

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

Susi Budiwati¹⁾, Indriana Shinuranti²⁾

¹⁾ SMPN 6 Cimahi

²⁾ Universitas Pendidikan Indonesia

Correspondence Email: susibudiyati01@gmail.com

Abstract.

This research aims to obtain overview an effect of achievement motivation on the productivity of government employe in the center for teacher and education personel development of mechanical and industrial engineering Bandung. This research uses descriptive method with quantitative approach. Data collection techniques using a closed questionnaire that was distributed to 66 government employe in PPPPTK BMTI Bandung as a research sample. The hypothesis proposed is the existence of a positive and significant effect between achievement motivation (X) on the productivity (Y) of government employe in PPPPTK BMTI Bandung. Weight Means Score (WMS) calculation results show that achievement motivation scores of 3,36 are included in the very high category and work productivity get a value of 3,46 included in the very high category. To test the research hypothesis several steps were carried out, namely correlation analysis between variabels using Pearson Product Moment obtained a result of 0,821 wich showed the correlation of relation between the 2 variables was at the level of a positive and very strong relation. Then the significance test using t test result obtained thitung 11,495 > ttabel 1,997 means that there is a significant relation between the X variabel and the Y variable. The coefficient of determination test result obtained that the variable X affects the Y variable by 67,4% and the rest is influensced by other variables not examined in this research, while in the regression analysis obtained by $(Y) \hat{=} 16,585 + 0,821X$ equation this means that if there is an increase of one in the Y variable it will be followed by an increase of 0,821 in the X variable. The conclusion of this study is that there is a significant and positive influence between achievement motivation on the productivity of government employe in the center for teacher and education personel development of mechanical and industrial engineering Bandung.

Keyword: Achievement Motivation, Work Productivity, Civil Servants

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja

karyawannya, seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2005:309) bahwa “Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Salah satu ukuran dari keberhasilan kinerja individu, tim, atau organisasi terletak kepada produktivitasnya. Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas perusahaan dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas individu merupakan

perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi (masukan (tenaga kerja) yang mencakup kualitas, kuantitas dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Siagian (2002) bahwa produktivitas kerja adalah “kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.” Oleh karena itu produktivitas dapat tercapai jika seorang individu dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan suatu hasil yang optimal, maka disini pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mengukur produktivitas. Sejalan dengan hal tersebut Sinaungan (2003) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan pegawai maupun dengan lingkungan organisasi itu sendiri diantaranya adalah Pendidikan, pengalaman, semangat kerja, sikap dan etika kerja, motivasi berprestasi, pengawasan, hubungan industry, teknologi, sarana produksi dan lain-lain.”

Setiap tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Namun dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskan, hal ini disebabkan karena produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi berprestasi.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada Inspektorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan. Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) ini juga merupakan Lembaga yang memiliki banyak unit kerja dan jumlah pegawai 190 orang yang dapat

dikategorikan cukup banyak, sehingga masing-masing unit kerja sudah pasti memiliki tuntutan berbeda kepada para pegawainya terutama dalam hal *jobdesk* atau tupoksi pegawai disetiap unit.

Pada PPPPTK BMTI Bandung berdasarkan hasil studi pendahuluan kepada staf Subbag Tatalaksanaan dan Kepegawaian didapatkan data mengenai presentase pegawai dalam memenuhi sasaran kerjanya selama beberapa tahun.

Nilai Rata-Rata Ketercapaian Sasaran Kerja Pegawai di PPPPTK BMTI Bandung 2016-2019

Tahun	Nilai rata-rata Ketercapaian Sasaran Kerja Pegawai
2016	84,01
2017	81,37
2018	85,70
2019	86,34

Sumber: Sub Bagian Tata Laksana dan Kepegawaian PPPPTK BMTI Bandung (Data telah diolah)

