

MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DEPARTEMEN AGAMA KABUPATEN FAKFAK

Radjab Hayer

Dosen STIA Asy-Syafi'Iyah Fakfak

Abstract: *In a job, an employee must have a high motivation to work so that labor productivity will also increase and objectives of the organization can be realized. This study was done to see how the influence of motivation to work productivity of employees at the office of the Department of Religion Fakfak. By using descriptive statistical analysis, simple linear regression analysis, as well Statistically test (t test), the result that work motivation positive and significant effect on work productivity of employees at the Office of Religious Affairs Fakfak but its influence only by 16.18% while the rest amounting to 83.82% influenced by other variables outside the model.*

Keywords: *work motivation and work productivity*

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional mengisyaratkan kepada seluruh elemen masyarakat tentang pentingnya meningkatkan produktivitas di segala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non-formal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut.

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 atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental. Kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkatan top, *middle*, maupun *lower*. Apabila orang-orang tersebut diperhatikan secara cermat dan tepat dengan sendirinya organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Individu-individu tersebut merupakan sumber daya yang tersedia bagi organisasi, dan sumber daya manusia memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat. Dan dapat dilihat

dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar dapat tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi yang baik. Namun, masalah yang timbul pada saat pegawai/staf dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya tetapi tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya.

Contoh kasus yang dikemukakan oleh Muchdarsyah (2000:2) di suatu unit lembaga pemerintahan sekitar 25% dari pegawai baik tingkat atas, menengah atau tingkat bawah benar-benar bekerja keras dengan memanfaatkan semua waktu kerjanya. Ada diantara mereka yang terpaksa harus bekerja lembur karena mengejar batas waktu penyelesaian kerja. Sementara itu 75% pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk sambil mengobrol ataupun izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas kerjaan.

Menurut undang-undang No 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik adalah kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang dan jasa atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Melihat permasalahan di atas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memberikan motivasi kepada pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Dengan diberikannya motivasi kepada para pegawai dapat menyebabkan pegawai memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Kantor Departemen Agama merupakan salah satu organisasi pemerintah yang tugasnya adalah menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di bidang keagamaan pada Kabupaten Fakfak, sehingga untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional. *Frederick Herzberg* dalam *Tambunan* (2002:120), mengatakan bahwa faktor-faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja, diantaranya adalah prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kelanjutan menjalankan pekerjaan itu sendiri.

Untuk memperbaiki penampilan kerja, maka seorang pimpinan harus berusaha menyediakan situasi kerja yang dapat memotivasi staf dan pegawainya dapat bekerja dengan baik. Seorang pimpinan juga harus memberi kesempatan kepada bawahannya untuk berprestasi. Prestasi itu sendiri merupakan motivator yang dapat mendorong setiap pegawai untuk mencapai tujuan kerja. Untuk ini amat perlu pemimpin memberi pengarahan kepada pegawai itu supaya lebih berprestasi. Dalam setiap kesempatan, seorang pemimpin harus peka mendengar setiap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja dan bukan itu saja, seorang pimpinan dengan penuh perhatian harus mendengar problema pegawai, mendengar ide-ide dan juga keluhan-keluhan mereka.

Hasil pengamatan sementara yang penulis lakukan di lokasi penelitian ditemukan adanya berbagai masalah, yaitu masih terdapat pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang profesional sebagai akibat dari tidak didukung oleh situasi kerja yang

memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Selain itu, masih rendahnya kesempatan dari setiap pegawai untuk berprestasi karena tidak di berikan kesempatan yang luas untuk setiap pegawai dapat berkarya melalui pemberian insentif dan pemberian fasilitas kerja serta kurangnya pula pemberian penghargaan atas kepercayaan yang telah diberikan kepada pegawai dalam bekerja. Kemudian, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai juga kurang efisien dan efektif dalam bekerja. Hal-hal inilah menjadi permasalahan yang nantinya akan menjadi tujuan utama dalam penelitian ini, yakni melihat bagaimana pengaruh variabel motivasi berdasarkan indikator terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Departemen Agama di Kabupaten Fakfak.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Motivasi

Menurut Siagian (1997:128), motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motifasi dalam 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 (1997:185-187), 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 mengaku 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”.

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. Abraham Maslow dalam Siagian (1997:130-131), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual (*biologis*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah (kebutuhan paling dasar).
2. Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki (*belongingness needs*), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan keebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri (*estern needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*self actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan meengemukakan ide-ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Konsep Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering dipergunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi pada umumnya. Bahkan dewasa ini istilah produktivitas tidak saja dipergunakan dalam perencanaan dan kegiatan di bidang ekonomi, tetapi juga dipergunakan di bidang lain, misalnya di bidang pendidikan. Sementara orang mengemukakan bahwa produktivitas kerja atau produktivitas pada hakekatnya juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya. Satu hal yang membedakannya ialah bahwa produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri, yaitu para anggota, pegawai atau pekerja.

