 6 | 19.2% |
| 3 | 31 tahun – 40 tahun | 11 | 35.5% |
| 4 | 41 tahun – 50 tahun | 11 | 35.5% |
| 5 | >. 50 tahun | 3 | 9.8% |
| Jumlah | 31 | 100 % |

***Sumber: data primer yang diolah***

Pada tabel 4.4 tersebut diatas, dapat diungkapkan bahwa jumlah responden yang berumur antara 31-40 tahun dan responden yang berumur antara 41-50, masing-masing sebanyak 11 orang/responden atau yang masing-masing 35.5%, sedangkan yang berumur antara 21-30 tahun sebanyak 6 orang/responden atau 19.2%, dan responden yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 3 orang/ responden atau 9.8 %.

Dengan demikian diketahui bahwa responden terbanyak berumur 21-30 tahun dan yang berumur antara 31-40 yang masing-masing dengan jumlah 11 orang/responden. Dan juga dapat diketahui bahwa umur antara 21 - 50 tahun adalah usia masih produktif dan penuh dengan pengalaman dalam bekerja, disamping itu masih memiliki stamina yang baik untuk melaksanakan tugas.

Hubungan antara usia dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting dimasa yang akan datang. Hal ini disebabkan setidaknya oleh 3 alasan, yaitu :

1. Keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot seiring dengan usia,
2. Realita bahwa angkatan kerja me-nua,
3. mulai adanya perundang-undangan yang melarang segala macam bentuk pensiun yang bersifat perintah.
4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Aspek pendidikan sangat penting bagi seorang pegawai, dimana tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat utama untuk dapat diterima menjadi Aparatur Sipin Negara (ASN) di Pemerintah Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kitai Timur. Seseorang yang berpendidikan lebih tinggi relatif memiliki pengetahuan dan kemampuan (kompetensi) lebih baik dibandingkan seseorang yang berpendidikan lebih rendah. Oleh karena itu orang-orang yang berpendidikan lebih tinggi secara umum mempunyai peluang yang lebih besar untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Keterangan | Jumlah | % |
| 1 | SLTA/Sederajat | 6 | 19.4 % |
| 2 | Diploma | 3 | 9.6 % |
| 3 | Sarjana | 20 | 64.5 % |
| 4 | Pasca Sarjana | 2 | 6.5 % |
| Jumlah | 31 | 100 % |

***Sumber: data primer yang diolah***

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa responden terbanyak memiliki jenjang pendidikan adalah yang berpendidikan sarjana, yaitu sebanyak 20 orang/responden atau 64.5%. untuk responden yang berpendidikan diploma sebanyak 3 orang/responden atau 9.6%. untuk responden yang berpendidikan SLTA/Sederajat adalah sebanyak 6 orang/responden atau 19.4%. Sedangkan responden dengan jenjang pendidikan pasca sarjana paling sedikit yaitu sebanyak 2 orang atau 6.5%.

1. Motivasi (variabel X)

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan kepada responden mengenai motivasi (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.6 Variabel motivasi (X)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Jawaban responden |
| ST | S | TS | STS |
| 1 | Saya bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan ekonomi | 1238.71% | 1961.29% | - | - |
| 2 | Suasana tempat saya bekerja terasa menyenangkan dan nyaman  | 929.03% | 1754.84% | 516.13% | - |
| 3 | Kebijakan yang diterapkan atasan selalu mengedepankan kepentingan bawahannya | 929.03% | 1548.39 | 722.58% | - |
| 4 | Saya selalu hadir kekantor sebelum waktu yang ditentukan | 1135.48% | 1754.84% | 39.68% | - |
| 5 | Saya tidak pernah pulang sebelum jam waktun pulang tiba | 1135.48% | 1754.84% | 39.68% | - |
| 6 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya selalu selesai tepat pada waktunya | 1032.26% | 2064.52% | 13.22% | - |
| 7 | Gaji yang saya dapat sudah sesuai dengan tingkat kebutuhan hidup layak | 1032.26% | 1651.61% | 516.13% | - |
| 8 | Pimpinan selalu memuji dan menghargai hasil pekerjaan bawahannya | 1341.94% | 1651.61% | 26.45 | - |
| 9 | Pimpinan selalu mempromosikan bawahan yang rajin dan yang bertanggung jawab | 825.81% | 1548.39% | 825.81% | - |
| 10 | Saya selalu mendapatkan tunjangan kinerja, sehingga dapat memberikan tambahan penghasilan | 1445.16% | 1754.84% | - | - |

