

MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DEPARTEMEN AGAMA KABUPATEN FAKFAK

Radjab Hayer

Dosen STIA Asy-Syafi'Iyah Fakfak

Abstract: *This study aims to determine the effect of motivation to work productivity of employees at the Office of Religious Affairs Fakfak. Data collected by using questionnaires and interviews with respondents sampled this study. The data collected was analyzed systematically by using correlation analysis. This analysis is intended to discover the relationship between motivation variables with employee productivity. The analysis showed that the relationship motivation variable (X) with employee productivity (Y) relatively very low. While contributions motivation variable to employee productivity (Y) of 30.25% and the remaining 69.75% is determined by other variables not included in this study.*

Keywords: *motivation, work productivity, correlation.*

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya yang jelas motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia.

Pengetahuan tentang proses motivasi memberi dasar pengertian *mengapa* manusia berlaku sebagaimana adanya. Hal ini menuntut usaha untuk mengetahui jawaban pada pertanyaan: Apa sebabnya seseorang bekerja lebih keras dari yang lainnya? Apa sebabnya seseorang lebih keras berusaha mencapai tingkat tanggung jawab, sedang yang lain tidak? Apa sebabnya sebagian pegawai mudah diberi rangsangan kerja dengan jalan memberi uang tambahan, sedang yang lain tidak? Pertanyaan-pertanyaan ini semakin sering muncul di tengah-tengah mereka yang bertanggung jawab terhadap manajemen tenaga manusia.

Frederick Herzberg dalam Tambunan (2002:120), menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memberi kepuasan kepada orang-orang dalam pekerjaan terdapat di sekitar pekerjaan itu sendiri, antara lain: prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kelanjutan menjalankan pekerjaan itu sendiri.

Salah satu kondisi kerja yang baik menolong menjauhkan perasaan tidak puas, dan akan meningkatkan produktivitas kerja. Untuk memperbaiki penanmpilan kerja, maka manajer harus berusaha menyediakan situasi kerja yang dapat memotivasi manusia pada dasarnya. Hal ini berarti bahwa memperkaya pengalaman kerja merupakan suatu cara yang amat efektif meningkatkan motivasi.

Seorang manajer atau pimpinan harus pula memberi kesempatan kepada bawahannya untuk berprestasi. Prestasi itu sendiri merupakan motivator yang dapat mendorong setiap karyawan atau pegawai mencapai tujuan. Untuk ini amat perlu pemimpin memberi pengarahan kepada pegawai itu supaya lebih berprestasi. Dalam pelbagai kesempatan, seorang pemimpin harus peka mendengar permasalahan-permasalahan di lingkungan perusahaan. Dengan penuh perhatian harus mendengar problema pegawai, mendengar ide-ide dan juga keluhan-keluhan mereka. Tunjukkan kepada mereka bahwa mereka pun dapat mencapai tujuan atas kesungguh-sungguhan dan pengabdian kepada tugas-tugas mereka.

Salah satu faktor yang diperhitungkan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak adalah pemberian motivasi dari pimpinan. Hal ini cukup beralasan sebab motivasi merupakan faktor yang bisa mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh pegawai agar mereka menyadari bahwa mereka adalah pekerja, motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak akan melakukan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan harapan.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan tentang Teori Motivasi

Dalam kehidupan sehari-hari, istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya yang jelas motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (1997:128), bahwa “motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.

Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menuntut adanya perhatian serius pada semua permasalahan

kebutuhan. Seorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi. Hasibuan (1992:185-187), membaginya sebagai berikut:

- a. Prinsip mengikutsertakan bawahan; dengan diberi kesempatan dalam memberikan ide-ide, gagasan-gagasan, pembuatan keputusan-keputusan, para pegawai mereka ikut bertanggung jawab dan disiplin kerja meningkat.
- b. Prinsip komunikasi; komunikasi merupakan hal yang penting dalam organisasi melalui komunikasi yang baik maka motivasi untuk mencapai hasil-hasil mempunyai kecenderungan kerja meningkat.
- c. Prinsip Pengakuan; pemimpin yang mengakui hasil pekerjaan pegawai dan memberi penghargaan atas sumbangan terhadap hasil yang dicapai maka semangat kerja akan meningkat.
- d. Prinsip wewenang yang didelegasikan; pemberian tugas pekerjaan dan wewenang pertanda kepercayaan pemimpin terhadap pegawai yang bersangkutan. Dengan kepercayaan ini motivasi pegawai akan meningkat dan akan tercipta hasil kerja yang baik.
- e. Prinsip timbal balik; perhatian timbal balik dari pemimpin bisa merupakan pengembangan karier, pemberian insentif atau pemberian fasilitas dapat memotivasi pegawai untuk berprestasi.

Pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi ini adalah upaya untuk membantu menggerakkan pegawai supaya dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pada saat pelaksanaan motivasi diperlukan prinsip-prinsip motivasi sebagai panduan agar dalam pelaksanaannya diperoleh hasil yang optimal. Yang perlu diketahui lebih mendalam adalah mengenai kebutuhan-kebutuhan yang dikehendaki pegawai, dengan mengetahui hal ini, pelaksanaan prinsip-prinsip mempunyai kecenderungan berhasil.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri (*drive arousal*). Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita sebagai pimpinan tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Maslow dalam Siagian (1997:130-131), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia adalah: kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan untuk merasa memiliki (*belongingness needs*), kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*self actualization needs*).

Kebutuhan fisiologis (*physiological*) yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual (*biologis*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah (kebutuhan paling dasar). Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Kebutuhan untuk merasa memiliki (*belongingness needs*), yaitu

kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan keebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Kebutuhan akan harga diri (*estern needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*self actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Tinjauan tentang Teori Produktivitas Kerja Pegawai

Pendapat Sutermeister et.al. tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Produktivitas kerja ini dapat tercapai dengan meningkatkan kemampuan seorang pegawai secara aplikatif yang indikatornya dapat digambarkan sebagai berikut.

Keterampilan Menjalankan Tugas

Dalam proses pekerjaan di lapangan akan mengalami hal-hal yang luas dan kompleks, sehingga pegawai harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang mantap dan handal. Pimpinan yang baik akan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan agar stafnya bisa menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya di antaranya sebagai berikut:

- a. Meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan.
- b. Membangkitkan minat dan rasa ingin tahu pegawai terhadap sesuatu masalah yang sedang dihadapi atau sedang dibicarakan.
- c. Mengembangkan pola berpikir pegawai dan cara bekerja yang baik.
- d. Menuntun proses berpikir pegawai sebab bekerja yang baik akan membantu pimpinan dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat.
- e. Memusatkan perhatian pegawai terhadap masalah-masalah yang sedang ditangani di lapangan.

Keterampilan Memberikan Penguatan (Reinforcement Skill)

Penguatan atau *reinforcement* adalah segala bentuk respon, apakah bersifat verbal (biasa diungkapkan atau diutarakan dengan kata-kata langsung seperti; baik pekerjaannya, sukses menjalankan tugas, benar dan sebagainya) maupun non verbal (biasanya dilakukan dengan gerak, isyarat, pendekatan dan sebagainya), yang merupakan bagian dari modifikasi tingkah laku atau kebijakan pimpinan terhadap pegawainya yang bertujuan untuk memberikan informasi umpan balik bagi pegawai atas pekerjaannya sebagai suatu tindakan dorongan atau koreksi.

Reinforcement dapat berarti juga respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Tindakan tersebut dimaksudkan untuk memberikan pelajaran atau membesarkan hati pegawai agar mereka lebih giat berpartisipasi dalam interaksi melaksanakan pekerjaannya di lapangan.

Tujuan *reinforcement* yang diharapkan berpengaruh positif terhadap sikap pegawai adalah untuk: a) meningkatkan perhatian pegawai terhadap konsentrasi pekerjaan, b) merangsang dan meningkatkan motivasi kerja, c) meningkatkan gairah kerja dan membina tingkah laku pegawai yang produktif.

Berkaitan dengan cara memberikan *reinforcement*, Usman (1992:75) menjelaskan bahwa, ada 4 (empat) dalam menggunakan penguatan, yakni: penguatan kepada pribadi tertentu, penguatan kepada kelompok pegawai, pemberian penguatan dengan cara segera, variasi dalam penggunaan.

