

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BONTANG

Ricky Noor Permadi¹

ABSTRAK

Ricky Noor Permadi, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang di bawah bimbingan Bapak **Drs. Endang Erawan, M.Si** selaku pembimbing I dan Ibu **Dini Zulfiani, S.Sos, M.Si** selaku pembimbing II.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sensus sehingga tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu 39 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang.

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi teknik observasi, angket dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang dipergunakan adalah Korelasi Product Moment, Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP).

Pada tabel persiapan uji koefisien korelasi dari 39 responden diperoleh motivasi kerja (x) $\sum x = 1867$ dan produktivitas kerja (y) $\sum y = 1144$ serta $\sum xy = 54980$, $x^2 = 89939$, dan $y^2 = 33784$. Dari hasil perhitungan didapatkan pengaruh motivasi kerja (x) terhadap peningkatan produktivitas kerja (y) ternyata positif dan kuat, hal ini dibuktikan dengan $r_{hitung} = 0,601$ sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh sugiyono berada pada interval 0,60-0,799 yang termasuk dalam kategori kuat. Apabila r_{hitung} dibandingkan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan nilai $N = 39$, terlihat bahwa r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , yaitu $0,601 > 0,316$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang. Sedangkan besarnya pengaruh tersebut adalah 36,1%.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang termasuk dalam kategori kuat. Oleh karena itu Motivasi kerja yang ada harus dipertahankan dan terus ditingkatkan agar produktivitas pegawai bisa menjadi semakin lebih baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Email : rickypermadi93@gmail.com

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle* maupun *lower*. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi. Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Sesuai dengan yang tertera dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri.

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. Kemampuan seorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimilikinya, seperti: pendidikan, pengalaman, dan karakter pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal yaitu dari diri seseorang dan faktor eksternal yaitu hal-hal dari luar atau dari lingkungan sekitar. Dengan adanya motivasi maka dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi. .

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di atas itulah alasan penulis mengangkat judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis membuat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang?"

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang.
2. Untuk menguji dan membuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan.

Manfaat Penelitian

Setiap manfaat penelitian yang dilakukan sudah pasti diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan, baik bagi peneliti maupun bagi pihak lain yang memerlukannya. Demikian pula halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Secara Praktis
Dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori mengenai Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja, khususnya Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang.
2. Secara Teoritis
 - a. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang dalam mempelajari dan memecahkan masalah terkait Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja pegawai, khususnya Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang.
 - b. Sebagai bahan acuan bagi pihak lain yang berminat untuk mengadakan penelitian lanjutan mengenai Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai.

Teori dan Konsep

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2010:7), manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sedangkan menurut Flippo (dalam Sulistiyani & Rosidah 2003:11), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Menurut Griffin (2004:38) motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu

Produktivitas

Menurut Hasibuan (2005:126) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan).

Sedangkan menurut pendapat Nanang Fattah yang dikutip oleh Yuniarsih & Suwatno (2008:157) bahwa Produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku.

Teori Penghubung Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Menurut Gitosudarmo (dalam Sutrisno, 2010:111), Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Keban (2004:222) persoalan motivasi dalam birokrasi yang *good governance* perlu digarap dengan serius. Mengingat peran, fungsi maupun posisi pegawai dalam rangka menopang produktivitas, efisiensi dan efektivitas untuk mencapai kinerja yang baik, maka program motivasi sebagai bagian integral. Oleh karena itu ranah motivasi dalam birokrasi yang *good governance* perlu disusun secara jelas dan terprogram.

Hipotesis

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H0: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang.

Definisi Konsepsional

Berdasarkan dengan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi konsepsional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang menciptakan kegairahan pegawai baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang mendorong agar pegawai mau bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu, yang diukur melalui indikator-indikator, yakni upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa, suasana kerja yang menarik, serta jabatan yang menarik.
2. Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang dan jasa yang dilandasi dengan kualitas dan mutu yang telah ditetapkan oleh instansi dalam kurun waktu tertentu, yang diukur menggunakan indikator, yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Definisi Operasional

