**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR**

**DINAS PENDIDIKAN DAN OLAH RAGA PROVINSI**

**KALIMANTAN TIMUR**

**Safril Setiawan1 , Salasiah2 , Maskan3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

**ABSTRAK**

**Syafril Setiawan**, Study Program of Public Administration, Department of State Administration, Faculty of Social and Political Sciences, with the title ***"The Effect of Work Motivation on Employee Work Productivity at the Office of Education and Sports in East Kalimantan Province"***. under the guidance of Ms. Salasiah, S. Sos., M.Sc and Mr. Drs. H. Maskan, AF., M.Sc.

This research is motivated by the leadership function of motivating the work of East Kalimantan Dispora employees to improve employee work productivity.

The purpose of this study was to find out how the work motivation of employees at the East Kalimantan Dispora Office. The type of research or explanation used is descriptive quantitative used to analyze the relationship between research variables. The type of data used is questionnaire, observation, interview, and documentation

From the results of the study found that work motivation on employee work productivity has a very positive effect, this can be proven by the calculation of R2 determination obtained values ​​of 0.656 or 65.6% and 34.4% are influenced by other factors. From the t test hypothesis test results obtained t count greater than t table, where 3,612 > 1,677.

*Keywords: Dispora Motivation, Productivity, East Kalimantan*

**PENDAHULUAN**

* 1. **`Latar Belakang**

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayahgunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Dinas Pendidikan dan Olahraga merupakan Lembaga pemerintah yang mengurus tentang pelaksanaan pembiyaan, kurikulum, sarana dan prasarana, pendidikan, dan tenaga kerja pendidikan serta pengendalian mutu khusus di Provinsi Kalimantan Timur yang menaungi sekolah dasar hingga Sekolah Menengah Atas/Sederajat. Dari hasil pengamatan yang saya lakukan selama satu bulan, kinerja pegawai yang kurang efektif dapat dilihat dari datang dan pulang tidak tepat waktu, masih menggunakan jam istirahat yang cukup lama, dan masih adanya pegawai yang tidak mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, hal ini disebabkan tidak maksimalnya pemberian tugas yang jelas pada pegawai sehingga partisipasi pegawai tidak maksimal.

Sejalan dengan hal diatas, maka diperlukan kualitas dan kuantitas dari pegawai sehingga terciptanya kinerja yang efektif dan efesien. Untuk itu diharapkan pegawai bekerja sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahliannya sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai maka kita harus bisa mendorong gairah kerja agar mereka mau bekerja dengan keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya. Pegawai perluh diberikan motivasi agar mereka mau menjalankan tugas yang diberikan, motivasi yang dimaksud seperti pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian jaminan, dan lain sebagainya.

Menurut Nawawi (2000:351) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sehingganya, motivasi sangat berpengaruh pada prestasi dan kinerja pegawai. Pengembangan motivasi pegawai adalah suatu hal yang harus di kembangkan kepada setiap pegawai. Untuk itu, setiap pegawai hendaknya diberikan kesempatan untuk berkreatif agar dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukan prilaku tertentu. Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan *(situation),* motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi prusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal .

untuk pegawai. .

Dengan memperhatikan masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian sebagai berikut ***“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur”.***

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti dapat merumuskan masalah yaitu “**Apakah Motivasi Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur?”**

* 1. **Tujuan Penelitian**

Yang menjadi tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengatahui dengan jelas “ Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.”

* 1. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

# Manfaat teoritis

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengatahuan khususnya bidang ilmu administrasi perkantoran didalam menjembatani kesenjangan antara teori dengan berbagai kenyataan dilapangan, sebagai bahan masukan bagi pihak lembaga/instansi dalam hal melakukan tata laksana adminisrasi di dinas pendididkan dan olahraga provinsi kalimantan timur.

# Manfaat praktis

Sebagai wujud dari pengembangan ilmu pengatahuan serta Tridarma Perguruantingi.

**KERANGKA DASAR TEORI**

**2.1 Teori dan Konsep**

Motivasi kinerja adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen. Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet, (2003:6) mendefinisikan “*manajemen* sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang.” Baru baru ini, ahli teori manajemen terkemuka, Peter Drucker (2003:6), menyatakan bahwa “*pekerjaan manajer adalah* untuk memberikan arahan kepada organisasi,memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, Menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer”.

Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian, serta (2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Adapun beberapa definisi motivasi dari beberapa paraahli adalah sebagai berikut: Menurut *Manalung (2000:76)* mengatakan *“Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu” Manulung (2000:76)*.

Menurut *As’Ad (2005:45*) mengatakan: *“Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu”.As’Ad (2005:45).*

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif.

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Jenis 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).

**3.2 Populasi dan Sampel**

* + 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek penelitian, (Arikunto, Suharsimi, 2002;108). Selain itu Sugiono juga mendefinisikan, populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain, selain itu populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu, (Sugiono, 2006;55). Sedangkan populasi pada dinas pendidikan dan oleh raga provinsi Kalimantan timur adalah sebanyak 40 pegawai.

1. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, (Arikunto, Suharsimi, 2002;109). Sampel merupakan bagian dari populasi yang tentunya jumlahnya pun kurang dari populasi. Dan untuk menentukan besarnya sampel ini Arikunto memberi pendapat untuk sekedar batasan, maka apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semuanya, namun jika subjeknya besar (lebih dari 100) dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari :

1. kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana,
2. sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data,
3. besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti, (Arikunto, Suharsimi, 2002;112).

3. Sampling

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode purposive sample atau sampel bertujuan, dengan cara mengambil subjek dan didasar atas adanya tujuan tertentu. Dalam penelitian ini besarnya sampel adalah jumlah populasi. Di karenakan jumlah populasi di kantor dinas pendidikan dan olah raga provinsi kalimantan timur adalah kurang dari 100 responden, maka samplingnya adalah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 40 orang.

**3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan skunder, menurut Husein Umar data primer adalah merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil kuisioner, sedang data skunder adalah merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak pengumpul lainnya, semisal dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram, (Husein Umar,2003;99).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

1. ***Sejarah Kalimantan Timur***

Kalimantan Timur atau biasa disingkat Kaltimadalah sebuah provinsi di Indonesia di Pulau Kalimantan bagian ujung timur yang berbatasan dengan Malaysia, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan dan Sulawesi. Luas total Kaltim adalah 204.534 km² dan populasi sebesar 3,9 juta. Kaltim merupakan wilayah dengan kepadatan penduduk terendah keempat di nusantara. Ibukotanya adalah Samarinda.

Wilayah Kalimantan Timur meliputi Pasir, Kutai, Berau dan juga Karasikan diklaim sebagai wilayah taklukan Maharaja Suryanata, gubernur Majapahit di Negara Dipa (Amuntai) hingga masa Kesultanan Banjar. Kaltim adalah iklim tropis, terutama di daerah pesisir yang disebabkan oleh pengaruh Angin Monsun, Salah satu kawasan hutan hujan tropis di Pujungan, Malinau, Bentang alam Kaltim pada umumnya kasar dan bergelombang, sebagian besar tertutup oleh hutan, dan memiliki tepi pantai sepanjang lebih dari 1.185 km. Bagian paling utara wilayah ini, di mana pada setiap bulan Juni matahari bersinar lebih lama beberapa menit dan setiap bulan Desember, matahari bersinar lebih cepat.

Masalah sumber daya alam di sini terutama adalah penebangan hutan ilegal yang memusnahkan hutan hujan, selain itu Taman Nasional Kutai yang berada di Kabupaten Kutai Timur ini juga dirambah hutannya. Kurang dari setengah hutan hujan yang masih tersisa, seperti Taman Nasional Kayan Mentarang di bagian utara provinsi ini. Pemerintah lokal masih berusaha untuk menghentikan kebiasaan yang merusak ini.