Penguatan kepada pribadi tertentu harus jelas kepada siapa ditujukan sebab bila tidak jelas akan tidak efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan terlebih dahulu menyebutkan nama pegawai. Penguatan kepada kelompok pegawai dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada kelompok pegawai yang dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik yang diberikan oleh pimpinan kepada kelompok tersebut. Penguatan seharusnya diberikan segera setelah munculnya tingkah laku atau respon pegawai yang diharapkan. Penguatan yang ditunda pemberiannya, cenderung kurang efektif. Sedangkan variasi dalam penggunaan jenis atau macam penguatan yang digunakan hendaknya bervariasi, tidak terbatas pada satu jenis saja karena hal ini akan menimbulkan kebosanan dan lama kelamaan akan kurang efektif.

Keterampilan Mengadakan Variasi (Variation Skill)

Variasi pemberian rangsangan (motif) pegawai adalah suatu kegiatan pimpinan dalam konteks proses interaksi pekerjaan atau tugas di lapangan yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan pegawai sehingga dalam situasi melaksanakan pekerjaan, pegawai senantiasa menunjukkan disiplin, kejujuran, tanggung jawab, antusiasme, serta penuh partisipasi. Secara garis besar tujuan dan manfaat dari *variation skill* adalah sebagai berikut:

- a. Menimbulkan dan meningkatkan perhatian pegawai kepada aspek tugas dan tanggung jawab yang diembangkannya yang relevan dengan tugas dan fungsinya.
- b. Memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat atau prakarsa pegawai yang ingin mengetahui dan menyelidiki pada pekerjaan atau *job* yang baru.
- c. Memupuk tingkah laku yang positif terhadap pimpinan dan instansi/lembaga dengan berbagai cara pekerjaan yang lebih hidup dan bervariasi di lingkungan kerjanya dengan lebih baik.
- d. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh cara menyerap pengarahan pimpinan yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai yang baik.

Sedangkan keterkaitan dengan prinsip penggunaannya, lebih jauh Usman (1992:77) menjelaskan bahwa, ada 3 (tiga) prinsip penggunaan *variation skill* yang perlu diperhatikan, yakni: *pertama*, variasi hendaknya digunakan dengan suatu maksud tertentu yang relevan dengan tujuan yang hendak dicapai. *Kedua*, variasi harus digunakan secara lancar dan berkesinambungan sehingga tidak akan merusak perhatian

pegawai dan tidak mengganggu pekerjaan. *Ketiga*, direncanakan dengan matang dan secara eksplisit dicantumkan dalam rencana pekerjaan atau program kerja.

Variasi kerja ini sangat penting untuk dilakukan, karena dapat menghilangkan rasa kejenuhan dan kebosanan pada suatu pekerjaan yang sering dilakukan. Hal ini dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja para pegawai.

Produktivitas kerja dapat diterjemahkan menjadi kinerja juga berarti prestasi kerja, pencapaian hasil kerja. Kerja merupakan hasil/keluaran dari suatu proses kemudian mempunyai hubungan erat dengan produktivitas. Karena merupakan indikator untuk menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002:57).

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak sebanyak 104 orang yang terdiri dari Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak beserta para staf/pegawainya.

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2002:57), adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam hal ini peneliti menetapkan sampel sebanyak 19 orang yang terdiri dari:

- | | |
|--------------------------------|------------|
| a. Kepala Kantor | = 1 orang |
| b. Kepala Sub Bagian TU | = 1 orang |
| c. Kasi Urais dan Gara Haji | = 1 orang |
| d. Kasi Bimas Kristen | = 1 orang |
| e. Kasi Urs. Agama Katolik | = 1 orang |
| f. Kasi Penda Katolik | = 1 orang |
| g. Kasi Penda dan Pemb. Masjid | = 1 orang |
| h. Gara Zakat dan Wakaf | = 1 orang |
| i. Gara Bimas Hindu/Budha | = 1 orang |
| j. Pegawai/Staf | = 10 orang |

Teknik sampling digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2002:62) mengatakan bahwa “*purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja.

