

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KELURAHAN LOA BUAH KECAMATAN SUNGAI KUNJANG

HARIYANTIKA

Salasiah¹ dan H. Maskan AF²

¹Program Studi Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

²Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: hariyantika@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Loa Buah Kecamatan Sungai Kunjang.

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Loa Buah Kecamatan Sungai Kunjang. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi r adalah sebesar 0.670 yang terdapat hubungan yang kuat diantara kedua variabel.

Sementara itu uji t (t-test) menunjukan bahwa t Empiris yang adalah sebesar 3,373 hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk $n - 2$ adalah 1,761. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.

Kata Kunci : Motivasi , Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai adalah 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, bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari kemarin.

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

Sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat. Dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi yang baik. Namun, masalah akan timbul pada saat pegawai/staf dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya namun tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya karena rasa malas atau

karena tidak mengetahui secara jelas tugas pokok dan fungsinya sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang profesional. 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, dan menciptakan kompetisi, tujuan dan harapan yang jelas realistis serta mudah dicapai.

Kantor Kelurahan Loa Buah merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah tersebut. 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 Kantor Kelurahan Loa Buah dalam melakukan tugasnya.

II. PERMASALAHAN

Dari rumusan permasalahan tersebut diatas penulis menarik suatu

kesimpulan yang berkaitan dengan permasalahan sebagai berikut :

“ Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Loa Buah ?”

III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian eksplorasi atau yang bersifat menguji, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variabel satu terhadap variabel yang lainnya. Menurut Masri Singarimbun “penelitian eksplanatories, merupakan penelitian kejelasan yang menyorot hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan” (1995:3)

Pendapat yang lain diutarakan oleh Sanjaya Faisal, penelitian eksplanasi (explanation research) adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan (1995:21). Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya; atau apakah sesuatu variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Populasi, Sampling dan Sampel

Sebelum penulis mengemukakan cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi yang ada di lokasi penelitian, terlebih dahulu akan dipaparkan pengertian dari populasi dan sampel. Sutrisno Hadi (1987) mengemukakan bahwa populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki. Sementara itu sebagian individu yang diselidiki disebut dengan sampel atau contoh.

Winarno Surachmad (1978) mengatakan bahwa karena tidak memungkinkan penyelidikan secara langsung menyelidiki segenap populasi padahal tujuan penyelidikan adalah menemukan generalisasi yang berlangsung secara umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa mempergunakan sebagian saja dari populasi, yakni sampel yang dapat dipandang representatif terhadap populasi itu.

Dari kedua pendapat tersebut di atas maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari satuan universe yang menjadi obyek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari satuan universe dari obyek penelitian itu.

Dengan berpedoman pada uraian di atas dan mengingat jumlah populasi yang ada di lokasi penelitian relatif tidak banyak, maka penelitian ini tidak menggunakan sampel, melainkan menggunakan metode sensus, yaitu sebanyak 16 orang pegawai .

Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan didalam penelitian ini terlebih dahulu dirumuskan definisi operasional dari masing-masing variabel. Definisi Operasional merupakan petunjuk yang berkenaan dengan bagaimana suatu variabel diukur. Atau dengan kata lain definisi operasional merupakan petunjuk dalam pengukuran variabel yang dapat membuktikan kebenaran hipotesis.

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi, sebagai Independen Variabel X :

- Penghasilan Tambahan
- Jaminan Kesehatan
- Fasilitas Kerja

2. Produktivitas Kerja, sebagai
Dependen Variabel Y:

- Prestasi Kerja
- Kompensasi dinaikkan jabatan
- Kerja Sama

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain adalah sebagai berikut :

1. *Riset Kepustakaan*, disini penulis mengadakan penelaahan kepustakaan guna mendapatkan informasi ilmiah berupa teori dan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. *Riset Lapangan*, disini penulis mengadakan penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan dimana obyek penelitian berada. Untuk penelitian lapangan ini penulis melakukannya dengan beberapa metode, yaitu :

a. Observasi

Yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala subyek yang diselidiki. Dalam observasi ini penulis

menggunakan observasi partisipan, artinya penulis tidak mengambil jarak dengan subyek yang diselidiki, melainkan merupakan bagian dari subyek yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan agar data dan informasi yang diperoleh lebih valid adanya.

