

## MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN LOMBOK TIMUR

<sup>1</sup>RIZAL AHMADI, <sup>2</sup>LALU MUH. KABUL

<sup>1</sup> Fak. Pertanian Universitas Gunung Rinjani (UGR) Lombok Timur,

<sup>2</sup> Akademi Sekretari dan Manajemen (ASM) Mataram

e-mail : <sup>1</sup>ahmadirizal@yahoo.com, <sup>2</sup>Kabullpp@yahoo.com

### ABSTRACT

*The aim of this research was to know correlation between motivation and work productivity and the level of motivation and work productivity of employee at East Lombok PDAM. Methods of research used was descriptive and regression analysis. Measurement of variable applied a questionnaire. This research concluded that there was correlation between motivation and work productivity of employee at East Lombok PDAM. Adjusted R Square was 0.629. It meant that 62.90% of work productivity of employee was influenced by their motivation. Others, there was still 37.10% being influenced by other variable. Regression coefficient was 0.587. It meant that work productivity will change 0.587, if one unit motivation changed. Descriptive analysis showed that the level motivation and work productivity of employee still enough. Therefore, it was necessary to increase the motivation and work productivity of employee at East Lombok PDAM.*

---

*Keywords: Motivation, work productivity, employee.*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, sumberdaya daya manusia perlu dikelola agar menjadi manusia berproduktivitas tinggi bagi kemajuan perusahaan. Selanjutnya Edginton dan William, (2005) menyatakan “*in the work situation, motivation is at the center of the management process and is the basic for productivity*”. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi ditumbuhkan dalam rangka pencapaian produktivitas kerja. Motivasi karyawan dalam sebuah perusahaan untuk bekerja dengan giat dan baik merupakan dasar dari produktivitas kerja. Tentu hal ini dapat dipahami produktivitas akan terwujud, jika dalam diri karyawan tumbuh motivasi yang kuat untuk bekerja dengan giat dan baik.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Mangkunegara, 2009). Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lombok Timur secara terus menerus berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawan agar produktivitas kerja karyawannya meningkat, sehingga pencapaian keuntungan optimal yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri dan sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju kemajuan perusahaan.

## Perumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu: (1) Sejauh mana tingkat motivasi dan produktivitas kerja, (2) Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan produktivitas kerja, (3) Apa faktor selain motivasi yang memiliki hubungan dengan produktivitas kerja.

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: (1) Mengetahui tingkat motivasi dan produktivitas karyawan, (2) Mengetahui hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan produktivitas karyawan, (3) Mengetahui faktor selain motivasi yang memiliki hubungan dengan produktivitas kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari kata Latin, yakni “*movere*” yang berarti “*to move*” atau menggerakkan (Wiradi, 2002). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007). Lebih jauh Ishak dan Hendri (2003) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hal pokok yang menjadi dorongan setiap orang untuk bekerja. Motivasi seringkali diartikan pula sebagai daya pendorong (*driving force*) perilaku seseorang.

Teori motivasi terdiri dari teori kebutuhan dan teori kesadaran. Dalam teori kebutuhan, kekuatan motivasi ditentukan oleh kebutuhan. Dalam teori kesadaran, dimana kekuatan motivasi ditentukan oleh kemampuan individu dalam pengumpulan dan pemrosesan informasi kemudian mengambil keputusan untuk berbuat dan bertindak (Asnawi, 2002). Teori-teori yang tergolong dalam teori kebutuhan, antara lain teori hierarki kebutuhan Maslow, teori ERG (*Existency, Relatedness, Growth*) dari Alderfer, teori Higien Motivator dari Herzberg. Serangkaian teori yang tergolong dalam teori kesadaran, yaitu teori Harapan (*Expectancy*) dari Victor Vroom, teori Keadilan dari Greenberg dan teori *Goal-Setting* dari Edwin Locke.

