

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI  
KALIMANTAN TIMUR**

**Mega Wati Lestari**

**eJournal Administrasi Negara  
Volume 3, Nomor 4, 2015**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : **Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur**

Pengarang : Mega Wati Lestari

NIM : 1202015076

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 1 Desember 2015

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si**  
NIP. 19590308 1984 2 001

**Dr. H. Svahrani, M.Si**  
NIP. 19620404 198803 1 004

---

*Bagian di bawah ini*  
**DIISI OLEH PROGRAM STUDI**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> : eJournal Administrasi Negara	<b>Ketua Program Studi</b> <b>Administrasi Negara</b>
<b>Volume</b> : 3	
<b>Nomor</b> : 4	
<b>Tahun</b> : 2015	
<b>Halaman</b> : 1877-1888 (Ganjil)	<b><u>Drs. M.Z. Arifin, M.Si</u></b> <b>NIP. 19570606 198203 1 025</b>

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Mega Wati Lestari<sup>1</sup>

### *Abstrak*

*Mega Wati Lestari, Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, dibawah bimbingan Ibu Prof. Dr. Aji Ratna Kusuma, M.Si dan Bapak Dr.H.Syahrani, M.Si.*

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.*

*Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yaitu suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Library Seacrh (Penelitian keperpustakaan), Field work Research(Studi Kelapangan) yang terdiri dari Observasi, kuisoner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi Rank Sperman dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang responden.*

*Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Dengan menggunakan analisis rank sperman serta koefisien determinan dan koefisien penentu, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang kuat dan bernilai positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya apabila motivasi kerja meningkat maka produktivitas kerja pegawai yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan.*

***Kata Kunci: Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai.***

### **PENDAHULUAN**

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional agar dapat berjalan terus menerus serta berkesinambungan diperlukan adanya Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi dan berdedikasi tinggi dalam penggerakan pembangunan, karena berhasil tidaknya suatu pembangunan di tentukan oleh individu-individu yang ada di dalamnya. Hal ini ditegaskan dengan Undang-Undang Nomer 43 tahun 1999 pasal 3 ayat (1) tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan., menunjukkan bahwa pemerintah telah berusaha untuk mewujudkan pemberian pelayanan yang cepat, tepat, efektif dan efisien kepada masyarakat.

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email : megamo39@ymail.com

Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah unsur pelaksana Pemerintah Provinsi di Bidang Kesejahteraan Sosial. Kesejahteraan sosial merupakan salah satu urusan wajib yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam rangka menanggulangi permasalahan-permasalahan sosial yang ada ditengah-tengah masyarakat. Sedangkan unsur pelaksana pemerintah di bidang kesejahteraan sosial dilaksanakan oleh Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang kesejahteraan sosial.

Dari hasil observasi sementara penulis pada objek penelitian yaitu pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, penulis memperoleh beberapa masalah yang merupakan gejala rendahnya produktivitas kerja pegawai pada kantor tersebut dapat terlihat dari:

1. Masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
2. Masih terlihat pegawai yang belum menaati peraturan yang berlaku pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur seperti pegawai yang terlambat masuk kantor dengan berbagai alasan dan keluar kantor untuk urusan pribadi saat jam kerja dan juga dengan berbagai alasan lainnya.
3. Sebagaimana pegawai lamban dalam melaksanakan pekerjaannya atau bersikap santai dalam jam-jam kerja bahkan tertidur saat jam kerja
4. Serta lemahnya usaha atau kreatifitas untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur”.

### ***Rumusan Masalah***

Rumusan Masalah Apakah motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur?

### ***Tujuan Penelitian***

1. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yang dirumuskan.

### ***Kegunaan Penelitian***

1. Secara Teoritis (akademis)  
Sebagai bahan sumbangan saram-saran dan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Ilmu Administrasi Negara.
2. Secara Praktis
  - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, khususnya dalam mengembangkan motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi.
  - b. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan masalah hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Teori dan Konsep***

#### ***Manajemen Sumberdaya Manusia***

Menurut Hasibuan (2009:10) manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

#### ***Motivasi Kerja***

Dalam Hasibuan (2007 : 219) mengemukakan motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang.