b. Interview

Interview atau wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan tanya jawab kepada responden, dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penelitian.

c. Angket

Disini penulis membuat angket/daftar pertanyaan dan menyebarkannya kepada seluruh responden yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

dimana :

- r : Koefisien Korelasi
- x : Independen Variabel
- y : Dependen Variabel
- n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen

variabel digunakan tabel harga-harga kritis r_s Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga r_s empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis r_s teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada

tingkat signifikansi 5%. Jika r_s empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis r_s teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat memberikan penafsiran terhadap Koefisien Korelasi Product Moment ini menurut Sugiyono (2000) dapat pula berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini

Tabel-1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi Product Moment.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, 2000, hal. 216.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji-t sebagai

perangkatnya. Pada tahapan ini r_s empiris yang dihasilkan diuji dengan uji-t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :

t : Uji-t

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2. Dengan hipotesis : H_a diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table,

yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). H_0 diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t table, yang berarti hubungan

kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian).

Semua Perhitungan di dalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 21.0 for Windows.

VI. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Motivasi

Sebagaimana telah penulis kemukakan pada bagian terdahulu bahwa untuk variabel Motivasi, penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

1. Penghasilan Tambahan
2. Jaminan Kesehatan
3. Fasilitas Kerja

Berikut ini penulis akan mengemukakan data yang berhasil dihimpun di lapangan dari

Tabel-2 : Jawaban Responden Tentang Penghasilan Tambahan

No. Soal	Pertanyaan	Frekuwensi (F)	Porsentase (%)
1	Sangat Setuju	4	25.0%
	Setuju	8	50.0%
	Kurang Setuju	4	25.0%
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data tersebut diatas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yaitu Apakah ada penghasilan tambahan tiap bulannya. Menjawab a Sebanyak 4 orang

masing-masing indikator tersebut di atas.

a. Penghasilan Tambahan

Penghasilan Tambahan atau sering pula disebut dengan tingkat absensi pegawai merupakan salah satu indikator yang seringkali menjadi acuan di dalam mengukur tingkat kedisiplinan pegawai. Tingkat kehadiran merupakan indikator yang cukup penting karena dari sinilah akan tergambar bagaimana komitmen seorang pegawai terhadap tugas-tugasnya. Oleh sebab itu tingkat kehadiran menjadi alat ukur yang selalu dijadikan acuan di dalam mengukur tingkat kedisiplinan.

Data yang berhasil di himpun berdasarkan angket yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat pada table di bawah ini

responden atau sebesar 25.0%, menjawab b sebanyak 8 orang responden atau sebesar 50.0%, dan yang menjawab c sebanyak 4 orang responden.

Tabel-3 : Jawaban Responden Tentang Penghasilan Tambahan

No. Soal	Pertanyaan	Frekuwensi (F)	Porsentase (%)
2	Sangat Setuju	3	18.8%
	Setuju	8	50.0%
	Kurang Setuju	3	18.8%
	Tidak Setuju	2	12.5%
	Sangat Tidak Setuju	-	-

	Jumlah	16	100%
--	--------	----	------

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data tersebut diatas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 2, yaitu Apakah penghasilan tambahan/tunjangan pegawai ini lebih dari gaji . Menjawab a Sebanyak 3 orang responden atau sebesar 18.8%, menjawab b sebanyak 8 orang responden atau sebesar 50.0%, menjawab c sebanyak 3 orang responden atau sebesar 18.8 %, dan yang menjawab d sebanyak 2 responden atau sebesar 12.5 % .

b. Jaminan Kesehatan

Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan bagian dari Sistem Jaminan

Tabel-4 : Jawaban Responden Tentang Jaminan Kesehatan

No. Soal	Pertanyaan	Frekuwensi (F)	Porsentase (%)
3	Sangat Setuju	5	31.3%
	Setuju	6	37.5%
	Kurang Setuju	3	18.8%
	Tidak Setuju	2	12.5%
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data tersebut diatas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 3, yaitu Apakah jaminan kesehatan ini anggota keluargapun dapat . Menjawab a Sebanyak 5 orang responden atau

Sosial Nasional (SJSN) yang diselenggarakan dengan menggunakan mekanisme asuransi kesehatan sosial yang bersifat wajib (mandatory) berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar kesehatan masyarakat yang layak yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah.