Dikemukakan oleh singa rimbun (2002:23) berdasarkan devinisi konsepsional yang dikemukakan, maka penulis akan menentukan indikator-indikator yang digunakan dan untuk menentukan gejala yang dihadapi dalam mengukur variabel-variabel sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja (Variabel X) diukur melalui indikator sebagai berikut:
 1. Upah atau gaji yang sesuai
 2. Keamanan yang terjamin
 3. Kehormatan dan pengakuan
 4. Perlakuan yang adil
 5. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa
 6. Suasana kerja yang menarik
 7. Jabatan yang menarik
- b. Produktivitas Kerja (Variabel Y) diukur melalui indikator sebagai berikut:
 1. Kuantitas kerja
 2. Kualitas kerja (diukur melalui Efektivitas dan Efisiensi dalam melakukan suatu pekerjaan)
 3. Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian untuk penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bontang. Untuk itu diadakan analisa data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota bontang yang berjumlah 39 orang pegawai yang terdiri: 35 pegawai tetap (PNS) dan 4 pegawai tidak tetap (Honorar), dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk penulisan skripsi ini, penulis dalam mengumpulkan data menggunakan beberapa cara atau teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dilakukan dengan mengadakan studi pustaka di antaranta dengan membaca buku-buku literature yang diperlukan untuk mengumpulkan teori dan konsep yang relevan dengan judul dan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:
 - a. Observasi yaitu pengamatan langsung dilapangan.
 - b. Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang telah dibuat akan diberikan kepada responden untuk diisi dan dalam waktu tertentu akan dikembalikan lagi kepada penulis
 - c. Dokumentasi.

Alat Pengukur Data

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka penulis menggunakan skala ordinal dengan model penyajian berdasarkan metode likert dan menetapkan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 3 (1,2,3) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jawaban a diberi nilai 3.
2. Jawaban b diberi nilai 2.
3. Jawaban c diberi nilai 1.

Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

Untuk menganalisa data dari hasil penelitian, penulis menggunakan pengukuran analisi korelasi dengan menggunakan *koefisien product moment* dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad (\text{Riduwan 2013:227})$$

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai digunakan analisis Regresi Linear Sederhana menurut Kriyantono (2006:182), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Untuk mengetahui presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi menurut Riduwan (2013:228) :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sebelum penulis menyajikan data dan hasil penelitian terlebih dahulu penulis akan memberikan penjelasan tentang objek penelitian yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan pelaksana otonomi daerah urusan pemerintahan yang dipimpin oleh kepala dinas dan bertanggung jawab kepada daerah melalui Sekretaris Daerah. Mulai tanggal 5 Januari 2014 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang telah pindah kantor dari Jl. Pattimura No. 5 dan menempati kantor baru di Jl. Awang Long No.01, 75311 Kota Bontang. Lokasi kantor baru ini berada di area kompleks kantor walikota bontang yang lama sebelum pindah ke bontang lestari. Dengan menempati kantor baru ini Disdukcapil dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Dinas ini memberikan pelayanan atau menangani masalah-masalah dalam bidang retribusi penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, pencatatan jumlah penduduk kota Bontang, jumlah kelahiran dan kematian, perkawinan dan perceraian, pengangkatan anak dan pengesahan anak, perubahan nama dan lain sebagainya.

Kota Bontang

Kota bontang dibentuk pada tanggal 12 oktober 1999, berdasarkan Undang-Undang nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang. Kota ini merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Kutai, Provinsi Kalimantan Timur.

Kota Bontang memiliki posisi geografis spesifik, karena berbatasan langsung dengan selat Makassar dan dilintasi jalur utama jalan darat yang menghubungkan kawasan utara Kalimantan Timur dengan Kota Samarinda sebagai ibu kota provinsi, Kota ini terletak antara 117°23"-117°38" LBT dan 0°01"-0°12".

Hasil Penelitian

Selanjutnya dalam penelitian ini akan disajikan data penelitian yang telah penulis kumpulkan melalui berbagai cara dalam teknik pengumpulan data yaitu, melalui observasi maupun menggunakan kuesioner atau pertanyaan yang keseluruhannya saling melengkapi dan saling mendukung data yang diperlukan untuk memperoleh hasil penelitian yang baik.

Untuk mengukur variabel motivasi kerja dan variabel produktivitas kerja pegawai dengan sepuluh indikator yang terdiri dari tujuh indikator motivasi kerja dan tiga indikator produktivitas kerja.

Analisis Data

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah penulis ajukan tersebut dapat diterima atau tidak, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut. Dalam pemecahan masalah ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung nilai koefisien korelasi antara total nilai variabel motivasi kerja (X) dengan produktivitas kerja (Y).
- b. Menghitung nilai regresi linier sederhana antara nilai variable motivasi kerja (X) dengan produktivitas kerja (Y).
- c. Menghitung koefisien penentu (determinan) untuk menguji apakah hipotesis yang di ajukan diterima atau ditolak.