Pengumpulan Data

- a. Studi Lapangan (*Field Research*), pengumpulan data yang langsung didapat dari lokasi penelitian dengan cara:
 - 1) Observasi; yaitu pengamatan langsung di lapangan untuk melihat keadaan obyek secara langsung.
 - 2) Wawancara (*interview*); yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara, komunikasi langsung dengan pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak.
 - 3) Kuesioner; yaitu daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, dalam hal ini setiap pertanyaan disediakan 4 (empat) jawaban dan responden dapat memilih salah satu jawabannya. Keempat alternatif jawaban tersebut diberi skor sebagai berikut:
 Untuk jawaban “a” diberi skor 4;
 Untuk jawaban “b” diberi skor 3;
 Untuk jawaban “c” diberi skor 2; dan
 Untuk Jawaban “d” diberi skor 1.
- b. Studi Kepustakaan (*Library Research*), pengumpulan data yang bersumber dari bahan-bahan kepustakaan yang ada hubungannya dengan permasalahan dalam penelitian ini dan referensi penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya tentang topik penelitian yang sama.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dengan formula sebagai berikut (Sugiyono, 2002:148):

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

Di mana:

r_{xy}	=	Koefisien Korelasi
x	=	Variabel Bebas (Motivasi)
y	=	Variabel Terikat (Produktivitas Kerja Pegawai)
n	=	Jumlah Responden

Koefisien korelasi dilambangkan r dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel x terhadap y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

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

Di mana:

KD = Nilai Koefisien Diterminan
r = Nilai Koefisien Korelasi

Uji signifikansi terhadap korelasi variabel x terhadap y menggunakan uji t sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2002:150)

Di mana:

t = Nilai t
r = Nilai Koefisien Korelasi
n = Jumlah Sampel

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$)

Kaidah keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terdapat hubungan yang signifikan.

Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadaan Pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak

Jumlah pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak secara keseluruhan berjumlah 104 pegawai. Pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang atau 53,85% dan sisanya 48 orang atau 46,15% adalah pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2
Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	56	53,85
2.	Perempuan	48	46,15
TOTAL		104	100

Sumber Data: Kantor Depag Kabupaten Fakfak, Tahun 2007

Tabel 3
Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SD	-	-
2.	SLTP	1	0,96
3.	SLTA	29	27,88
4.	D II	19	18,27
5.	D III	9	8,65
6.	S1	46	44,23
7.	S2	-	-
TOTAL		104	100

Sumber Data : Kantor Depag Kabupaten Fakfak, Tahun 2007

Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SD tidak ada, SLTP sebanyak 1 orang atau 0,96%, SLTA sebanyak 29 orang atau 27,88%, D II sebanyak 19 orang atau 18,27%, D III sebanyak 9 orang atau 8,65%, S1 sebanyak 46 orang atau 44,23% dan tidak ada pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S2.

Penyajian Data

Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi (X)

Tabel 4
Distribusi Jawaban Responden
Terhadap Variabel Motivasi (X)

Pertanyaan Responden	1	2	3	4	5	Jml
1	3	2	3	2	2	12
2	2	2	2	2	3	11
3	3	2	3	2	2	12
4	3	3	3	3	2	14

5	3	2	3	2	2	12
6	3	3	2	2	3	13
7	3	2	3	2	2	12
8	3	3	2	2	3	13
9	3	3	2	2	3	13
10	2	2	2	2	3	11
11	3	2	3	2	2	12
12	3	3	2	2	3	13
13	3	2	3	2	2	12
14	3	2	3	2	2	12
15	2	2	2	2	3	11
16	3	3	2	2	3	13
17	3	3	2	2	3	13
18	3	2	3	2	2	12
19	2	2	2	2	3	11
Σ	55	45	47	38	48	232

Sumber Data : Diolah dari Data Primer, Tahun 2007

Tabel 4 di atas merupakan ringkasan statistik atas jawaban responden atas kuisioner yang telah disebar oleh peneliti mengenai pertanyaan variabel Motivasi (X). Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban terdiri atas 19 (sembilan belas) orang dan masing-masing responden telah memberikan jawaban pada 5 (lima) item pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki 3 (tiga) alternatif jawaban, di mana responden yang memberikan jawaban (A) diberi skor 4, (B) diberi skor 3, (C) diberi skor 2 dan (D) diberi skor 1. Pemberian skor ini dilakukan untuk memudahkan perhitungan pada analisa data yang menggunakan persamaan Korelasi Product Moment.