#### ***Produktivitas Kerja***

Mathis (2001:169) mengatakan Produktivitas kerja adalah pengukuran kuantitas dari pekerjaan dalam mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

#### ***Teori Penghubung Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja***

Teori penghubung variabel akan menjelaskan hubungan antara variabel bebas (X) yaitu Motivasi Kerja dengan variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas kerja. Bagaimana kaitan antara kedua variabel ini menurut pendapat beberapa ahli.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996 : 183) motivasi dianggap sebagai determinan penting untuk mendorong peningkatan produktivitas atau prestasi kerja. Produktivitas pegawai tergantung pada motivasi pegawai tersebut terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

#### ***Hipotesis***

Sutrisno Hadi (2004:93) mengatakan bahwa “hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau salah, dia akan ditolak jika salah satu atau palsu dan akan diterima jika fakta-faktanya membenarkan, hipotesis itu juga dapat dipandang konklusi yang bersifat sementara.

$H_0$  : Tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial provinsi Kalimantan timur.

$H_a$  : Ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan timur.

#### ***Definisi Konseptual***

Definisi konseptual dimaksudkan untuk memberikan batasan tentang variabel-variabel dalam penelitian sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hal yang akan diteliti.

Berdasarkan teori dan konsep pendukung yang ada, maka penulis mengemukakan definisi konseptual sesuai dengan judul penelitian ini yaitu Hubungan motivasi kerja dengan efektifitas kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut :

- 1) Motivasi Kerja adalah proses menggerakkan individu agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam menghasilkan hasil produksi (barang atau jasa) sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan dan dalam kurun waktu yang lebih singkat dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

### ***Definisi Operasional***

Definisi Operasional merumuskan secara tegas dari apa yang diurai dalam definisi konseptual dengan maksud agar kegiatan-kegiatan tersebut dapat dilaksanakan secara nyata, juga petunjuk bagi peneliti mengenai bagaimana suatu indikator variabel diukur. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Indikatornya :
  - 1) Internal
    - a. Kebanggaan
    - b. Tanggung Jawab
    - c. Keyakinan
  - 2) Eksternal
    - a. Gaji
    - b. Kondisi Kerja
    - c. Penghargaan
    - d. Hubungan Kerja
2. Produktivitas kerja Indikatornya :
  - a. Kuantitas kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Ketepatan waktu

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Penelitian dalam penulisan ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan dan juga untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan timur.

Untuk itu sangat perlu dilakukan analisis data yang bertujuan untuk menguji hipotesis telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dari pendapat tersebut diatas, maka peneliti menggunakan pendekatan penelitian asosiatif.

### ***Populasi***

Menurut Sugiyono (2010:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Seluruh pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 119 orang. dikarenakan Kepala Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Kalimantan Timur, maka jumlah pegawai yang ditetapkan

sebagai populasi untuk memperoleh jumlah sampel (n) sebesar 118 pegawai. Kemudian untuk menentukan jumlah sampel menurut Sugiyono (2010:91) “ sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk mengambil ukuran sampel peneliti menggunakan rumus perhitungan besaran sampel oleh Bungin (2005:105) Dengan demikian maka dari jumlah populasi 118 orang diperoleh ukuran sampel sebesar 54 sampel penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. *Library search* (penelitian keperpustakaan) yaitu mengumpulkan dan mempelajari bahan dari literatur yang berhubungan dengan penelitian.
2. *Field work research*, (Studi lapangan) untuk memperoleh data primer dengan cara :
  - a) Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung di lapangan untuk mengamati aspek-aspek apa yang diteliti dan untuk mendapatkan data-data yang valid mengenai seberapa besar pengaruh profesionalisme pegawai terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Pertanahan Nasional Kota Samarinda.
  - b) Kuisisioner, adalah alat pengumpulan data secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang dijadikan sampel.
  - c) Dokumentasi adalah salah satu cara memperoleh data dengan sejumlah dokumentasi dari dinas atau instansi terkait. Dokumentasi dapat dilakukan dengan cara menghimpun data dan perekaman data yang sifat nya dokumentatif.