Menurut George Washis dalam Saksono (1997:113), produktivitas mengandung 2 (dua) konsep utama, yaitu efisien dan efektivitas. Efisiensi lebih banyak mengukur tingkat kemampuan dan ketersediaan sumber daya, baik manusia, keuangan maupun alam, yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, sedangkan efektivitas lebih fokus untuk mengukur hasil dan mutu pelayanan yang

dicapai. Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut melaksanakan standar (Muchdarsyah, 2005: 262). Selain itu, menurut Simamora (2004: 612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu, dimana:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

METODE

Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (kuisisioner) yang diedarkan kepada responden, sebanyak . Adapun sumber data utama yang digunakan penulis didapat dari responden, yakni sebanyak 30 orang pegawai yang dipilih sebagai sampel dari total 108 orang pegawai.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun (1989:23) mengatakan bahwa definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Variabel penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (*independent variables*) dan variabel terikat (*dependent variables*). Yang termasuk variabel bebas adalah Motivasi (X) dan variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Guna menghindari perbedaan konsep atas variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka definisi operasional variabel-variabel tersebut, sebagai berikut:

1. Motivasi (X) yaitu merupakan dorongan dari seseorang (pimpinan) dan atau dorongan dari diri sendiri (pegawai) karena suatu alasan untuk mau bekerja dan berdayaguna bagi orang lain dan atau untuk sebuah organisasi, sehingga keinginan

para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus bisa tercapai. Indikator dari variabel Motivasi (X) adalah: pemberian rasa aman dan nyaman dalam bekerja, pemberian penghargaan kepada pegawai, pemberian insentif dan fasilitas kerja.

2. Produktivitas Kerja Pegawai (Y), adalah suatu sikap kerja yang dimiliki oleh seseorang (pegawai) yang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya selalu memiliki semangat kerja yang tinggi dan tahu tentang cara bagaimana bisa bekerja dengan baik serta tentunya mampu untuk menghasilkan sebuah pekerja yang berkualitas. Untuk mengukur variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) ini, digunakan indikator sebagai berikut: semangat kerja, cara kerja dan hasil kerja.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010:428), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan atau hasil dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga data tersebut mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Untuk maksud itu, maka dibutuhkan teknik tertentu untuk melakukan analisis data dan dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang sering digunakan adalah metode statistik.

Setelah proses pengumpulan data dari responden tentang beberapa pertanyaan sesuai variabel dan indikator yang digunakan, maka langkah selanjutnya adalah pengolahan data dalam bentuk tabulasi data dan teknik statistik deskriptif, analisis regresi linear sederhana. Analisis deskriptif digunakan memberi gambaran tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak. Sedangkan analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen.

$$Y = a + b.X$$

Dimana :

Y adalah Produktivitas Kerja Pegawai

X adalah Motivasi Kerja

a adalah Intercept/Kontanta

b adalah Koefisien Regresi

HASIL

Statistik Deskriptif

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014 ; 29) bahwa statistika deskriptif pada intinya adalah mendiskripsikan dan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan cara menyajikan data

dalam bentuk tabel biasa maupun distribusi frekuensi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode skala likert untuk melihat bagaimana respon pegawai terhadap beberapa indikator yang digunakan guna melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai, maka yang akan dideskripsikan adalah berapa jumlah responden yang memilih jawaban tertentu berdasarkan pertanyaan yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel dalam penelitian ini.

Sesuai dengan indikator variabel motivasi, maka terdapat 5 (lima) pertanyaan yang diberikan kepada responden (pegawai) dan berikut ini kita akan melihat respon pegawai terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut sebagaimana terlihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Distribusi Jawaban Responden
Tentang Indikator Variabel Motivasi Pegawai

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban Responden					
		Iya	%	Jarang	%	Tidak	%
1.	Apakah dalam melakukan tupoksi, setiap pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja ?	15	50	8	26,67	7	23,33
2.	Apakah saat diberikan kepercayaan untuk melaksanakan seluruh tupoksi, para pegawai selalu diberikan arahan terlebih dahulu sebelum bekerja ?	12	40	5	16,67	13	43,33
3.	Setelah melaksanakan tupoksi dan para pegawai sukses dalam bekerja, apakah para pegawai diberikan penghargaan oleh pimpinan ?	9	30	3	10	18	60
4.	Apakah bentuk dari penghargaan yang diberikan pimpinan kepada para pegawai yang berhasil dalam pekerjaannya, adalah dalam bentuk insentif ?	20	66,67	2	6,67	8	26,67
5.	Apakah Pimpinan Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak, selama ini telah menyediakan berbagai fasilitas kantor untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan para pegawainya ?	12	40	3	10	15	50
Total		68		21		61	
Rata-Rata		13,6		4,2		12,2	

Sumber : Data Primer, diolah.

