

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Hasanuddin Idris Rambey¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dengan menggunakan penyebaran kuesioner, responden yang ditetapkan adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan teknik sampling seluruh populasi dijadikan sampel sehingga jumlah responden ada 52 orang. Teknik analisis data menggunakan pengukuran analisis korelasi dengan menggunakan Koefisien Product Moment dengan rumus perhitungan oleh Riduwan (2013:227). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Propinsi Kalimantan Timur sebesar 0,633 (63,3%). Adapun koefisien korelasi antara motivasi (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Timur sebesar 0,795 (79,5%). Ini berarti bahwa produktivitas kerja pegawai sudah dapat dikatakan baik, namun perlu dimaksimalkan lagi. Hal ini disebabkan karena pemerintah masih kurang memberikan motivasi kepada pegawai.

Kata Kunci: *Motivasi, kerja, produktivitas.*

Pendahuluan

Pembangunan nasional mengisyaratkan kepada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan produktivitas di segala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal, dengan meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan akan tercapai tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut.

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: hasan18rambey@gmail.com

Produktivitas kerja pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Pada hakekatnya, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan pegawai. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan kerja di kalangan pegawai. Produktivitas merupakan suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

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 sendiri yang menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan yang kemudian melahirkan citra birokrasi yang rendah tersebut antara lain terdapat pada rendahnya kerja pegawai, buruknya pelayanan publik yang diberikan, rendahnya responsivitas dan responsibilitas, serta akuntabilitas birokrasi yang rendah.

Sebagai contoh, di suatu unit lembaga pemerintahan misalnya, sekitar 25% dari pegawai, baik tingkat atas, menengah atau tingkat bawah, benar-benar bekerja keras dengan memanfaatkan semua waktu kerja yang ada. Sementara itu 75% pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, bahkan cenderung untuk mengurangi jam kerja. Banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, menelpon keluarga atau teman, ataupun izin ke luar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Melihat permasalahan diatas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Motivasi pegawai ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini menyebabkan mengapa pegawai itu berusaha mencapai tujuan, baik secara sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini juga yang menyebabkan pegawai berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas kerjanya pun meningkat. Memotivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian menciptakan kompetisi, tujuan dan harapan yang jelas realistis serta mudah dicapai. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional.

Berdasarkan kenyataan yang penulis amati dilapangan bahwa kurang maksimalnya dan kurang produktifnya pekerjaan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam melakukan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang

profesional, seperti kurang memahami tugas dan fungsinya, masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan, terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, kurang memanfaatkan waktu kerja dengan baik, pada jam kerja tidak ada di kantor dengan alasan yang tidak jelas, adanya pandangan bahwa "pintar bodoh pendapatan sama" sehingga para pegawai tidak mau menunjukkan keahliannya karena itu akan menyusahkan diri sendiri sebab merekalah yang akan selalu ditugaskan menyelesaikan pekerjaan di kantor tersebut, kurang koordinasi di unit pelayanan yang terkait satu dengan lainnya kurang berkoordinasi sehingga sering terjadi tumpang tindih antara satu instansi pelayanan dengan instansi pelayanan lain yang terkait, kurang mau mendengar keluhan/saran/aspirasi masyarakat mengakibatkan, pelayanan diberikan apa adanya, tanpa ada perbaikan dari waktu ke waktu. Hal ini hanya diberikan teguran secara lisan dengan cara memanggil yang bersangkutan secara langsung dan menerangkan pelanggaran yang dilakukannya, serta menasehati agar tidak mengulanginya kembali, keadaan yang demikian akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu instansi pemerintahan tingkat Provinsi yang berlokasi di Jl M.Yamin. No. 1 Samarinda Kalimantan Timur yang mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan administrasi kepegawaian. Untuk menyelenggarakan tugas pokok ini, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi pengelolaan administrasi kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil; pengelolaan mutasi dana pensiun; pengelolaan pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil; pengelolaan Tata Usaha; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur. Instansi ini melakukan tugas, di antaranya merumuskan kebijakan daerah dalam mengupayakan kesejahteraan bagi aparatur pemerintah daerah dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kemampuan daerah. Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur".

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi

Menurut H. Nawawi (2008:351) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau

menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi menurut Sedarmayanti (2007: 233) adalah merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Motivasi menurut J.Gray dan F Starke dalam Winardi (2007: 27) adalah hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap antusias dan peresistensi untuk mengikuti arah tindakan-tindakan tertentu.