Data yang berhasil di himpun berdasarkan angket yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat pada table di bawah ini.

sebesar 31.3%, menjawab b sebanyak 6 orang responden atau sebesar 37.5%, menjawab c sebanyak 3 orang responden atau sebesar 18.8 %, dan yang menjawab d sebanyak 2 responden atau sebesar 12.5 % .

Tabel-5 : Jawaban Responden Tentang Jaminan Kesehatan

No. Soal	Pertanyaan	Frekuwensi (F)	Porsentase (%)
4	Sangat Setuju	4	25.0%
	Setuju	7	43.8%
	Kurang Setuju	3	18.8%
	Tidak Setuju	2	12.5%
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data tersebut diatas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 4, yaitu Menurut anda jaminan kesehatan ini sangat berguna bagi diri kita dan keluarga . Menjawab a Sebanyak 4 orang responden atau sebesar 25.0%, menjawab b sebanyak 7 orang responden atau sebesar 43.8%, menjawab c sebanyak 3 orang responden atau sebesar 18.8 %, dan yang menjawab d sebanyak 2 responden atau sebesar 12.5 % .

c. Fasilitas Kerja

Kantor hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan pegawai, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas sendiri dapat diartikan

kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana).

Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya .Data yang berhasil di himpun berdasarkan angket yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel-6 : Jawaban Responden Tentang Fasilitas Kerja

No. Soal	Pertanyaan	Frekwensi (F)	Porsentase (%)
5	Sangat Setuju	4	25.0%
	Setuju	7	43.8%
	Kurang Setuju	3	18.8%
	Tidak Setuju	2	12.5%
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data tersebut diatas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 5, yaitu Apakah setiap ruangan sudah sesuai dengan fasilitas kerja . Menjawab a Sebanyak 4 orang responden atau sebesar 25.0%,

menjawab b sebanyak 7 orang responden atau sebesar 43.8%, menjawab c sebanyak 3 orang responden atau sebesar 18.8 %, dan yang menjawab d sebanyak 2 responden atau sebesar 12.5 % .

Tabel-7 : Jawaban Responden Tentang Fasilitas Kerja

No. Soal	Pertanyaan	Frekwensi (F)	Porsentase (%)
6	Sangat Setuju	3	18.8%
	Setuju	8	50.0%

	Kurang Setuju	3	18.8%
	Tidak Setuju	2	12.5%
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data tersebut diatas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 6, yaitu Menurut anda fasilitas kerja ini sangat diperlukan oleh para pegawai. Menjawab a Sebanyak 3 orang responden atau sebesar 18.8%, menjawab b sebanyak 8 orang responden atau sebesar 50.0%, menjawab c sebanyak 3 orang responden atau sebesar 18.8 %, dan yang menjawab d sebanyak 2 responden atau sebesar 12.5 % .

Produktivitas Kerja

Sebagaimana telah penulis kemukakan pada bagian terdahulu bahwa untuk variabel Produktivitas Kerja, penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

1. Prestasi Kerja

2. Kompensasi dinaikkan jabatan

3. Kerja Sama

Berikut ini penulis akan mengemukakan data yang berhasil dihimpun di lapangan dari masing-masing indikator tersebut di atas.