***Sumber : Data yang diolah dari kuesioner penelitian 2019***

Dari hasil tabel 4.6 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa responden menjawab terbanyak yang dimulai dari pertanyaan 1 yaitu jawaban setuju dengan jumlah 19 responden atau 61.29%, untuk pertanyaan 2 yaitu jawaban setuju dengan jumlah 17 responden atau 54.84%, untuk jawaban pertanyaan 3 yaitu dengan pilihan setuju dengan jumlah 15 orang/ responden atau 48.39%, untuk jawaban pertanyaan 4 aitu jawaban adalah sangat setuju dengan jumlah 17 responden atau 54.84%, untuk pertanyaan 5 yaitu dengan jawaban setuju dengan jumlah 17 responden atau 54.84%.

Untuk pertanyaan 6 yaitu dengan jawaban sangat setuju dengan jumlah 20 responden atau 64.52%, untuk pertanyaan 7 yaitu dengan jawaban sangat setuju dengan jumlah 16 responden atau 51.61%, untuk pertanyaan 8 yaitu dengan jawaban sangat setuju dengan jumlah 16responden atau 51.61%, dan untuk pertanyaan 9 yaitu jawaban setuju dengan jumlah 15 responden atau 48.39%, sedangkan untuk pertanyaan 10 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 17 responden atau 54.84%.

1. Produktivitas (variabel Y)

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan kepada responden mengenai produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja (Y)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Jawaban responden |
| ST | S | TS | STS |
| 1 | Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.  | 1238.71% | 1961.29% | - | - |
| 2 | Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.  | 929.03% | 1754.84% | 516.13% | - |
| 3 | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.  | 929.03% | 1548.39 | 722.58% | - |
| 4 | Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.  | 1135.48% | 1754.84% | 39.68% | - |
| 5 | Dalam bekerja saya kurang memperhatikan kualitas produk yang saya hasilkan.  | 1135.48% | 1754.84% | 39.68% | - |
| 6 | Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan.  | 1032.26% | 2064.52% | 13.22% | - |
| 7 | Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.  | 1032.26% | 1651.61% | 516.13% | - |
| 8 | Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.  | 1341.94% | 1651.61% | 26.45 | - |
| 9 | Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai  | 825.81% | 1548.39% | 825.81% | - |
| 10 | Saya selalu melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan.  | 1445.16% | 1754.84% | - | - |
| 11 | Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.  | 1032.26% | 1651.61% | 516.13% | - |
| 12 | Saya selalu berusaha meningkatkan untuk hasil kerja  | 1341.94% | 1651.61% | 26.45 | - |

***Sumber : Data yang diolah dari kuesioner penelitian 2019***

Dari hasil tabel 4.6 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa responden menjawab terbanyak yang dimulai dari pertanyaan 1 yaitu jawaban setuju dengan jumlah 19 responden atau 61.29%, untuk pertanyaan 2 yaitu jawaban setuju dengan jumlah 17 responden atau 54.84%, untuk jawaban pertanyaan 3 yaitu dengan pilihan setuju dengan jumlah 15 orang/ responden atau 48.39%, untuk jawaban pertanyaan 4 aitu jawaban adalah sangat setuju dengan jumlah 17 responden atau 54.84%, untuk pertanyaan 5 yaitu dengan jawaban setuju dengan jumlah 17 responden atau 54.84%.