### **Alat Pengukuran Data**

Alat pengukur data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert sebagaimana dikemukakan oleh Riduan (2010:16) “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial “. Dalam penelitian, gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

penulis menyajikan pilihan responden terhadap pertanyaan/pernyataan yang diajukan menggunakan skala jenjang 3 (1, 2, 3) dengan kriteria pertanyaan/pernyataan sebagai berikut :

- 1) Bila responden menjawab (a) maka diberi skor 3
- 2) Bila responden menjawab (b) maka diberi skor 2
- 3) Bila responden menjawab (c) maka diberi skor 1

### **Teknik Analisis Data**

Untuk menghitung hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis korelasi *Sperman Rank* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{\sum_{i=1}^N d_i^2}{N^2 - N}$$

Rumus statistik koefisien korelasi rank sperman jika ditemukan data kembar (sama)

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \cdot \sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

$$T = \frac{t^2 - t}{12}$$

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Gambaran Umum Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur***

Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah unsur pelaksana Pemerintah Provinsi di Bidang Kesejahteraan Sosial yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur nomor 45 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan nomor 17 tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur .

### ***Visi dan Misi***

Visi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah :

Terwujudnya peningkatan kesejahteraan penyandang masalah sosial melalui usaha bersama pemerintah dan masyarakat menuju keadilan sosial.

Dalam rangka mewujudkan Visi yang telah ditetapkan, maka Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur merumuskan Misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan perlindungan dan jaminan sosial untuk masalah kesejahteraan sosial
2. Meningkatkan keberdayaan penyandang masalah kesejahteraan sosial
3. Mengembangkan prakarsa dan peran aktif masyarakat
4. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik

### **Penyajian Data**

Dari hasil penelitian diperoleh data berdasarkan jawaban responden dapat dilihat dari masing-masing indikator variabel Motivasi Kerja dengan indikator kebanggaan responden memberikan jawaban selalu menjunjung visi dan misi instansi presentase jawaban selalu adalah 94,4% (51 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 5,6% atau 3 responden. Berdasarkan kebanggaan menggunakan seragam instansi responden yang memberikan jawaban selalu adalah 96,3% (52 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 3,7% (2 responden).

Dari perolehan data berdasarkan indikator tanggung jawab diketahui bahwa jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan dengan baik presentase jawaban Baik adalah 72,2% (39 responden), lalu presentase jawaban Cukup Baik yaitu 27,8% (15 responden). Sedangkan tingkat tanggung jawab terhadap hasil kerja presentase jawaban Sering adalah 75,9% (41 responden), lalu presentase jawaban Kadang-kadang yaitu 24,1% (13 responden)



Pada indikator keyakinan diketahui bahwa tingkat keyakinan pegawai untuk mengembangkan potensi pada dirinya dinilai cukup tinggi dengan presentase jawaban Selalu adalah 92,6% (50 responden), lalu presentase jawaban Kadang-kadang yaitu 7,4% (4 responden).

Berdasarkan indikator gaji tingkat kepuasan pegawai terhadap gaji atau upah yang diterima dirasakan kurang memadai dari segi jumlah dan kesesuaian. Kesesuaian antara gaji yang diterima dengan fungsi dan golongan dirasa kurang sesuai dengan presentase jawaban Sesuai adalah 48,1% (26 responden), lalu presentase jawaban Cukup Sesuai yaitu 42,6% (23 responden) dan presentase jawaban Tidak Sesuai adalah 9,3% (5 responden). Sedangkan kesesuaian antara pemberian instensif atau tunjangan lembur dengan prestasi yang dicapai dengan presentase jawaban selalu adalah 42,6% (23 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 22,2% (12 responden) dan presentase jawaban tidak pernah adalah 35,2% (19 responden). Begitu pun dengan pemberian instensif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan presentase jawaban Meningkatkan adalah 79,6% (43 responden), lalu presentase jawaban Cukup Meningkatkan yaitu 20,4% (11 responden).

Pada indikator penghargaan diketahui bahwa pemberian penghargaan oleh pimpinan dirasa sangat kurang bagi para pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya pujian yang diberikan pimpinan atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dengan presentase jawaban selalu adalah 35,2% (19 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 61,1% (33 responden) dan presentase jawaban tidak pernah adalah 3,7% (2 responden). Sedangkan pemberian penghargaan atas prestasi kerja presentase jawaban selalu adalah 35,2% (19 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 61,1% (33 responden) dan presentase jawaban tidak pernah adalah 3,7% (2 responden). Juga penghargaan yang diterima dianggap tidak sesuai dengan prestasi dan harapan pegawai presentase jawaban selalu adalah 27,8% (15 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 57,4% (31 responden) dan presentase jawaban tidak pernah adalah 14,8% (8 responden).