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Data yang berhasil di himpun berdasarkan angket yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel-8: Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja

No. Soal	Pertanyaan	Frekuensi (F)	Porsentase (%)
7	Sangat Setuju	7	43.8%
	Setuju	8	50.0%
	Kurang Setuju	1	6.3%
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data tersebut diatas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 7, yaitu Apakah ada prestasi kerja ini di kelurahan. Menjawab a Sebanyak 7 orang

responden atau sebesar 43.8%, menjawab b sebanyak 8 orang responden atau sebesar 50.0%, menjawab c sebanyak 1 orang responden atau sebesar 6.3 % .

Tabel-9: Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja

No. Soal	Pertanyaan	Frekuensi (F)	Porsentase (%)
----------	------------	---------------	----------------

8	Sangat Setuju	10	62.5%
	Setuju	4	25.0%
	Kurang Setuju	2	12.5%
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data tersebut diatas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 8, yaitu Menurut anda para pegawai yang kerjanya baik dan tepat apakah dapat di beri prestasi kerja. Menjawab a Sebanyak 10 orang responden atau sebesar 62.5%, menjawab b sebanyak 4 orang responden atau sebesar 25.0%, menjawab c sebanyak 2 orang responden atau sebesar 12.5 % .

b. Kompensasi Dinaikkan Jabatan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja pegawai. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai.

Sebagian besar masyarakat khususnya pegawai menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Tingkat kompensasi absolut pegawai menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bias turun secara dramatis.

Program-program kompensasi juga penting bagi kantor, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Selain itu kompensasi sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para pegawainya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan apabila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap kantor dan menurunkan produktivitas mereka.

Data yang berhasil di himpun berdasarkan angket yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel-10: Jawaban Responden Tentang Kompensasi dinaikkan jabatan

No. Soal	Pertanyaan	Frekuwensi (F)	Porsentase (%)
9	Sangat Setuju	5	31.3%
	Setuju	10	62.5%
	Kurang Setuju	1	12.5%
	Tidak Setuju	-	-

	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data tersebut diatas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 9, yaitu Apakah ada kompensasi dinaikkan nya jabatan oleh atasan. Menjawab a Sebanyak 5 orang

responden atau sebesar 31.3%, menjawab b sebanyak 10 orang responden atau sebesar 62.5%, menjawab c sebanyak 1 orang responden atau sebesar 6.3 % .

Tabel-11: Jawaban Responden Tentang Kompensasi dinaikkan jabatan

No. Soal	Pertanyaan	Frekuwensi (F)	Porsentase (%)
10	Sangat Setuju	4	25.0%
	Setuju	10	62.5%
	Kurang Setuju	2	12.5%
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data tersebut diatas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 10, yaitu menurut anda dengan adanya kompensasi dinaikkan jabatan ini, yang dapat kenaikan jabatan ini hanya orang yang bergolongan A,B,C, dan D Menjawab a Sebanyak 4 orang responden atau sebesar 25.0%, menjawab b sebanyak 10 orang responden atau sebesar 62.5%, menjawab c sebanyak 2 orang responden atau sebesar 12.5 %.

Tingkat kerjasama merupakan indikator yang juga cukup penting di dalam mengukur tingkat kedisiplinan pegawai. Setipa pekerjaan memerlukan kerjasama dengan seluruh unsur yang ada di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu teamworkI merupakan salah satu penunjang dalam efektivitas pelaksanaan sebua pekerjaan. Tanpa kerjasama akan sulit memupun kebersamaan dan kedisiplinan diantara para pegawai.

Data mengenai indikator tingkat kerjasama pegawai ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan di bawah ini.

c. Kerja Sama

Tabel-12: Jawaban Responden Tentang Kerja Sama

No. Soal	Pertanyaan	Frekuwensi (F)	Porsentase (%)
11	Sangat Setuju	4	25.0%
	Setuju	10	62.5%
	Kurang Setuju	2	12.5%
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data tersebut diatas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 11, yaitu menurut anda dengan adanya kerja sama di lingkungan kantor akan mempermudah pekerjaan bersama. Menjawab a

Sebanyak 4 orang responden atau sebesar 25.0%, menjawab b sebanyak 10 orang responden atau sebesar 62.5%, menjawab c sebanyak 2 orang responden atau sebesar 12.5 %.