Hasil utama provinsi ini adalah hasil tambang seperti minyak.,gas alam dan batu bara. Sektor lain yang kini sedang berkembang adalah agrikultur, pariwisata dan industri pengolahan.Beberapa daerah seperti Balikpapan dan Bontang mulai mengembangkan kawasan industri berbagai bidang demi mempercepat pertumbuhan perekonomian. Sementara kabupaten-kabupaten di Kaltim kini mulai membuka wilayahnya untuk dibuat perkebunan seperti kelapa sawit dan lain-lain. Kalimantan Timur memiliki beberapa tujuan pariwisata yang menarik seperti kepulauan Derawan di Berau. Taman Nasional Kayan Mentarang dan Pantai Batu Lamampu di Nunukan, peternakan buaya di Balikpapan. peternakan rusa di Penajam. Kampung Dayak Pampang di Samarinda, Pantai Amal di Kota Tarakan, Pulau Kumala di Tenggarong dan lain-lain.Tapi ada kendala dalam menuju tempattempat di atas. yaitu transportasi,

Banyak bagian di provinsi ini masih tidak memiliki jalan aspal, jadi banyak orang berpergian dengan perahu dan pesawat terbang dan tak heran jika di Kalimantan Timur memiliki banyak bandara perintis. Selain itu, akan ada rencana pembuatan Highway Balikpapan – Samarinda – Bontang – Sangata demi memperlancar. Secara administratif Provinsi Kalimantan

1. **Keadaan SDM Dispora Kaltim**
2. ***Berdasarkan Usia dan Gender***

***Table 4.1 Pegawai Disporaberdasarka umur***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **USIA** | **GENDER** | | **JUMLAH** |
| PRIA | WANITA |
| >55 | 3 | 0 | 3 |
| 51-55 | 11 | 5 | 16 |
| 46-50 | 9 | 5 | 14 |
| 41-45 | 15 | 2 | 17 |
| 36-40 | 13 | 6 | 19 |
| 31-35 | 15 | 5 | 20 |
| 26-30 | 13 | 18 | 31 |
| 21-25 | 0 | 1 | 1 |
| <20 | 0 | 0 | 0 |
|  |  |  |  |
| **JUMLAH** | **79** | **42** | **121** |

Sumber : Dispora Kaltim 2020

1. ***Berdasarkan Eselon dan Gender***

***Table 4.2 Pegawai Dispora berdasarka pangkat***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ESELON** | **GENDER** | | **JUMLAH** |
| **PRIA** | **WANITA** |
| **II** | 1 | - | 1 |
| **III** | 6 | 1 | 7 |
| **IV** | 12 | 8 | 20 |
| **NON ESELON** | 60 | 33 | 93 |
| **JUMLAH** | 79 | 43 | 121 |

Sumber : Dispora Kaltim 2020

1. ***Berdasarkan Agama dan Gender***

***Table 4.3 Pegawai Dispora berdasarka agama***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AGAMA** | **GENDER** | | **JUMLAH** |
| **PRIA** | **WANITA** |
| **Islam** | 70 | 35 | 105 |
| **Kristen Protestan** | 7 | 5 | 12 |
| **Kristen Katholik** | 2 | 2 | 4 |
| **Hindu** | 0 | 0 | 0 |
| **Budha** | 0 | 0 | 0 |
| **Konghucu** | 0 | 0 | 0 |
| **Lain-lain** | 0 | 0 | 0 |
| **JUMLAH** | **79** | **42** | **121** |

Sumber : Dispora Kaltim 2020

1. ***Berdasarkan Diklat PIM dan Gender***

***Table 4.4 Pegawai Dispora berdasarka keikutsertaan diklat***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DIKLAT** | **GENDER** | | **JUMLAH** |
| **PRIA** | **WANITA** |  |
| **PIM I** |  |  |  |
| **PIM II** | 1 | 0 | 1 |
| **PIM III** | 10 | 3 | 13 |
| **PIM IV** | 13 | 5 | 18 |
| **JUMLAH** | **­­24** | **8** | **32** |

Sumber : Dispora Kaltim 2020

1. ***Berdasarkan Pendidikan dan Gender***

***Table 4.5 Pegawai Dispora berdasarka pendidikan terakhir***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PENDIDIKAN** | **GENDER** | | **JUMLAH** |
| **PRIA** | **WANITA** |  |
| **S.2** | 14 | 5 | 19 |
| **S.1** | 12 | 10 | 22 |
| **D.IV** | 0 | 0 | 0 |
| **SM** | 1 | 0 | 1 |
| **D.III** | 0 | 3 | 3 |
| **D.II** | 0 | 0 | 0 |
| **D.I** | 0 | 0 | 0 |
| **SLTA** | 50 | 25 | 75 |
| **SLTP** | 1 | 0 | 1 |
| **SD** | 0 | 0 | 0 |
| **JUMLAH** | **78** | **43** | **121** |