Pada indikator kondisi kerja diketahui bahwa kenyamanan ruangan kerja dalam menunjang efektifitas dan efisiensi dengan presentase jawaban baik adalah 63% (34 responden), lalu presentase jawaban cukup baik yaitu 35,1% (19 responden) dan presentase jawaban tidak baik adalah 5,6% (1 responden). Sedangkan saran dan prasarana pendukung dalam menunjang pelaksanaan kerja presentase jawaban selalu adalah 66,7% (36 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 31,5% (17 responden) dan presentase jawaban tidak pernah adalah 1,8% (8 responden).

Pada indikator hubungan kerja diketahui bahwa tingkat hubungan kerja antara pimpinan dan bawahannya presentase jawaban baik adalah 83,3% (45 responden), lalu presentase jawaban cukup baik yaitu 16,7% (9 responden), sedangkan sikap pimpinan dalam menerima saran dan masukan dari bawahan presentase jawaban selalu adalah 72,2% (39 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 27,8% (15 responden), begitu pula dengan hubungan antara sesama pegawai dianggap cukup baik dengan presentase jawaban baik adalah 83,3% (45 responden), lalu presentase jawaban cukup baik yaitu 16,7% (9 responden).

Berdasarkan pada variabel produktivitas kerja dapat dilihat bahwa indikator kuantitas diketahui bahwa kuantitas kerja yang dicapai oleh pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur masih harus ditingkatkan lagi. Presentase dalam pencapaian target kerja yang ditetapkan dengan presentase jawaban selalu adalah

59,3% (32 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 40,7% ( 22 responden). Sedangkan kesesuaian kuantitas pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan pegawai presentase jawaban sesuai adalah 61,1% (33 responden), lalu presentase jawaban cukup sesuai yaitu 38,9% (21 responden).

Pada indikator kualitas kerja diketahui bahwa kualitas kerja yang dicapai pegawai juga sangat perlu ditingkatkan dilihat dari presentase kesesuaian hasil kerja dengan standard mutu yang telah ditetapkan presentase jawaban selalu adalah 61,1% (33 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 38,9% (21 responden). Sedangkan penguasaan bidang tugas serta bidang lain yang berhubungan dengan tugas presentase jawaban selalu adalah 44,4% (24 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 55,6% (30 responden).

Pada indikator ketepatan waktu diketahui bahwa . Kesesuaian waktu dalam penyelesaian tugas dengan target waktu kerja yang telah ditentukan presentase jawaban selalu adalah 61,1% (33 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 38,9% (21 responden). Sedangkan tingkat ketepatan waktu pegawai dengan presentase jawaban selalu adalah 79,6% (43 responden), lalu presentase jawaban kadang-kadang yaitu 20,4% (11 responden).

### Analisis Data

Analisis yang akan dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat pengaruh antara motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan produktivitas kerja sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan masalah ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

- Memberikan rangking nilai-nilai variabel X dan Y, dimulai dari responden nomor 1 sampai dengan nomor 38
- Menentukan harga  $d_i$  untuk setiap subyek dengan mengurangkan rangking variabel X pada rangking variabel Y.
- Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai-nilai  $d_i^2$ . Kemudian dijumlahkan.
- Untuk memperoleh  $\sum X^2$  dan  $\sum Y^2$  yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa rangking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor korelasi :  $T = \frac{t^3-t}{12}$
- Untuk mencari *Koefisien Korelasi Rank Spearman*, menggunakan rumus yang berangka sama sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \cdot \sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

- Setelah diperoleh  $r_s$  , Untuk pengujian hubungan dilakukan dengan cara membandingkan antara  $r_s$  empiris (yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan  $r_s$  tabel pada tingkat signifikan 0,05 pada lampiran tabel harga kritis *koefisien Korelasi Rank Spearman*, apabila  $r_s$  empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel dengan N = 54, maka terdapat hubungan antara variabel Motivasi kerja (X) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y). sedangkan apabila  $r_s$  empiris lebih kecil dari  $r_s$  tabel dengan N = 54, maka berarti tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan Variabel Y.

$H_0$  : = 0 (tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja )

$H_a$  : 0 ( ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja)  
= nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan  
= 0,005 atau 5% (tingkat kesalahan)

- g. Menentukan besar kecilnya sumbangan variabel (koefisien determinan dengan koefisien penentu) Variabel X terhadap variabel Y dengan rumus :

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

$$KP = (0,974)^2 \times 100\%$$

$$KP = (0,948676) 100\%$$

$$KP = 94,87\%$$

Jadi besarnya sumbangan variabel X dan Y 94,87% dan sisanya 5,13% ditentukan oleh variabel lain.