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa presentase ketercapaian sasaran kerja pegawai sempat mengalami naik turun, hal ini berarti penilaian produktivitas kerja pegawai terhadap pekerjaan yang selesai dilakukannya juga mengalami naik turun. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff Subbagian Tata Laksana dan Kepegawaian di PPPPTK BMTI Bandung yang mengatakan bahwa kesiapan pegawai dalam menerima tugas baru dapat dikatakan masih kurang, ditunjukkan dalam beberapa pekerjaan yang berbasis *computer* atau digitalisasi belum sepenuhnya dapat dilakukan oleh para pegawai disana, selain itu pegawai kurang antusias dalam mengikuti pelatihan sehingga rasa ingin bekerja dan menghasilkan sesuatu yang lebih dari pada biasanya atau semangat unjuk kerja yang lebih belum ditunjukkan oleh pegawai, atau dapat dikatakan bahwa pegawai masih belum ingin keluar dari “zona nyaman” atau kegiatan sehari-hari yang biasa mereka lakukan, selain itu juga terdapat pegawai yang

menunda membereskan pekerjaannya. Maka hal tersebut dapat menghambat peningkatan produktivitas kerja pegawai di PPPPTK BMTI Bandung.

Berdasarkan permasalahan diatas maka terlihat bahwa motivasi berprestasi pegawai disana belum terbentuk, dimana pegawai masih bekerja seadanya atau tidak ada usaha dalam meningkatkan baik dalam hal segi waktu maupun kualitas pekerjaan. Semuanya masih dilakukan sebagaimana di tugaskan saja dan belum adanya inovasi atau ide untuk memberikan hasil yang lebih dari yang ditentukan oleh Lembaga. Selain itu hal ini juga memengaruhi produktivitas pegawai yang belum optimal yang dilihat dari sebagian pegawai yang kurang kreatif, inisiatif, mengerjakan tugas rutinitas saja, menunggu arahan dari atasan, dan kurang berinovasi.

2. METODE PENELITIAN

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2012, hlm.29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Pendekatan Kuantitatif menurut Sugiyono (2016, hlm.14) merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini populasi yang akan diambil adalah 190 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di PPPPTK BMTI Bandung yang tersebar di 14 unit, dengan menggunakan rumus Slovin maka didapatkan sampel sebanyak 66 orang PNS di PPPPTK BMTI Bandung dan teknik sampling yang digunakan adalah Teknik proportional random sampling.

Instrumen penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah angket, Teknik Pengukuran Variabel dan Penyusunan Instrumen.

Terdapat tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Seleksi data merupakan tahapan setelah data terkumpul seluruhnya, sebelum data diolah maka data tersebut perlu dilakukan pengecekan agar menghilangkan keraguan melakukan kesalahan dalam pengolahan data. Seleksi ini juga dilakukan untuk melihat apakah catatan atau data dapat dibaca dengan baik atau tidak, segala kata-kata atau kalimat sandi haruslah diperterang, baik kalimat maupun huruf serta angka. Sehingga jika data telah diseleksi dengan baik maka dapat ditindak lebih lanjut atau data layak untuk diolah. Setelah memperoleh skor mentah pada masing-masing variable, skor mentah tersebut kemudian dihitung kecenderungan umumnya menggunakan teknik *Weight Means Score* (WMS) untuk menentukan kedudukan setiap item dan menggambarkan keadaan tingkat kesesuaian dengan kriteria atau tolak ukur yang telah ditentukan dari masing-masing variable. Rumus *Weight Means Score* (WMS) adalah sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{x}{n}$$

Uji normalitas ini adalah untuk menentukan Teknik statistic yang akan digunakan, jika normal maka akan menggunakan statistic parametrik dan jika tidak normal menggunakan statistic nonparametrik untuk mengolah data selanjutnya.

Uji linearitas ini dilakukan untuk mencari persamaan garis regresi variabel independent X terhadap dependen Y. Uji linearitas ini digunakan untuk mengolah data yang berdistribusi normal.

