

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CIMALAKA KABUPATEN SUMEDANG

Teddy Marliady Nurwan

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Sebelas April Sumedang

E-mail: [zoted0913@gmail.com](mailto:zoted0913@gmail.com)

***ABSTRACT** Research in Cimalaka District, Sumedang Regency, To obtain an assessment of work in the Cimalaka District Office, Sumedang Regency, To obtain information about motivation by working together in the Cimalaka District Office, Sumedang Regency, to be enjoyed. working in the Cimalaka District Office of Sumedang Regency. Participating in this study were all Cimalaka District Sumedang District employees who gathered 35 employees. In this study the authors used a saturated sample technique, because the study sample was relatively small at 35 people, so that all studies were sampled. In this study the authors used a saturated sample technique, because the study sample was relatively small at 35 people, so that all studies were sampled. Motivation in Cimalaka Subdistrict, Sumedang Regency has not run well seen in the respondents' answers on average by 51.80%. Employee work productivity in Cimalaka Sub-District, Sumedang Regency has not yet achieved good results because the research reached an average of 52.79%. The correlation between motivation and employee productivity in Cimalaka Sub-District, Sumedang District, the coefficient value is 0.94 depending on the category of very strong and significant related to the strong relationship between Motivation and employee workforce in Cimalaka Sub-district, Sumedang District. The influence of motivation on employee productivity in Cimalaka District reached 88.36%. the remaining 11.64% is influenced by other factors such as the quality factor of Human Resources (HR), internal communication, supervision and leadership and others.*

**Keywords:** Motivation and Work Productivity

### PENDAHULUAN

Pemberian Otonomi daerah tersebut berdasarkan pertimbangan kemampuan ekonomi, potensi daerah, sosial-budaya, jumlah penduduk, luas daerah dan pertimbangan lain yang memungkinkan terselenggaranya otonomi daerah. Berhasilnya suatu Daerah dalam mengatur dan mengurus rumah tangga sendiri dapat dianggap pula sebagai ukuran sejauh mana Pemerintah Daerah tersebut mempunyai kemampuan melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sebagaimana tersirat dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah ditegaskan bahwa: Salah satu faktor yang menjadi kunci utama keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Kualitas kerja yang

baik, efektif dan efisien, akan dihasilkan oleh sumber daya manusia yang baik pula, sehingga produktivitas kerja akan lebih meningkat. Faktor yang sangat menentukan produktivitas kerja ialah motivasi. Motivasi menurut Wahjosumidjo (1997 : 177) adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja bawahan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas individu dan tentunya juga berimbas kepada peningkatan produktivitas organisasi. Melalui motivasi, akan timbul semangat kerja yang tinggi, sehingga tujuan organisasi akan cepat tercapai.

Dengan demikian motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pembangunan. Aparatur memiliki peran yang menentukan dalam pelaksanaan pembangunan strategis, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan dari waktu ke waktu sesuai dengan bidang tugasnya agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik. dorongan yang kuat untuk memenuhi indikator produktivitas kerja tersebut agar mencapai hasil yang baik. Dorongan disini merupakan motivasi kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Secara individu, motivasi kerja dapat dilihat sebagai usaha peningkatan kebutuhan hidup mereka serta bagi organisasi. Motivasi kerja dilakukan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruhnya sikap dan tingkah laku dalam bekerja.

produktivitas kerja, di mana motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada bidang pemerintahan, yang mendorong motivasi untuk terciptanya produktivitas kerja yaitu dengan adanya kenaikan pangkat, gaji, promosi, jabatan fasilitas rumah dinas dan lain-lain.

Motivasi kerja adalah suatu pendorong bagi pegawai yang mempunyai keinginan untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi diperlukan bagi setiap orang untuk melakukan aktivitas atau pekerjaannya. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terciptanya produktivitas kerja yang tinggi.

Fenomena ini jelas disebabkan oleh kondisi produktivitas kerja pegawai yang masih rendah. Produktivitas kerja pegawai saat ini dipengaruhi oleh stereotype yang dihasilkan oleh generasi sebelumnya yang membawa kebiasaan negatif dalam pembentukan

produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang. Keadaan ini dapat dinilai dari indikator-indikator kecenderungan kurang bersemangat, terlambatnya dalam masuk kantor, tidak terealisasinya perencanaan pekerjaan yang telah dilakukan hingga batas waktu yang telah ditetapkan.