### ***Pembahasan***

Dari hasil penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara Motivasi Kerja (X) dengan Produktivitas Kerja (Y) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 54 orang. Kuisioner yang terbagi menjadi 2 variabel yaitu Motivasi Kerja dengan indikator kebanggaan, tanggung jawab, keyakinan, gaji, kondisi kerja, penghargaan, hubungan kerja serta Produktivitas kerja dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu kemudian ini disajikan dalam perhitungan analisis korelasi rank spearman serta koefisien determinan dan koefisien penentu. Dari hasil penelitian dengan menggunakan kuisioner diketahui pada variabel motivasi kerja indikator yang memiliki tingkat presentase tertinggi adalah kebanggaan sebesar 95,3% dan indikator yang memiliki presentase terendah adalah penghargaan sebesar 31,5%. Sedangkan pada variabel produktivitas kerja indikator yang memiliki presentase tertinggi adalah ketepatan waktu sebesar 70,3% dan indikator yang memiliki presentase terendah adalah kualitas kerja sebesar 52,7%.

Dari pengolahan data menggunakan rumus Rank Spearman didapat nilai korelasi antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,974. Sedangkan naik turunnya produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang disebabkan oleh variabel motivasi kerja sebesar 94,87% dan sisanya 5,13% dipengaruhi oleh variabel lain. Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai bernilai positif hal ini dibuktikan dengan  $r_s = 0,974$ , dimana berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh sugiyono pada interval 0,80-1,000 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sangat kuat . hal ini berarti pengembangan X mengakibatkan peningkatan Y begitu sebaliknya sesuai dengan pendapat Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996 : 183) yang menyatakan bahwa “motivasi dianggap sebagai determinan penting untuk mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Produktivitas pegawai tergantung pada motivasi pegawai tersebut terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya”. Sehingga dapat disimpulkan dalam membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yang penulis rumuskan adalah  $H_a$  diterima kebenarannya dan menolak  $H_0$ . Hal ini berarti terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut.

## **PENUTUP**

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

Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan bernilai positif dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Dengan menggunakan analisis *Rank Spearman* Sedangkan naik turunnya produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang disebabkan oleh variabel motivasi kerja sebesar 94,87% dan sisanya 5,13% dipengaruhi oleh variabel lain. Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai bernilai positif hal ini dibuktikan dengan  $r_s = 0,974$ , dimana berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh sugiyono pada interval 0,80-1,000 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sangat kuat Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya". Sehingga dapat disimpulkan dalam membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yang penulis rumuskan adalah  $H_a$  diterima kebenarannya dan menolak  $H_0$ . Hal ini berarti terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut.

## **Saran**

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran kepada para Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian penulis member saran agar pimpinan harus terus meningkatkan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai . hal-hal yang mempengaruhi motivasi eksternal harus lebih ditingkatkan seperti gaji, kondisi kerja, penghargaan, serta hubungan kerja sedangkan motivasi internal harus dipertahankan karena sangat mempengaruhi faktor-faktor produktivitas kerja seperti kualitas dan kuantitas kerja, serta ketepatan waktu.
2. Dari hasil penelitian penulis memberikan saran agar pegawai yang bekerja dengan prestasi kerja yang baik dapat diberi penghargaan atau apresiasi atas kinerjanya hal ini dapat memacu pegawai tersebut bekerja lebih baik lagi dan juga memberikan semangat bagi para pegawai lainnya yang belum bekerja dengan maksimal agar lebih berusaha keras lagi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Dari penelitian penulis tentang kebanggaan pegawai terhadap instansi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur harus terus dipertahankan. Karena kebanggaan sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai agar terus memiliki kemauan untuk memajukan instansi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.
4. Dari hasil penelitian penulis menemukan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai masih cukup rendah dan perlu dilakukan peningkatan dengan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia baik melalui pemberian motivasi kerja oleh pimpinan maupun dengan pelatihan dan peningkatan sumber daya manusia lainnya.