Produktivitas Kerja

Pengertian dan Konsep Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas merupakan pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Teori – teori yang membahas tentang produktivitas kerja sangatlah bervariasi tetapi makna pokok dari produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan suatu pekerjaan keadaan tersebut tercapai apabila karyawan tersebut mendapat perhatian yang besar dari pimpinan atas segala kebutuhannya. Ada beberapa definisi mengenai produktivitas kerja antara lain :

Menurut Hasibuan (2006:54) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik“.

Sedangkan menurut Bambang Kusriyanto (2000:2) “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Istilah produktivitas mempunyai arti yang berlainan untuk tiap orang yang berbeda, hal ini berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar, bekerja lebih cerdas dan lebih keras.

Teori Penghubung antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas kerja pegawai

Dalam hal ini, peranan motivasi adalah dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karenanya, kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan ketrampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap pemimpin organisasi, dan pemimpin sendiri sebenarnya mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi pemimpin tidak akan dapat mempengaruhi bawahan

apabila dia tidak memahami apa yang menjadi kebutuhan dari para pegawainya. Dengan demikian, keberhasilan untuk mendorong bawahan dalam mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada diluar diri pegawai, akan sangat membantu dalam mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan prestasi kerja yang baik, sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak memberikan prestasi sebaik karyawan yang memiliki motivasi tinggi. Dan semua ini tercermin melalui sikap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, antara lain ditandai dengan turunnya semangat kerja, cepat merasa bosan, sering absen, terlambat datang, dan sebagainya yang pada akhirnya semua ini akan berdampak pada penurunan produktivitas.

Hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja pernah dibuktikan dalam penelitian yang kemudian terdapat hasil yang sangat signifikan mengenai pengaruh motivasi pegawai terhadap produktivitas yang dihasilkan. Demikian juga menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2007: 11), “Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya”.

Demikian juga menurut Gaspersz dalam Yuniarsihdan Suwatno (2009: 175), “menyebutkan Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi adalah seleksi karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem penggajian dan motivasi”.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

Dengan adanya pemberian motivator yang efektif diharapkan perilaku SDM yang mengacu pada peningkatan produktivitas tenaga kerja bisa dibentuk. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi subjek yang sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan produktivitas SDM melalui peningkatan kinerja pegawai.

Pegawai

Menurut A.W. Widjaja (2006:113) berpendapat bahwa, “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Selanjutnya A.W. Widjaja (2006:114) mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.”

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef (2006:5) yang mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef memberikan definisi pegawai sebagai pekerja adalah, “Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, menurut Ridwan (2013:70) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini dijelaskan hubungan antara pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil Penelitian

Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan atau obyektif sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik. Untuk meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang akan digunakan itu valid dan andal maka instrumen atau alat ukur tersebut harus diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil Uji Validitas

Daftar pernyataan atau kuesioner perlu diuji validitasnya untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Variabel dalam penelitian ini ialah motivasi (variabel X) dan produktivitas kerja (variabel Y). Daftar pernyataan yang disebarkan ke responden berjumlah 6 pernyataan, yang terdiri dari 6 pernyataan untuk motivasi (variabel X) dan 6 pertanyaan untuk produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil Uji Validitas Motivasi (Variabel X) dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan mengenai motivasi kerja (variabel X) yang terdapat dalam daftar pertanyaan (kuesioner) dianggap valid karena r menunjukkan positif atau, sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

Berdasarkan hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan mengenai produktivitas kerja (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena r menunjukkan positif atau sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Alat pengukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah teknik belah dua. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Dari hasil uji reliabilitas Motivasi (Variabel X) diketahui bahwa angka reliabilitas (ri) motivasi (variabel X) didapat sebesar (0,890) dan lebih besar dari nol. Menurut interpretasi koefisien korelasi nilai r maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan motivasi (variabel X) dikatakan reliabel dan dikategorikan sangat tinggi.

Dari hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y) dapat diketahui bahwa angka reliabilitas (ri) produktivitas kerja (Y) didapat sebesar 0,981 dan lebih besar dari nol. Menurut interpretasi koefisien korelasi nilai r maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan produktivitas kerja (Y) dikatakan reliabel dan dikategorikan sangat tinggi.

Analisis Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Deskripsi hasil penelitian akan memberikan gambaran tentang setiap indikator penelitian.