Untuk pertanyaan 6 yaitu dengan jawaban sangat setuju dengan jumlah 20 responden atau 64.52%, untuk pertanyaan 7 yaitu dengan jawaban sangat setuju dengan jumlah 16 responden atau 51.61%, untuk pertanyaan 8 yaitu dengan jawaban sangat setuju dengan jumlah 16responden atau 51.61%, dan untuk pertanyaan 9 yaitu jawaban setuju dengan jumlah 15 responden atau 48.39%, sedangkan untuk pertanyaan 10 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 17 responden atau 54.84%. untuk pertanyaan 11 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 16 responden atau 51.61%, dan untuk pertanyaan 12 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 16 responden atau 51.61%.

**4.3 Analisis Data dan Pembahasan**

**4.3.1. Analisa Data**

1. **Pengujian Validitas dan Realibitas**
2. **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan sebagai statu usuran yang menunjukkan tingkat revalidan atau kesahihan instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi dan sebaliknya. (Arikunto, 2002: 136). Uji validitas kesioner dilakukan pada setiap sub variabel yang dimana tiap sub variabel terdiri dari beberapa item pertanyaan. Pengukuran validitas dilakukan dengan analisis korelasi *Produk Moment* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

* 1. Jika r hitung > r tabel maka kuesioner valid
	2. Jika r hitung < r tabel maka kuesioner tidak valid

Untuk menentukan sebuah pertanyaan valid atau tidak, perlu diketahui r hitung yang kemudian dibandingkan dengan r tabel, dimana jumlah sampel sebanyak 31 orang responden, dengan tingkat signifikansi 95% didapat angka r tabel sebesar 0,355. Dalam menguji validitas masing-masing sub variabel peneliti menggunakan teknik korelasi *Pearson* dengan bantuan SPSS 17. Seperti yang dapat dilihat hasil pengujian validitas untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Dengan bantuan program SPSS 17, didapatkan hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang mewakili variabel X berada pada tingkat signifikansi 0,05 %. Tingkat signifikansi yang sama didapatkan pula setelah uji validitas dilakukan terhadap masing masing item pertanyaan yang mewakili variabel Y. Hasil perhitungan validitas untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat padatabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Validitas Intrumen Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.**  | **r Tabel** | **r Hitung** | **Ket.** | **No.**  | **r Tabel** | **r Hitung** | **Ket.** |
| 1. | 0.355 | 0.635 | Valid | 1. | 0.355 | 0.566 | Valid |
| 2. | 0.355 | 0.611 | Valid | 2. | 0.355 | 0.579 | Valid |
| 3. | 0.355 | 0.626 | Valid | 3. | 0.355 | 0.791 | Valid |
| 4. | 0.355 | 0.532 | Valid | 4. | 0.355 | 0.540 | Valid |
| 5. | 0.355 | 0.506 | Valid | 5. | 0.355 | 0.612 | Valid |
| 6. | 0.355 | 0.574 | Valid | 6. | 0.355 | 0.578 | Valid |
| 7. | 0.355 | 0.525 | Valid | 7. | 0.355 | 0.663 | Valid |
| 8. | 0.355 | 0.450 | Valid | 8. | 0.355 | 0.524 | Valid |
| 9. | 0.355 | 0.540 | Valid | 9. | 0.355 | 0.470 | Valid |
| 10. | 0.355 | 0.450 | Valid | 10. | 0.355 | 0.739 | Valid |
|  | 11. | 0.355 | 0.566 | Valid |
| 12. | 0.355 | 0.579 | Valid |

*Sumber : Data yag dioleh 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua item pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan valid. Karena semua item valid maka semua pertanyaan dapat digunakan dalam penyebaran kuesioner untuk pengambilan data.