**Daftar Pustaka**

- Akdon, Riduwan . 2003 . *Dasar-Dasar Statistika*, Cetakan Ketiga . Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_ . 2006. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis* . Bandung : Alfabeta
- B. Uno, Hamzah . 2009 . *Metode Pembelajaran menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif dan Efektif* . Jakarta : Bumi Aksara
- Budi Raharjo dan Joko Irwan M . 1993 . *Penulisan Laporan dan Skripsi Menggunakan ChiWriter* . Yogyakarta : Andi Offset
- Bungin, Burhan . 2005 . *Metodelogi Penelitian Kuantitatif:Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya, Edisi Pertama* . Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Cahayani, Ati . 2003 . *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen* . Jakarta : PT.Gamedia Widiasarana Indonesia
- Danim, Sudarwan . 2004 . *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* . Jakarta : Rineka Cipta
- James L.Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnely. 1996 . *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses* . Jakarta : Erlangga
- Gomes, Faustino Cordoso . 1995 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Andi Offset
- Hadi, Sutrisno . 2004 . *Metodologi Research*, Jilid 3 . Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, T Hani . 1998 . *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua . Yogyakarta : BBPE
- Hasibuan, Malayu S.P . 2000 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi . Jakarta : Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ . 2005 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi . Jakarta : Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ . 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Gadjah Madah University Press anggota IKAPI
- \_\_\_\_\_ . 2008 . *Organisasi dan Motivasi* . Jakarta : Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ . 2009 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Grasindo
- Herlambang, Susatyo . 2014 . *Perilaku Organisasi : Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam sebuah Organisasi* . Yogyakarta : Gosyen Publishing
- Keban, Yermias T . 2004 . *Memahami Good Governence dalam Perspektif Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Gava Media
- Mathis, L Robert . 2001 . *Manajemen Prestasi Kerja* . Bandung : Sinar Baru
- \_\_\_\_\_ dan Jackson H.J . 2006 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Salemba Empat
- Nasir, Mohammad . 2003 . *Metode Penelitian* . Jakarta : Ghalilia Indonesia
- Nawawi, Hadari . 2005 . *Metode Penelitian Bidang Sosial* . Yogyakarta : UGM Press
- Rahmawati, Icke Kusdyah . 2004 . *Manajemen*, Cetakan Ketiga . Bandung : CV.Alfabeta
- Ravianto . 1986 . *Pengukuran Produktivitas* . Yogyakarta : Kanisius
- Siagian, Sondang . P . 2000 . *Manajemen Abad 21* . Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry . 2002 . *Akuntansi Manajemen*, Edisi 2 . Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- \_\_\_\_\_ . 2004 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III . STIE YKPN
- Singarimbun dan Effendi . 2006 . *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedelapanbelas . Jakarta : LP3ES

- Sinungan, Muchdarsyah . 2005 . *Produktivitas Apa dan Bagaimana Edisi 2* . Jakarta : Bumi Aksara
- Siswanto,H.B . 2005 . *Pengantar Manajemen* . Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Sugiyono . 2010 . *Metode Penelitian Administrasi, R&D* . Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_ .2012. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiani dan Rosidah . 2003 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* . Yogyakarta : Graha Ilmu
- Syarif, Rusli . 1991 . *Produktivitas* . Jakarta : Depdikbud
- Thoha, Mifta . 2012 . *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* . Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Tjandra, Happy S . 2008 . *Motiv-8 : Koleksi Motivasi untuk Karier dan Kehidupan yang Lebih Baik* . Jakarta : PT.Elex Media Komputindo Gramedia.
- Torahadi, Achmad . 2002 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* . Jakarta : CV Mandar Maju
- Umar, Husein . 2004 . *Metode Riset Ilmu Administrasi* . Jakarta : Gramedia Utama Pustaka
- Wahyudi dan Akdon . 2005 . *Manajemen Konflik dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Efektif* . Bandung : Alfabeta

#### **Dokumen-Dokumen**

- Undang Undang Kepegawaian Lengkap UU No.43 th. 1999. Jakarta : Sinar Grafika
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, Serba Jaya.Surabaya
- Data Kepegawaian Sub. Bagian Umum Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

#### **Sumber Internet**

- [http://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=02c\\_v5kAAAJ&citation\\_for\\_view=02c\\_v5kAAAJ:u5HHmVD\\_uO8C](http://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=02c_v5kAAAJ&citation_for_view=02c_v5kAAAJ:u5HHmVD_uO8C) (diakses pada tanggal 25 juni 2015)
- <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=94266> (diakses pada tanggal 01 juli 2015)