Koefisien Product Moment

Koefisien Korelasi merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

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

$$r = \frac{39(54980) - (1867)(1144)}{\sqrt{\{39 \cdot 89939 - (1867)^2\} \cdot \{39 \cdot 33784 - (1144)^2\}}}$$

$$r = \frac{2144220 - 2135848}{\sqrt{\{3507621 - 3485689\} \cdot \{1317576 - 1308736\}}}$$

$$r = \frac{8372}{\sqrt{\{21932\} \cdot \{8840\}}}$$

$$r = \frac{8372}{\sqrt{193878880}}$$

$$r = 0,601$$

Dari hasil perhitungan diatas yang menggunakan rumus korelasi *product moment* diperoleh hasil **0,601**.

Persamaan Regresi Sederhana

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus $Y = a + bx$. Untuk mencari a, dengan rumus sebagai berikut:

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

$$a = \frac{1144.89939 - (1867).(54980)}{39.89939 - (1867)^2}$$

$$a = \frac{102890216 - 102647660}{3507621 - 3485689}$$

$$a = \frac{242556}{21932}$$

$$a = 11,059$$

Setelah nilai a sudah diketahui kemudian di lanjutkan dengan mencari nilai b, dengan rumus sebagai berikut :

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

$$b = \frac{39.54980 - (1867).(1144)}{39.89939 - (1867)^2}$$

$$b = \frac{2144220 - 2135848}{3507621 - 3485689}$$

$$b = \frac{8372}{21932}$$

$$b = 0,382$$

Jadi, persamaan regresinya adalah :

$$Y = 11,059 + 0,382x$$

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh dari variabel motivasi kerja (x) terhadap variabel produktivitas kerja (y) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang.

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = (0,601)^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,361 \times 100\%$$

$$KP = 36,1\%$$

Dari perhitungan rumus tersebut diperoleh hasil sebesar 36,1%. Dengan demikian maka pengaruh dari variabel motivasi kerja (x) terhadap produktivitas kerja (y) pegawai adalah sebesar 36,1%.

Pembahasan

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk variabel motivasi kerja diukur melalui pertanyaan-pertanyaan antara lain: pada indikator upah atau gaji yang sesuai rata-rata jawaban responden menjawab A dengan presentase sebesar 65,8% dan termasuk dalam kategori cukup. Kemudian pada indikator keamanan yang terjamin rata-rata responden menjawab jawaban A dengan presentase sebesar 82,9% dan termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya pada indikator kehormatan dan pengakuan rata-rata responden menjawab pilihan B dengan presentase sebesar

59,0%, hal tersebut berarti pada indikator kehormatan dan pengakuan perlu ditingkatkan. Kemudian pada indikator perlakuan yang adil rata-rata responden menjawab pilihan A sebesar 78,2% dan termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya pada indikator pimpinan yang cakap, adil dan berwibawa rata-rata responden menjawab jawaban A sebesar 93,6% yang berada pada kategori tinggi. Selanjutnya pada indikator suasana kerja yang menarik rata-rata responden menjawab pilihan A dengan presentase sebesar 92,3% yang berarti dalam kategori tinggi. Dan pada indikator jabatan yang menarik rata-rata responden menjawab jawaban A sebesar 54,7% yang berada pada kategori cukup. Dari hasil pembahasan variabel motivasi kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang masuk dalam kategori tinggi tetapi dalam pelaksanaannya belum maksimal.

Kemudian untuk indikator produktivitas kerja antara lain: pada indikator kuantitas kerja rata-rata responden menjawab jawaban A sebesar 71,8% dan termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya pada indikator kualitas kerja rata-rata responden menjawab jawaban A sebesar 88,2% yang artinya berada pada kategori tinggi. Dan pada indikator ketepatan rata-rata responden menjawab jawaban B dengan presentase sebesar 65,0%, hal tersebut berarti pada indikator ketepatan waktu perlu ditingkatkan lagi produktivitas kerja pegawai semakin baik.