Distribusi Jawaban terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Tabel 5
Distribusi Jawaban Responden
Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Pertanyaan Responden	1	2	3	4	5	Jml
1	2	3	3	2	2	12
2	3	3	2	3	3	14
3	3	3	2	3	3	14
4	3	3	3	3	3	15
5	2	3	3	3	3	14

6	2	3	3	3	3	14
7	2	3	3	3	3	14
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	2	3	14
10	3	3	3	2	2	13
11	2	3	2	3	2	12
12	3	3	3	3	2	14
13	3	3	3	2	3	14
14	3	3	3	2	3	14
15	3	3	3	3	2	14
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15
18	3	2	3	3	3	14
19	3	2	3	3	2	13
Σ	52	55	54	52	51	264

Sumber Data : Diolah dari Data Primer, Tahun 2007

Tabel 5 di atas merupakan ringkasan statistik atas jawaban responden atas kuisioner yang telah disebar oleh peneliti mengenai pertanyaan variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan jawaban terdiri atas 19 (sembilan belas) orang dan masing-masing responden telah memberikan jawaban pada 5 (lima) item pertanyaan.. Setiap pertanyaan memiliki 3 (tiga) alternatif jawaban, di mana responden yang memberikan jawaban (A) diberi skor 4, (B) diberi skor 3, (C) diberi skor 2 dan (D) diberi skor 1. Pemberian skor ini dilakukan untuk memudahkan perhitungan pada analisa data yang menggunakan persamaan Korelasi Product Moment.

Ringkasan Statistik Jawaban Responden terhadap Masing-Masing Variabel

Ringkasan statistik jawaban responden terhadap masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Ringkasan Statistik Jawaban Responden
Terhadap Masing-Masing Variabel

VARIABEL RESPONDEN	X	Y	X²	Y²	XY
1	12	12	144	144	144
2	11	14	121	196	154
3	12	14	144	196	168

4	14	15	196	225	210
5	12	14	144	196	168
6	13	14	169	196	182
7	12	14	144	196	168
8	13	15	169	225	195
9	13	14	169	196	182
10	11	13	121	169	143
11	12	12	144	144	144
12	13	14	169	196	182
13	12	14	144	196	168
14	12	14	144	196	168
15	11	14	121	196	154
16	13	15	169	225	195
17	13	15	169	225	195
18	12	14	144	196	168
19	11	13	121	169	143
Σ	232	264	2846	3682	3231

Sumber Data : Diolah dari Data Primer, Tahun 2007

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa responden terdiri dari 19 (sembilan belas) orang. X merupakan total skor jawaban responden mengenai variabel Motivasi (X), Y merupakan total skor jawaban responden mengenai variabel Produktivitas Kerja Pegawai, X^2 merupakan hasil kuadrat dari jumlah skor jawaban responden terhadap variabel Motivasi (X), Y^2 merupakan hasil kuadrat dari jumlah skor jawaban responden terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai, XY merupakan hasil perkalian antara jumlah skor jawaban responden mengenai variabel Motivasi (X) dan variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Analisis Korelasi *Product Moment*

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel maka digunakan analisis statistik persamaan Korelasi Pearson Product Moment (PPM) dengan interpretasi koefisien korelasi nilai r adalah sebagai berikut:

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

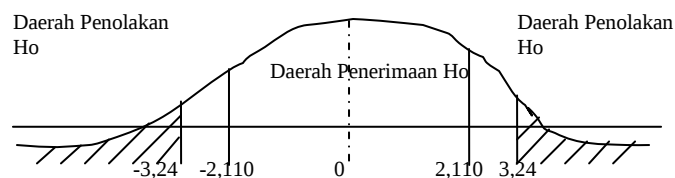
$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 r_{xy} &= \frac{19(3231) - (232)(264)}{\sqrt{\{19 \cdot 2846 - (232)^2\} \cdot \{19 \cdot 3682 - (264)^2\}}} \\
 r_{xy} &= \frac{61389 - 61248}{\sqrt{\{54074 - 53824\} \cdot \{69958 - 69696\}}} \\
 r_{xy} &= \frac{141}{\sqrt{(250) \cdot (262)}} \\
 r_{xy} &= \frac{141}{\sqrt{65500}} \\
 r_{xy} &= \frac{141}{255,93} = 0,55
 \end{aligned}$$