1. **Uji Realibilitas**

Uji Reabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*dengan bantuan program SPSS 17. Peneliti melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X dan Y dari 31 kuesioner yang disebar kepada responden. Koefisien reliabilitas ditunjukkan oleh *Alpha Cronbach*, semakin besar nilai alphanya, maka semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya. Selanjutnya indeks reliabilitas diinterpretasikan dengan menggunakan interpretasi r untuk menyimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan cukup atau tidak reliabel. Nilai interpretasi reliabilitas r tabel 0.355, dilakukan uji reabilitas terhadap variabel X dan Y dengan bantuan SPSS 17, didapat hasil sebagai berkut :

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reabilitas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Alpha (r hitung)** | **Ket.** | **Variabel** | **Alpha (r hitung)** | **Ket.** |
| Item 1 | 0.439 | Reliabel | Item 1 | 0.691 | Reliabel |
| Item 2 | 0.450 | Reliabel | Item 2 | 0.694 | Reliabel |
| Item 3 | 0.534 | Reliabel | Item 3 | 0.566 | Reliabel |
| Item 4 | 0.562 | Reliabel | Item 4 | 0.676 | Reliabel |
| Item 5 | 0.595 | Reliabel | Item 5 | 0.622 | Reliabel |
| Item 6 | 0.568 | Reliabel | Item 6 | 0.631 | Reliabel |
| Item 7 | 0.503 | Reliabel | Item 7 | 0.609 | Reliabel |
| Item 8 | 0.522 | Reliabel | Item 8 | 0.696 | Reliabel |
| Item 9 | 0.585 | Reliabel | Item 9 | 0.662 | Reliabel |
| Item 10 | 0.422 | Reliabel | Item 10 | 0.585 | Reliabel |
|  | Item 11 | 0.691 | Reliabel |
| Item 12 | 0.694 | Reliabel |

*Sumber: Data yang diolah, 2019*

Hasil perhitungan yang tertera pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah reliabel. Oleh karena berdasarkan uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel seluruh item pertanyaannya, maka item pertanyaan ini dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

1. **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas motivasiterhadap variabel disiplin pegawai. Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka dapat dilihat pada hasil perhitungan regresi dengan menggunkaan SPSS 17 *coefficient.*Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Regresi Linear sederhana dengan menggunakan program SPSS ver. 17.

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coef f icients | StandardizedCoef f icients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant)Motivasi | 23.418.652 | 8.958.438 | .264 | 4.7543.475 | .001.001 |

1. Dependent Variabel : Motivasi

Dari tabel perhitungan dengan menggunakan program SPSS for windows ver. 17 tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y = 23.418 + 0,652 X

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 23.418 ; artinya jika tidak ada semua variabel independen morivasi (X) maka produktivitas (Y) nilainya adalah 23.418.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X) sebesar 0,652 ; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas (Y) akan mengalami peningkatkan sebesar 0,652. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasidengan disiplin pegawai, yaitu semakin besar pengawasn pimpinan maka semakin tinggi disiplin pegawai.
3. **Uji Hipotesis**
4. **Uji R2**

Tabel 4.11 koefisiensi determinasi model summary

Model Summary

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .764a | .770 | .538 | 5.697 |

1. Predictors ; (Constant), Motivasi

Berdasarkan hasil uji model summary didapat angka R sebesar 0,770. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang telah disajikan pada tabel 4.11 diatas, angka ini menunjukkan bahwa pengaruh antara produktivitas dengan variabel independen (motivasi) adalah sangat kuat. Angka R Square atau koefisien determinasi (R2) adalah 0,770 hal ini berarti 77%. Sedangkan sisanya sebesar 23% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1. **Uji t**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linear berganda ke dalam uji t. Berdasarkan hasil perhitungan melalui uji t, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12 Coefficients t hitung dengan program SPSS for windows ver.17

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coef f icients | StandardizedCoef f icients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant)Pengawasan Pimpinan | 23.418.652 | 8.958.438 | .264 | 4.7543.475 | .001.001 |

1. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

*Sumber : Pengolahan data dengan SPSS for windows ver. 17*

Berdasarkan hasil uji yang dapat dilihat pada hasil perhitungan regresi, hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3.475, dai hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 31-1-1= 29 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) diperoleh t tabel sebesar 1.699, sehingga dapat disimpulkan bahwa thitung > t tabel, 3.475 > 1.699 sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

**Uji Pengaruh X Terhadap Y**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji t. Hipotesis yang ditawarkan :

H0 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai kecamatan kongbeng.