Sumber : Dispora Kaltim 2020

1. ***Berdasarkan Golongan dan Gender***

***Table 4.6 Pegawai Dispora berdasarka golongan***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **GOLONGAN** | **GENDER** | | **JUMLAH** |
| **PRIA** | **WANITA** |
| **IV** | 10 | 4 | 14 |
| **III** | 26 | 18 | 44 |
| **II** | 43 | 20 | 63 |
| **I** | - | - | - |
| **JUMLAH** | **79** | **42** | **121** |

* 1. **Hasil Penelitian**

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 4.7 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Keterangan | Jumlah | % |
| 1 | Laki-laki | 27 | 68 % |
| 2 | Perempuan | 13 | 32 % |
| Jumlah | | 40 | 100 % |

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil olahan data mengenai karaktersitik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 40 orang/responden, sebagian besar berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 27 orang/responden atau 68% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 13 orang/responden atau 32%.

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) 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 4.8 Karakteristik responden berdasarkan umur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Keterangan | Jumlah | % |
| 1 | < 20 | - | - |
| 2 | 21 tahun – 30 tahun | 6 | 15 % |
| 3 | 31 tahun – 40 tahun | 18 | 45 % |
| 4 | 41 tahun – 50 tahun | 13 | 32.5 % |
| 5 | >. 50 tahun | 3 | 7,5 % |
| Jumlah | | 40 | 100 % |

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

Pada tabel 4.8 tersebut diatas, dapat diungkapkan bahwa jumlah responden yang berumur antara 21 tahun - 30 tahun adalah sebanyak 11 orang/responden atau yang masing-masing 15 %, sedangkan yang berumur antara 31 tahun - 40 tahun adalah sebanyak 18 orang/ responden atau 45 %, dan respoahun nden yang berumur antara 41 tahun – 50 tahun adalah sebanyak 13 orang/ responden atau 32.5 %, dan untuk responden yang berumur lebih dari 50 tahun adalah sebanyak 3 orang/responden atau 7.5 %.

Dengan demikian diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang berumur antara 31tahun - 40 tahun yaitu sebany 18 orang/ responden. Dan juga dapat diketahui bahwa umur antara 31 tahun - 40 tahun adalah usia masih produktif dan penuh dengan pengalaman dalam bekerja, disamping itu masih memiliki stamina yang baik untuk melaksanakan tugas.

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

1. Keyakinan yang meluas bahwa produktivitas 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.

**PENUTUP**

**5.1  Kesimpulan**

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

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dispora Kalimantan Timur sebesar 0,656 (65.6%). Sedangkan 34,4% dipengaruhi faktor lain Adapun koefisien korelasi antara motivasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Kantor Dispora Kalimantan Timur adalah dengan didapatkan hasil t hitung lebih besar dari t table (3.612 > 1.677). Ini berarti bahwa produktivitas kerja sudah dapat dikatakan baik, namun perlu dimaksimalkan lagi. Peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan lebih memaksimalkan lagi motivasi.
2. Produktivitas kerja Dispora Kalimantan Timur 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. Dispora Kalimantan Timur harus lebih serius lagi mencari cara bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat sehingga dapat menimbulkan kepuasan kepada masyarakat sebagai pengguna layanan di kantor Dispora Kalimantan Timur.
2. Untuk Kepala Dispora Kalimantan Timur agar dapat membina terhadap para 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 mempengaruhi produktivitas kerja, yakni menyangkut kemampuan dan kinerja pegawai.

# 

# DAFTAR PUSTAKA

Hamzah B. Udo. (2009). Teori *Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hani T. Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogykarta: STIE YKPN.

<http://resthoe.blogspot.com/2013/03/faktor-faktor-motivasi-kerja.html>. Diakses tanggal 18 Desember 2019.

Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.

Malayu S.P. Hasibuan. (2005*). Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Muchdarsyah Sinungan. (2005). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nugroho Boedijoewono. (2007). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfa Beta.

\_\_\_\_\_\_\_. (2011). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: CV Alfa Beta.