#### **Rumusan Masalah**

1. Seberapa baik motivasi di Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa tinggi produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang?
3. Adakah hubungan motivasi dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang?
4. Adakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang?

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Motivasi**

Motivasi adalah rangsangan, dorongan, dan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut memperlihatkan perilaku tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan dan ataupun pembangkit tenaga pada seseorang dan ataupun sekelompok masyarakat tersebut atau berbuat dan bekerjasama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Azwar, 2006:43).

Motivasi hanya akan berhasil sempurna jika antara lain dapat diselaraskan tujuan yang dimiliki oleh organisasi dengan tujuan yang dimiliki oleh orang perorang dan ataupun sekelompok masyarakat yang tergabung dalam organisasi tersebut (Azwar, 2006:45). Dengan demikian langkah pertama yang perlu dilakukan ialah mengenal tujuan yang dimiliki oleh orang perorang dan ataupun sekelompok masyarakat untuk kemudian di upayakan memadukannya dengan tujuan organisasi.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan

### **Produktivitas Kerja**

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas. Pada umumnya, produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam produksinya harus selalu memerhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada.

Produktivitas menurut Sedarmayanti dalam Badriyah (2015: 182) "Produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan segala bidang".

Lebih lanjut pengertian Produktivitas dikemukakan oleh Washin (1997) dalam Badriyah (2015: 182) "produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil pelayanan yang dicapai".

Sedangkan menurut Sinungan (2001) dalam Badriyah (2015: 182) "Produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi". Begitu pula menurut Hasibuan (2001) dalam Badriyah (2015: 148) bahwa "Produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (input)".

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, jelas bahwa produktivitas merupakan perbandingan dengan bahan, waktu dan

motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi/ujuan kerja (Mangkunegara, dalam Nursalam, 2002:12). tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan.

### **METODE**

Dalam rangka penelitian penulisan ini, penulis menggunakan metode Deskriptif analisis, yaitu "metode penelitian yang dilakukan terhadap obyek yang diteliti dalam keadaan sesuai dengan data yang terjadi pada saat penelitian dilakukan, kemudian disusun, dianalisis dan disimpulkan".

Dalam penelitian ini variabel yang diukur adalah hubungan motivasi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Kedua variabel tersebut diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket yang penulis sebarakan kepada responden sebagai obyek penelitian.

Metode penelitian yang di ambil dalam penelitian adalah metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono, (2013:12) dimana penelitian didasarkan pada paradigma positivisme yang bersifat logico-hypotheo-verifikatif dengan berlandaskan pada asumsi mengenai obyek empiris. Asumsi pertama bahwa obyek / fenomena dapat diklasifikasikan menurut sifat, jenis, struktur, bentuk, warna dan sebagainya. Berdasarkan asumsi ini penelitian dapat memilih variabel tertentu dari suatu obyek penelitian.

Berdasarkan pendapat penulis bahwa metode penelitian deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan peristiwa yang sedang berlangsung atau sedang terjadi pada saat dilakukan penelitian yaitu Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang.

## HASIL PENELITIAN

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor motivasi pegawai pada Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang mencapai 1405 Hal ini termasuk pada kategori **cukup baik**. Untuk mengetahui seberapa baik motivasi pegawai pada Kecamatan Cimalaka kabupaten Sumedang dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Skor Total} \times 100 \% = \frac{1409}{2720} \times 100\% = 51,80\%$$

$$\text{Skor Ideal} \quad 2720$$

Jadi berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa Motivasi Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang mencapai 51,80%. Dengan demikian maka Ho yang berbunyi "Motivasi Camat Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang mencapai kurang dari 75%" diterima, dan Ha yang berbunyi "Motivasi Camat pada Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari atau sama dengan 75% " ditolak.

### Uji Normalitas Data Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Berdasarkan hasil perhitungan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang mencapai 1077 Hal ini termasuk pada kategori **cukup baik**. Untuk mengetahui seberapa baik tingkat produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Skor Total} \times 100\% = \frac{1077}{2040} \times 100\% = 52,79\%$$

$$\text{Skor Ideal} \quad 2040$$

Jadi berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa tingkat Produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cimalaka kabupaten Sumedang mencapai 52,79%. Dengan demikian maka Ho yang berbunyi "produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupaten

### Uji Normalitas Data Variabel Motivasi Pegawai

Berdasarkan kesimpulan penulis diperoleh keterangan bahwa belum optimalnya motivasi di Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang disebabkan lemahnya pengetahuan, keterampilan, sikap, kejujuran, kemampuan mengendalikan diri, fleksibilitas dalam bekerja, komitmen terhadap pekerjaan, inisiatif.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan camat menyatakan bahwa dalam kemampuan berpikir dalam mengerjakan pekerjaan kantor ini dapat dilihat dari hasil kerja yang kurang maksimal seperti dalam menyelesaikan laporan bulanan kepada pimpinan yang tidak akurat, ketelitian dalam mendata jumlah penduduk di Kecamatan Cimalaka jumlahnya tidak sesuai dengan data di Kabupaten Sumedang hal ini dikarenakan pegawai tidak aktif dalam menyerap informasi dan kreatifitas pegawai dalam hal pekerjaan selalu menunggu perintah dari pimpinan.

Sumedang mencapai kurang dari 75% " diterima, dan Ha yang berbunyi "produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari atau sama dengan 75% " ditolak.

Berdasarkan kesimpulan penulis diperoleh keterangan bahwa belum optimalnya produktivitas kerja pegawai disebabkan kurangnya jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan camat menyatakan bahwa penyelesaian tugas-tugas pekerjaan yang belum selesai secara kuantitas maupun kualitas, misalnya dalam pemberian data/laporan dan penyelesaian surat-surat dalam bentuk pelayanan terhadap masyarakat selalu lama, keterampilan teknis yang dimiliki oleh sebagian pegawai terutama dalam penyimpanan arsip serta berkas-berkas

kepegawaian kurang sempurna dan inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas- kurang maksimal.

**Uji Korelasi Variabel Motivasi dan Variabel Produktivitas kerja pegawai**

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan Motivasi dengan produktivitas kerja pegawai, maka dilakukan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan Rumus *Product Moment* yaitu menurut (Sugiyono, 1998 : 106) sebagai berikut :

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

**Uji Signifikansi Hubungan Variabel Motivasi Pegawai dengan Produktivitas Kerja Pegawai**

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, maka digunakan uji statistik dua pihak (two tail test) yaitu uji pihak kanan dan uji pihak kiri dengan rumas sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 15,620 dapat disimpulkan bahwa diantara kedua variabel tersebut terdapat hubungan dan signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang, **diterima**. Jadi motivasi mempunyai

**PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi di Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang belum berjalan dengan baik ternyata di lihat dari

Memperhatikan hasil perhitungan korelasi antara kedua variabel diperoleh koefesien korelasi sebesar 0,94. kemudian harga  $r$  tersebut di interprestasikan pada tabel diatas, ternyata nilai koefesien korelasi 0,94 berada pada kategori **sangat kuat**. Jadi terdapat hubungan yang **sangat kuat** antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang.

hubungan dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupate Sumedang.

**Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui pengaruh (derajat keterikatan) variabel motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai, penulis menggunakan rumus koefisien determinisasi Sugiyono, (1997:64) sebagai berikut:

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

Dari rumus diatas, maka dapat diketahui koefisien determinasinya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &: 0,94^2 \times 100\% \\ &: 0,8836 \times 100\% \\ &: 88,36\% \end{aligned}$$

Jadi pengaruh Motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai mencapai 88,36%. sisanya sebanyak 11,64% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), komunikasi internal, pengawasan dan kepemimpinan dan lain-lain.

jawaban responden rata-rata sebesar 51,80.

2. Produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang belum baik karena hasil

- penelitian ternyata rata-rata mencapai 52,79 %.
3. Korelasi antara Motivasi dengan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang nilai koefisien korelasi 0,94 berada pada kategori sangat kuat dan signifikan sehingga terdapat hubungan yang kuat Motivasi pegawai dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang.
  4. Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cimalaka mencapai 88,36%. sisanya sebanyak 11,64% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), komunikasi internal, pengawasan dan kepemimpinan dan lain-lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1993, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hani Handoko. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.
- G. Wursanto. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius, Yogyakarta.
- Komaruddin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Gunung Agung
- Hasibuan, SP.Malayu. 2006.*Manajemen*. Bumi Aksara: Jakarta
- Handoko, T, Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Moekijat. 1998. *Tata Laksana Kantor Alumni Bandung*

#### DOKUMEN-DOKUMEN

1. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
2. Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun 2014 tentang Pembentukan OPD Kabupaten Sumedang.
3. Lakip Kecamatan Cimalaka Tahun 2017