Menurut Riduwan (2009:23) masing-masing indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini akan dilakukan analisis deskriptif mengenai kriteria jawaban responden, langkah awal untuk mendeskripsikan setiap indikator adalah membuat tabel kategori atau skala penilaian masing-masing item pertanyaan. Perhitungan mengenai skala perhitungan ini didasarkan pada skor tiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan frekuensi bobotnya, selanjutnya dapat dibuat skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya.

Langkah awal untuk mendeskripsikan setiap indikator penelitian adalah dengan membuat skala penilaian. Perhitungan mengenai skala penilaian adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya sebagai berikut.

Bobot terendah x jumlah responden = $1 \times 19 = 19$

Bobot tertinggi x jumlah responden = $5 \times 19 = 95$

Dari tabel Skala Penilaian Masing-Masing Pernyataan dapat di jelaskan bahwa langkah awal untuk mendeskripsikan setiap indikator penelitian adalah dengan membuat skala penilaian. Penghitungan dengan skala penilaian adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya.

Deskripsi Motivasi (Variabel X)

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan nomor 1 mengenai kenyamanan bekerja, sebanyak 6 orang (31,6%) menjawab selalu, 3 orang (15,8%) menjawab sering, 7 orang (20,8%) menjawab kadang-kadang, 3 orang (31,8%) menjawab jarang. Skor total untuk pernyataan ini menunjukkan total skor 92, ini termasuk kategori tinggi. Ini berarti bahwa pegawai sering menginginkan kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan nomor 2 mengenai kerja yang menyenangkan, sebanyak 1 orang (21,0%) menjawab selalu, 9 orang (47,4%) menjawab sering, 4 orang (21,0%) menjawab kadang-kadang, 5 orang (26,3%) menjawab jarang. Skor total untuk pernyataan ini menunjukkan total skor 70, ini termasuk kategori tinggi. Ini berarti bahwa pegawai sering menyukai pekerjaan yang menyenangkan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan nomor 3 mengenai disiplin waktu kerja, sebanyak 7 orang (36,8%) menjawab selalu, 5 orang (26,3%) menjawab sering, 7 orang (36,8%) menjawab kadang-kadang. Skor total untuk pernyataan ini menunjukkan total skor 76. ini termasuk kategori tinggi. Ini berarti bahwa pimpinan sering memnginginkan disiplin waktu kerja dari bawahan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan nomor 4 mengenai mendapatkan gaji yang sesuai, sebanyak 3 orang (15,8%) menjawab selalu, 7

orang (36,8%) menjawab sering, 4 orang (26,8%) menjawab kadang-kadang, 5 orang (21,8%) menjawab jarang. Skor total untuk pernyataan ini menunjukkan total skor 67, ini termasuk kategori tinggi. Ini berarti bahwa pegawai sering mendapatkan gaji yang sepadan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan nomor 5 adanya penghargaan prestasi kerja, sebanyak 2 orang (26,3%) menjawab selalu, 5 orang (36,8%) menjawab sering, 7 orang (31,6%) menjawab kadang-kadang, 5 orang (5,3%) menjawab jarang. Skor total untuk pernyataan ini menunjukkan total skor 68, ini termasuk kategori tinggi. Ini berarti bahwa pegawai sering mendapat penghargaan prestasi kerja dari instansi.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan nomor 6 pemberian bonus, sebanyak 2 orang (10,5%) menjawab selalu, 8 orang (42,2%) menjawab sering, 4 orang (21,0%) menjawab kadang-kadang, 5 orang (26,3%) menjawab jarang. Skor total untuk pernyataan ini menunjukkan total skor 72. Ini berarti bahwa pegawai sering mendapatkan bonus dari instansi.