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap data-data yang penulis dapatkan dari pelaksanaan penelitian, maka selanjutnya diperlukan pembahasan mengenai hasil dari analisis tersebut. Hasil perhitungan yang diperoleh bahwa pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja ternyata positif dan kuat, hal itu dibuktikan dengan $r = 0,601$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan Sugiyono berada pada interval $0,60 - 0,799$ yang termasuk dalam kategori kuat. Dan untuk mengetahui koefisien korelasi itu signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r_{tabel} , dengan tingkat kesalahan 5% dengan $n=39$ maka $r_{tabel} = 0,316$. Jadi nilai r_{hitung} ($0,601$) > r_{tabel} , ($0,316$), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Peranan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai diperoleh dengan persamaan regresi linier sederhana, yaitu $Y = a + bx$, dimana $a = 11,059$ dan nilai $b = 0,382$ dan jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana menjadi $Y = 11,059 + 0,382X$ yang berarti, bahwa nilai konstanta sebesar 11,059 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja tidak diperhatikan masih terdapat produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien sebesar 0,382 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai motivasi kerja maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan sebesar 0,382. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (x) mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (y).

Berdasarkan analisis-*analisis* tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (x) dengan variabel

produktivitas kerja pegawai (y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Dan untuk mengetahui presentase pengaruh dari variabel motivasi kerja (x) terhadap variabel produktivitas kerja (y) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang, maka penulis menggunakan Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil tersebut maka pengaruh variabel motivasi kerja (x) terhadap variabel produktivitas kerja (y) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang adalah sebesar 36,1%, artinya produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja belum tercapai secara maksimal tetapi dalam kategori yang baik, hal tersebut terlihat pada tanggapan responden yang lebih memilih menjawab jawaban kadang-kadang seperti pada pertanyaan pimpinan memberikan pujian jika pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan pimpinan melakukan teguran apabila pegawai melakukan kesalahan, serta menjawab tidak pernah pada pertanyaan mendapatkan peluang untuk promosi jabatan. Sehingga dapat dilihat bahwa peran pimpinan sangat dibutuhkan dalam menumbuhkan motivasi kerja pegawai. Sedangkan pada pertanyaan lain rata-rata hasil tanggapan seluruh responden sudah cukup tinggi.
2. Kemudian hasil analisis mengenai produktivitas kerja pegawai juga belum maksimal tetapi dalam kategori baik, hal tersebut terlihat pada indikator ketepatan waktu dimana tanggapan responden lebih memilih menjawab kadang-kadang seperti pada pertanyaan memiliki beban kerja yang banyak sehingga tidak dapat terselesaikan secara tepat waktu dan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan/tugas kantor, serta menjawab cukup pada pertanyaan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal-hal tersebut yang dapat mengurangi produktivitas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang. Sedangkan pada pertanyaan lain rata-rata hasil tanggapan seluruh responden sudah cukup tinggi.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang. Hal tersebut terbukti dari hasil uji statistik koefisien *product moment* yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan kuat antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dan berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja memiliki presentase pengaruh sebesar 36,1% terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bontang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja Perlu ditingkatkan agar para pegawai dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik lagi, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pimpinan harus lebih aktif lagi dalam memberikan pujian kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik serta menegur pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja dan memberikan solusi untuk pegawai tersebut.
2. Perlu diberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk dapat mengikuti promosi jabatan yang sesuai dengan bidang dan tugas masing-masing, karena pegawai yang diberikan peluang untuk promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi. Promosi jabatan juga ditujukan untuk memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan untuk pegawai tersebut.
3. Perlunya peningkatan produktivitas kerja terutama pada indikator ketepatan waktu dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai. Diharapkan setelah diberi pelatihan-pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut. Serta perlu ditingkatkan lagi pengawasan dari pimpinan kantor, agar para pegawai tidak lagi sering menunda-nunda pekerjaannya yang bisa berakibat pada turunnya produktivitas kerja pegawai.
4. Pimpinan perlu mengatur pembagian kerja yang sesuai, agar tidak terjadi beban kerja yang berlebihan pada pegawai. Serta perlunya peningkatan kedisiplinan kepada pegawai agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat selesai tepat waktu dan pimpinan hendaknya lebih tegas dalam hal memberikan pemahaman terhadap tugas kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalial Edisi VII Jilid II*. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi: DasarPeningkatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske & Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media, Yogyakarta.
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta : KENCANA.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan. 2013. *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta, Bandung.

- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. STIE YKPN Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Terry, George R & Leslie W. Rue. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Dokumen :

- Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- .