Berdasarkan data responden pada tabel di atas, ternyata secara umum jawaban responden yang mengakui dengan jawaban iya maupun jawaban tidak atas semua pertanyaan sesuai indikator, keduanya tidak terlalu berbeda jauh, dimana dari 30 orang responden dengan 5 (lima) pertanyaan, rata-rata sebanyak 13-14 orang responden menjawab iya, sedangkan responden yang menjawab tidak, rata-rata 12 orang responden. Namun dari lima pertanyaan di atas, jawaban responden terbanyak adalah pada pertanyaan tentang bentuk penghargaan yang diberikan pimpinan kepada para pegawai yang berhasil dalam pekerjaannya adalah dalam bentuk insentif, yakni

jumlahnya adalah sebanyak 20 orang responden atau sebesar 66,67% yang menjawab iya.

Selanjutnya, apabila dilihat dari aspek penggunaan indikator untuk mengukur variabel motivasi, maka sesungguhnya jawaban responden untuk indikator pemberian rasa aman dan nyaman dalam bekerja adalah sebanyak 15 orang atau 50% responden menjawab iya dan mengaku bahwa selama ini dalam bekerja mereka telah merasa aman dan nyaman, kemudian untuk indikator pemberian penghargaan kepada pegawai oleh pimpinan, justru jawaban responden lebih banyak mengatakan bahwa mereka tidak mendapat penghargaan dari pimpinan, yakni sebanyak 18 orang atau sebesar 60%. Sedangkan indikator pemberian insentif sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa responden lebih cenderung mengatakan iya sebanyak 20 orang atau sebesar 66,67% dan untuk indikator fasilitas kerja justru jawaban responden jumlahnya tidak jauh berbeda antara yang menjawab iya dan tidak, yaitu sebanyak 15 orang (50%) dan 12 orang atau 40%.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis untuk meyakinkan pilihan jawaban responden sebagaimana yang telah dipaparkan diatas, ternyata bahwa perbedaan yang tidak terlalu mencolok antara rata-rata pilihan jawaban responden iya dan tidak terhadap berbagai pertanyaan sesuai indikator variabel, lebih banyak disebabkan oleh pemahaman setiap responden atas setiap pertanyaan yang juga berbeda antara satu responden dengan responden yang lain. Perbedaan pemahaman tersebut berkaitan erat dengan tindakan dan atau aksi pimpinan dalam memberikan respon kepada setiap pegawai, misalnya perbedaan pemahaman tentang pemberian penghargaan atas berhasilnya pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dimana ada sebagian responden yang berpendapat bahwa salah satu bentuk penghargaan adalah dalam bentuk pemberian insentif (yang juga berbeda antara setiap pegawai) tetapi ada juga sebagian responden menilai bahwa bentuk penghargaan yang ideal adalah bahwa setiap pegawai diberikan fasilitas kendaraan bermotor dan berbagai fasilitas lain.

Tabel 2
Distribusi Jawaban Responden
Tentang Indikator Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Distribusi Jawaban Responden					
		Iya	%	Jarang	%	Tidak	%
1.	Apakah sebagai pegawai, Bapak/Ibu/Sdr/i sadar bahwa setiap pekerjaan yang di lakukan adalah merupakan tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan baik dan benar ?	23	76,66	2	6,67	5	16,67
2.	Apakah pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap pegawai itu, hasil akhirnya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin di capai ?	25	83,33	3	10	2	6,67
3.	Apakah pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan selalu memanfaatkan waktu dan tenaga dengan sangat baik ?	16	53,33	2	6,67	12	40

4.	Apakah setiap pegawai dalam bekerja telah ditentukan standar pencapaian hasil kerja oleh pimpinan maupun instansi di mana saudara bekerja ?	22	73,33	2	6,67	6	20
5.	Apakah hasil akhir dari suatu pekerjaan yang dilakukan tersebut selalu melampaui target atau standar yang telah ditentukan sebelumnya ?	12	40	8	26,67	10	33,33
Total		98		17		35	
Rata-Rata		19,6		3,4		7	

Sumber : Data Primer, diolah.