Pengaruh antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) tergolong sangat rendah. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel Motivasi (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) atau koefisien determinan = $r^2 \times 100\%$ atau $0,55^2 \times 100\% = 30,25\%$ sedangkan sisanya 69,75% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi variabel Motivasi (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dihitung dengan rumus Uji-t sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,55 \sqrt{19-2}}{\sqrt{1-(0,55)^2}} = \frac{0,55 \sqrt{17}}{\sqrt{1-0,30}} \\
 &= \frac{2,268}{0,7} = 3,24
 \end{aligned}$$

Kriteria pengujian : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka korelasi variabel Motivasi (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah signifikan (makna signifikansi = data sampel dapat digeneralisasikan ke data populasi). Berdasarkan perhitungan di atas, dengan ketentuan $\alpha = 0,05$; $dk = n - 2 = 19 - 2 = 17$ sehingga didapat $t_{tabel} = 2,110$. Ternyata t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau $3,24 > 2,110$.

Berdasarkan perhitungan di atas dinyatakan bahwa t_{hitung} jatuh pada daerah penolakan H_0 , maka dapat dinyatakan hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) ditolak dan hipotesis alternatif diterima yaitu variabel Motivasi (X) memberi pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 30,25% dan berlaku terhadap seluruh populasi.



Deskripsi Hasil Penelitian

Dari pengujian melalui analisis korelasi product moment di atas ditemukan bahwa pengaruh Motivasi (X) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak tergolong cukup kuat. Hal ini dikarenakan bahwa kurangnya pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya.

Pemberian motivasi merupakan perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja para pegawai. Setiap pemberian motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau semangat kerja yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai maupun berasal dari luar dirinya.

Karena pimpinan kurang memotivasi para pegawai, maka pimpinan juga cukup memperhatikan peralatan yang menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, para pegawai kurang meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai kebutuhan akan prestasi kerja, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi pegawai dalam menggerakkan semua potensi yang dimilikinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) tergolong sangat rendah. Sedangkan kontribusi (sumbangan) variabel Motivasi (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 30,25% sedangkan sisanya 69,75% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel Motivasi (X) memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y).
2. Pimpinan kurang memotivasi para pegawai, maka pimpinan juga kurang memperhatikan peralatan yang menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, para pegawai kurang meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai kebutuhan akan prestasi kerja, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi pegawai dalam menggerakkan semua potensi yang dimilikinya.

SARAN

Dari kesimpulan di atas, untuk mengantisipasi hal-hal tersebut dan untuk mencapai maksud dan tujuan dari penelitian ini, maka disarankan sebagai berikut :

1. Pimpinan senantiasa meningkatkan produktivitas kerja pegawainya dengan cara, memberikan motivasi yang tinggi baik melalui pemberian semangat kerja, insetif maupun memberikan kesempatan untuk mengikuti: penataran, kursus-kursus, seminar-seminar atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi baik formal maupun informal, sehingga para pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
2. Pimpinan menyusun skala prioritas program yang hendak dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko T. Hani, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Jakarta.
- Hasibuan, 1992, *Kreativitas Kebudayaan dan Perkembangan Iptek*, CV. Alfabeta, Bandung.
- H. Tambunan Emil, 2002, *Kunci Menuju Sukses dalam Manajemen dan Kepemimpinan*, Indonesia Publishing House, Bandung.

- Indrawijaya Adam Ibrahim dan Wahyu Suprpti, 2001, ***Kepemimpinan dalam Organisasi***, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Riduwan, 2004, ***Metode dan Teknik Menyusun Tesis***, CV. Alfabeta, Bandung.
- Saksono Slamet, 1996, ***Meningkatkan Produktivitas dengan Ergonomi***, Seri Manajemen No.116, PT. Pustaka Binaman, Jakarta.
- Siagian S.P., 1997, ***Filsafat Administrasi***, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi 1987, ***Metode Penelitian Survei***, LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, ***Metode Penelitian Administrasi***, CV. Alfabeta, Bandung.
- S.P. Hasibuan Malayu, 2003, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman, 1992, ***Produktivitas***, Angkasa, Bandung.