Setelah diketahui bahwa data berdistribusi normal maka sudah pasti akan menggunakan statistic parametrik dengan syarat yang harus terpenuhi adalah mengubah data menjadi interval karena dalam perhitungan regresi, korelasi Pearson, uji t dan sebagainya harus menggunakan data berskala interval. Maka langkah selanjutnya

yang harus dilakukan adalah merubah data tersebut menjadi interval, metode yang digunakan adalah metode suksesif interval atau *Methode Succesive Interval* (MSI) dimana metode ini dapat mengubah data ordinal menjadi interval.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil perhitungan dari *Weight Means Score* (WMS) bagi variabel X, diperoleh hasil motivasi berprestasi di PPPPTK BMTI Bandung berada dalam kategori yang sangat baik. Hal tersebut diperoleh dari hasil setiap subindikator berada dalam kategori yang baik atau tinggi. Maka dapat diartikan bahwa motivasi berprestasi pegawai di PPPPTK BMTI berada dalam kategori yang baik.

3.2 Gambaran Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji *Weight Means Score* (WMS) bagi variabel Y, didapatkan hasil produktivitas kerja di PPPPTK BMTI Bandung berada dalam kategori yang sangat baik. Hal tersebut diperoleh dari hasil pada setiap subindikator berada dalam kategori yang baik atau tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja di PPPPTK BMTI Bandung berada dalam kategori yang baik.

3.3 Gambaran Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di PPPPTK BMTI Bandung

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian didapatkan hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,821 jika dikonsultasikan kepada tabel tabel interpretasi koefisien korelasi maka berada pada kategori yang sangat kuat, ini berarti bahwa pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di PPPPTK BMTI Bandung positif dan sangat kuat dalam memengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan berdasarkan perhitungan signifikansi korelasi didapatkan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $11,495 > 1,997$ yang artinya adalah signifikan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya

berdasarkan hasil analisis determinasi pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PPPPTK BMTI Bandung adalah sebesar 67,4%. Selain itu berdasarkan hasil analisis regresi bahwa jika motivasi berprestasi naik sebesar 0,821 maka akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,821 pada Produktivitas Kerja. Maka dari itu berdasarkan hasil tersebut didapat bahwa Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK BMTI Bandung.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan nilai koefisien korelasi 0,821 maka dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel X (Motivasi berprestasi) dan Y (Produktivitas Kerja) berjalan sangat kuat dan positif. Selain itu berdasarkan hasil perhitungan analisis signifikansi korelasi didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga Motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan hasil analisis determinasi didapatkan hasil naik turunnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi berprestasi sebesar 67,4%. Artinya jika motivasi berprestasi naik maka akan diikuti dengan kenaikan produktivitas kerja pegawai di PPPPTK BMTI Bandung.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Engkoswara dan Komariah, A. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Engkoswara dan Komariah, A. (2015). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan Motivasi-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Indrawan, Rully & Poppy Yuniawati. (2014). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- Manulang, dan Marihot Manullang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Nawawi. H. (1990). *Administrasi Personel: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- Nazir, Mohammad. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Kesepuluh. Edited by N. I. Sallama. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan. (2016). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: ALFABETA.
- Sarwoto. (2003). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- — —. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sunarto. (2003). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- — —. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- — —. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- — —. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- — —. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- — —. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wibowo (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yuniarsih, T & Suwanto. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung: ALFABETA
- Ekada, A., Mirfani, A. M. dan Sutarsih, C. (2016). 'Kontribusi kualitas kehidupan kerja, motivasi berprestasi kepala sekolah dan kinerja kepala sekolah'. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXIII(2), PP. 141-148.
- Kusnendi. (2003). *Produktivitas Kerja*. *Jurnal Tugas Akhir*.
- Manalu, Elpis Anto. (2012). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah*. (TAPM). Program Pasca Sarjana, Universitas Terbuka.
- Mariatin, Emmy & Siregar, Yurina Rahmah. (2012). *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja*. *Jurnal Universitas Medan Area*, Vol. IV No. 1, 43-48.
- Mulyadi, H. (2010). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada*

- PT. Galamedia Bandung Perkasa. Manajerial, Vol. 9. No. 17, 97-111.*
- Rahmawati, D. (2013). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO, Vol. 1 No. 1, 1-16.*
- Sondari, Putri Meisya. (2019). *Pengaruh Manajemen Stres terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. (Skripsi). Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia.*
- Wijaya, L. A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, Vol 6 No. 1.*