Deskripsi Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan nomor 1 mengenai mutu pekerjaan, sebanyak 13 orang (68,4%) menjawab selalu, 5 orang (26,3%) menjawab sering, sebanyak 1 orang (5,3%) menjawab kadang-kadang. Skor total untuk pernyataan ini menunjukkan total skor 88, ini termasuk kategori sangat tinggi. Ini berarti bahwa pegawai selalu memiliki mutu kerja.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan nomor 2 mengenai inisiatif, sebanyak 11 orang (57,9%) menjawab selalu, 5 orang (26,3%) menjawab sering, sebanyak 2 orang (15,8%) menjawab kadang-kadang. Skor total untuk pernyataan ini menunjukkan total skor 78. ini termasuk kategori sangat tinggi. Ini berarti bahwa pegawai selalu memiliki inisiatif.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan nomor 3 mengenai bekerja sama, sebanyak 5 orang (26,3%) menjawab selalu, 10 orang (52,6%) menjawab sering, sebanyak 3 orang (15,8%) menjawab kadang-kadang, sebanyak 1 orang (5,3%) menjawab jarang. Skor total untuk pernyataan ini menunjukkan total skor 79, ini termasuk kategori tinggi. Ini berarti bahwa pegawai sering menjalin hubungan kerja sama dengan pegawai lain.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan nomor 7 mengenai pengetahuan tentang pekerjaan, sebanyak 11 orang (57,9%) menjawab selalu, 5 orang (36,8%) menjawab sering, sebanyak 3 orang (5,3%) menjawab kadang-kadang. Skor total untuk pernyataan ini menunjukkan total skor 86, ini termasuk kategori sangat tinggi. Ini berarti bahwa pegawai selalu memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan nomor 5 mengenai tanggung jawab, sebanyak 12 orang (63,1%) menjawab selalu, 6 orang (31,6%) menjawab sering, sebanyak 1 orang (5,3%) menjawab kadang-kadang. Skor total untuk pernyataan ini menunjukkan total skor 87, ini termasuk kategori sangat

tinggi. Ini berarti bahwa pegawai selalu memiliki tanggung jawab pada tugas yang dikerjakan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan nomor 6 mengenai pemanfaatan waktu, sebanyak 5 orang (31,6%) menjawab selalu, 11 orang (57,9%) menjawab sering, sebanyak 3 orang (10,5%) menjawab kadang-kadang. Skor total untuk pernyataan ini menunjukkan total skor 80, ini termasuk kategori sangat tinggi. Ini berarti bahwa pegawai selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin.

Pengujian Hipotesis

Sebagaimana diketahui bahwa dalam penelitian ini yang menjadi sasaran penelitian adalah melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah.

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana, maka hipotesis ini terbukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah sebesar 0,633 (63,3%).

Adapun koefisien korelasi antara motivasi (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah sebesar 0,795 (79,5%)

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan pegawainya dengan memberikan motivasi kerja akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kinerja 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 tinggi. 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.

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. Seorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi adalah pemberian motivasi kepada pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Provinsi Kalimantan Timur sebesar 0,633 (63,3%). Adapun koefisien korelasi antara motivasi (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Timur sebesar 0,795 (79,5%). Dengan Variabel (X) terendah yaitu adanya penghargaan prestasi kerja dengan skor 52 dan variabel (X) tertinggi yaitu nyaman bekerja dengan skor 92. Adapun Variabel (Y) terendah yaitu inisiatif dengan skor 78 dan variabel (Y) tertinggi yaitu Tanggung Jawab dengan skor 90. 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 Badan Kepegawaian Provinsi Kalimantan Timur sudah cukup baik namun belum maksimal. Hal ini disebabkan karena pimpinan masih belum maksimal memberikan motivasi kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum termotivasi sehingga mereka belum bekerja secara maksimal

Saran

1. Penggunaan dari pengaruh motivasi sudah cukup baik dan harus lebih ditingkatkan lagi terutama selaku pimpinan guna memberikan motivasi kepada pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat sehingga menimbulkan kepuasan kepada masyarakat sebagai pengguna layanan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi yang mempunyai indikator terendah yaitu adanya penghargaan prestasi kerja, maka hal tersebut harus perlu diperhatikan lagi bagi pimpinan agar bisa

mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan

Daftar Pustaka

- A.W. Widjaja 2006 *Pelayanan Publik di Era Reformasi*. Jakarta
- Bambang Kusriyanto ,2000 *Produktivitas dan Manusia Indonesia Seri Produktivitas Kerja*. Lembaga Sarana Pengembangan Manajemen Indonesia, Jakarta.
- Gaspersz dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno 2009 *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Hasibuan 2006 *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradnya Paramita Jakarta.
- H. Nawawi 2008 *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- J.Gray dan F Starke dalam Winardi 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Edisi Keempat. Semarang : Badan Penerbit – Universitas Diponegoro
- Ridwan 2013 *Manajemen Personalia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : BPF.
- Musanef 2006 *Penyusunan Standar Pelayanan Publik*. LAN. Jakarta
- Riduwan. 2013. *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta, Bandung.
- Siagian 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti 2007 *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.