Ha : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai kecamatan kongbeng.

Variabel X (motivasi) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu 3.475 > 1.699 maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X (motivasi) dengan produktivitas pegawai kecamatan kongbeng. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X (motivasi) berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai kecamatan kongbeng.

**4.3.2. Pembahasan**

Hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel Motivasisebesar 3.529 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (3.529> 1.684), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasisecara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai kecamatan kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Hasil pengujian secara parsial pada variabel bebas yaitu variabel motivasi terhadap variabel produktivitas pegawai kecamatan kongbengmenunjukkan hasil yang berpengaruh siginifikan yaitu dengan ditunjukkan dari nilai t hitung > t tabel, 3.465 > 1699. Dengan R yang diperoleh sebesar 0.770, yang artinya bahwa 77% disiplin pegawai mempunyai pengeruh yang positif terhadap motivasidan 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Produktivitas kerja pegawai mengarah kepada pencapaian pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Masih belum maksimalnya produktivitas kerja pegawai, sampai saat ini masih merupakan masalah yang harus dicarikan penyelesaiannya. produktivitas kerja pegawai selalu diarahkan pada bagaimana melakukan sesuatu dengan baik agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Produktivitas sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Dari apa yang dikatakan terbukti bahwa motivasi kerja sebenarnya merupakan kegiatan yang pokok untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Melalui motivasi, pegawai dapat berpengaruh dan mengubah sikap tingkah laku mereka untukmeningkatkan produktivitas kerja. Dari motivasi tersebut kemungkinan organisasi akan lebih meningkat dari multi segi karena akan berujung pada produktivitas kerja pegawai dan pelayanan masyarakat yang memuaskan.

**V. PENUTUP**

 **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di depan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1.   Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gentuma Raya sebesar 0,633 (63,3%). Adapun koefisien korelasi antara motivasi (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 0,795 (79,5%). Ini berarti bahwa produktivitas kerja pegawai sudah dapat dikatakan baik, namun perlu dimaksimalkan lagi. Peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan lebih memaksimalkan lagi motivasi kerja.

2.      Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gentuma Raya belum maksimal. Hal ini disebabkan karena pemerintah masih kurang memberikan motivasi kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum termotivasi sehingga mereka belum bekerja secara maksimal.

**5.2  Saran**

1.      Camat Gentuma Raya harus lebih serius lagi mencari cara bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat sehingga menimbulkan kepuasan kepada masyarakat sebagai pengguna layanan di kantor camat.

2.      Untuk camat Gentuma Raya agar dapat membina terhadapap pegawai yang tidak disiplin dan professional dalam bekerja, sehingga pegawai akan bekerja lebih maksimal.

3.      Disarankan kepada peneliti berikutnya yang tertarik meneliti variabel lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja, yakni menyangkut kemampuan dan kinerja pegawai.

**BIBLIOGRAFI**

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Dermawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.* Bandung: Temprina Media Grafika.

Fathoni, Abdurrahmat, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gomes, Cardoso, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.

Hadari, N. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Rineka Cipta.

Handoko, Hani, T. 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P., Drs. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mathis, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Andi Offset.

Nawawi, Hadari. 2000. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas* *Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.

Purwanto, Ngalim. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung: Remaja Sordakarya.

Ravianto. 2004. *Produktivitas dan Pengukur*[*annyan*.](http://www.sarjanaku.com/) Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.

Saksono, Slamet. 2000. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

Sinungan, M. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman, J. 2000. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.

Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

------------. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Suliyanto, 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis dan Teori Bisnis Serta Aplikasi.* Yogyakarta. Andi Offset.

Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Andi Offset.

Westra, Pariata. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Liberti.

Warsono, Ig. 2000. *Etika, Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius.

Zainun. 2000. *Manajemen Personalia.* Jakarta. Andi Offset.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)