Tabel-13: Jawaban Responden Tentang Kerja Sama

No. Soal	Pertanyaan	Frekuwensi (F)	Porsentase (%)
12	Sangat Setuju	3	18.8%
	Setuju	8	50.0%
	Kurang Setuju	5	31.3%
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	16	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data tersebut diatas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 12, yaitu Apakah seluruh Staf sangat menjalankan kerja sama ini . Menjawab a Sebanyak 3 orang responden atau sebesar 18.8%, menjawab b sebanyak 8 orang responden atau sebesar 50.0%, menjawab c sebanyak 5 orang responden atau sebesar 31.3 %.

antara variabel Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja.

2. Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, Sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60-0,799, yang berarti terdapat hubungan yang Kuat, antara antara variabel Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja. Ini berarti bahwa pengaruh yang positif antara variabel Motivasi dengan Produktivitas Kerja pada Kantor Kelurahan Loa Buah.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Penulis menggunakan skala 5 untuk pengukur data yang masing-masing diberi skor (1,2,3,4,5) dengan sampel 16 responden. Berdasarkan hasil Perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh $r_{hit} = 0.670$, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel-tabel harga kritis dari Koefisien Product Moment (Person) untuk $n = 16$ pada tingkat signifikan 5% yaitu 0.388 atau dikatakan pula bahwa $r_{hit} = 0.670 > 0.497$ Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif

3. Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat dari hasil uji-t adalah 3.373 ini berarti dapat pula dikatakan bahwa $t = 3.373$, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu $t = 3.373 > 1,761$ pada tingkat signifikan 0.05 untuk $n - 2 = 16$ ($16 - 2 = 14$). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi dengan variabel Produktivitas Kerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah

terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat terbukti kebenarannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menjadi obyek didalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih memacu Motivasi para pegawai agar kinerja mereka yang selama ini sudah relative cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya serta lebih meningkatkan motivasi diri di dalam bekerja agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi produktivitas kerja yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.

Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini didasarkan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator

DAFTAR PUSTAKA

Budiwati, S.I. 1985. Aplikasi Model Perilaku pada Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Industri. Fakultas Teknologi Pertanian. Institut Pertanian Bogor.

Gaspersz, V. 2000. Manajemen Produktivitas Total. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Gibson & Ivancevich & Donnely. 1994. *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses.* Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.

Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com.1996.

OrganisasiPerusahaan. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE

(Mitchell, T. R. Research in Organizational Behavior. Greenwich, CT: JAI Press, 1997, hal. 60-62.) Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. (Robbins, Stephen P.; Judge, A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1, Jakarta: Salemba Empat. Hal.222-232*)

Hasibuan Malayu S. P. Drs. 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* Jakarta : PT Gunung Agung

Hadily, Hasan.1991.*Sosiologi untuk masyarakat Indonesia.* Jakarta : Rineka Cipta.

Handoko, Hani T. 1992. *Manajemen Personalia dan SDM.* Jakarta: BPFE

Koentjaraningrat. 1997. *Metode-metode Penelitian Masyarakat/Redaksi Koentjaraningrat.* Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Kumorotomo, Wahyudi, Purwanto, Erwan Agus.2005.*Aggaran Berbasis Kinerja, Konsep & Aplikasinya.* Yogyakarta : MAP UGM

LAN. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia.* Jakarta: Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan LAN.

Mardalis, 2003. *Metode Penelitian Kualitatif (Suatu Pendekatan Proposal).* Jakarta : Bumi Aksara.

Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan*

- Produktivitas*, Bumi Aksara Putra, Jakarta, 1996.
- Riyanto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP : Jakarta.
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2005 *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Bilson.2003.*Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*.Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Sondang P Siagian. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sudjana. 1986. *Metode Statistik*, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono Prof, Dr. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Cv. Alfa Beta.
- Soewarno Handayaniingrat. 1984. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Tim dosen administrasi IKIP Malang.*Pegawai dan Administrasi*, 1990, Malang.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.