Secara umum, jawaban responden atas beberapa pertanyaan yang dikembangkan dari indikator dalam mengukur variabel produktivitas kerja pegawai pada penelitian ini, cukup signifikan berbeda antara satu jawaban dengan jawaban yang lain. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden yang mengakui/membenarkan (iya) atas 5 (lima) buah pertanyaan di atas adalah sebanyak 19-20 orang responden, sedangkan untuk jawaban jarang dan tidak, nilai rata-ratanya berkisar antara 3-7 orang responden. Dengan jawaban ini mengindikasikan bahwa variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak, cukup baik.

Kemudian, jika dilihat dari aspek penggunaan indikator untuk mengukur variabel produktivitas kerja, maka sesungguhnya jawaban responden untuk indikator semangat dalam bekerja melalui kesadaran untuk bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab adalah sebanyak 23 orang atau 76,66% responden menjawab iya dan mengaku bahwa selama ini pegawai telah bekerja dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi, kemudian untuk indikator cara kerja dengan adanya efisiensi dan efektivitas kerja pegawai, justru jawaban responden lebih banyak mengatakan bahwa hasil akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan adalah sesuai tujuan dan sasaran organisasi maupun dalam pemanfaatan waktu dan tenaga, yakni sebanyak 25 dan 16 orang atau sebesar 83,33% dan 53,33%. Sedangkan indikator hasil kerja berupa penentuan standar kerja, jawaban responden lebih cenderung mengatakan iya sebanyak 22 orang atau sebesar 73,33% dan jawaban responden untuk hasil kerja yang melampaui target, justru jawaban responden jumlahnya tidak jauh berbeda antara yang menjawab iya dan tidak, yaitu sebanyak 12 orang (40%) dan 10 orang atau 33,33%.

Analisa Regresi Linear Sederhana

Untuk memberikan interpretasi atas model persamaan regresi linear sederhana yang ingin melihat bagaimana perubahan (naik-turunnya) independent variable (X/motivasi kerja) terhadap naik turunnya dependent variable (Y/produktivitas kerja pegawai), maka dibutuhkan hasil/output pengolahan data dengan menggunakan software EvIEWS-7, dimana data yang di gunakan adalah data hasil tabulasi jawaban 30 orang responden sebagaimana yang telah di jelaskan sebelumnya dan hasilnya adalah sebagaimana terlihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Output Eviews

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 12/10/13 Time: 15:16
Sample: 1 30
Included observations: 30

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	9.023295	1.351569	6.676163	0.0000
X	0.300655	0.129279	2.325629	0.0275
R-squared	0.161891	Mean dependent var		12.10000
Adjusted R-squared	0.131959	S.D. dependent var		1.626293
S.E. of regression	1.515196	Akaike info criterion		3.733307
Sum squared resid	64.28294	Schwarz criterion		3.826720
Log likelihood	-53.99961	Hannan-Quinn criter.		3.763191
F-statistic	5.408552	Durbin-Watson stat		2.461140
Prob(F-statistic)	0.027505			

Sumber : Software Eviews-7

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olahan data tersebut di atas, maka dapat ditentukan model persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,02 + 0,30X$$

Nilai intercept/konstanta yang sebesar 9,02 menunjukkan apabila variabel X bernilai nol dan atau pegawai tidak termotivasi untuk bekerja, maka nilai produktivitas kerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak adalah sebesar 9,02. Nilai koefisien regresi (b) yang sebesar 0,30, memiliki makna bahwa apabila pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka produktivitas kerja mereka juga akan naik sebesar 0,30. Nilai R-squared (R^2) yang sebesar 0,161891 pada tabel 3 diatas, juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel X (motivasi kerja) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak, hanya sebesar 16,18% sedangkan sisanya sebesar 83,82% (100-16,18), variabel produktivitas kerja di pengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi.

Selanjutnya pada tabel 3 tersebut di atas juga dapat diperoleh hasil perhitungan nilai t hitung yang adalah sebesar 2,325 dan hasil ini kemudian dibandingkan dengan nilai t kritis-nya dan atau nilai t -tabel ($n-k$) yang sebesar 2,048 dengan $dk = n-k = 28$. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai t -hitung $>$ t -tabel atau $2,325 > 2,048$ pada $\alpha = 5\%$, artinya bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Fakfak, namun pengaruhnya sangat kecil yakni sebagaimana terlihat pada nilai R^2 tersebut di atas.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, SP. Melayu. 1997. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Muchdarsyah Sinungan, 2000, *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saksono Slamet, 1996, *Meningkatkan Produktivitas dengan Ergonomi*, Seri Manajemen No.116, PT. Pustaka Binaman, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1997. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Singarimbun Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta. LP3ES.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Tambunan Emil. H, 2002, *Kunci Menuju Sukses dalam Manajemen dan Kepemimpinan*, Indonesia Publishing House, Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 25 Tahun 2009, Pelayanan Publik,