Dalam perkembangannya teori kebutuhan sedikit sekali memperoleh dukungan empiris (Asnawi, 2002). Berbeda dengan teori kesadaran seperti teori Harapan (*Expectancy*) dari Victor Vroom yang memperoleh dukungan empiris sebagaimana dikemukakan Pichy dan Bechard (dalam Suterland, 2000) sebagai berikut: “*the expectancy model of motivation is a powerful tool for the applied behavior*”. Disisi lain, Robbins (2006) menyatakan dewasa ini, salah satu penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori Harapan (*Expectancy*) dari Victor Vroom. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teori Harapan (*Expectancy*) dari Victor Vroom.

### Produktivitas Kerja

Istilah produktivitas dan produksi mempunyai pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi mengandung pengertian adanya pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas adalah perbaikan cara-cara pencapaian produksi tersebut. Hidayat 1986 (dalam Erika Revida, 2006) menyatakan pengertian produksi berkaitan dengan pernyataan “*how much*” sedangkan produktivitas berkaitan dengan “*how well*”.

Dengan demikian, pengertian produktivitas lebih luas dibandingkan dengan produksi. Produktivitas sebagaimana dikemukakan Umar (2002) merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Menurut Kusriyanto (2003) pada hakekatnya produktivitas dikelompokkan dalam 4 bentuk, yaitu: (1) Pengurangan sedikit sumberdaya untuk memperoleh jumlah hasil yang sama, (2) Pengurangan sumberdaya sekeadarnya untuk memperoleh jumlah hasil yang lebih besar, (3) Penggunaan jumlah sumberdaya yang sama untuk memperoleh jumlah hasil yang lebih besar, (4) Penggunaan jumlah sumberdaya yang lebih besar untuk memperoleh hasil yang lebih besar lagi.

Lebih jauh Dewan Produktivitas Nasional (dalam Raviyanto, 2005) memberikan batasan bahwa produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang dan jasa. Mengenai hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil penelitian Sutermeister (dalam Raviyanto, 2005) bahwa produktivitas sekitar 90% bergantung pada prestasi kerja karyawan dan 10% tergantung pada perkembangan teknologi dan bahan mentah dimana prestasi karyawan sekitar 80-90% bergantung pada motivasi dan 10-20% tergantung pada kemampuannya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian *sebab akibat*, yakni penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas ( $x$ =motivasi kerja), dengan variabel terikat ( $Y$ =produktivitas tenaga kerja). Penelitian ini dilakukan pada PDAM Kabupaten Lombok Timur dengan Kantor Pusat di Selong selama 4 (empat) bulan sejak November 2014 hingga Februari 2015.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 139 karyawan PDAM Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan rumus Slovin jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Accidental Sampling*. Menurut Sugiyono (2010) bahwa *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan (*accidental*) ditemui peneliti digunakan sebagai sampel, jika dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Dalam penelitian ini digunakan kuisioner sebagai instrumen untuk pengumpulan data primer. Kuisioner memuat item pertanyaan dengan memberikan kebebasan kepada responden untuk memberikan pilihan jawaban diantara item pertanyaan yang tersedia. Pengukuran data dalam penelitian ini digunakan skala Likert dengan rentang skor mulai dari 1 sampai 5, yaitu: “Sangat rendah” =1, “Rendah” =2, “Cukup”=3, “Tinggi”=4, “Sangat Tinggi” =5.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode wawancara dengan berpedoman pada kuisioner yang telah dipersiapkan sebelumnya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang diolah dalam bentuk angka dan tabel. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui hubungan 2 (dua) variabel, yaitu variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yang ditunjukkan dengan oleh persamaan regresi:  $Y = \alpha + \beta X + \epsilon$  dimana  $Y$  adalah produktivitas kerja,  $X$  adalah motivasi kerja,  $\alpha$  adalah konstanta,  $\beta$  adalah koefisien regresi dan  $\epsilon$  adalah galat atau nilai residu.

Sebelum data diolah menggunakan analisis regresi linier, maka terlebih dulu dilakukan uji-normalitas terhadap data yang terkumpul dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal, maka data tersebut selanjutnya diolah menggunakan analisis regresi linier.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tingkat Motivasi dan Produktivitas Kerja

Indeks skor motivasi dan produktivitas kerja diukur dengan nilai skor rata-rata (*means*) kemudian dikonversikan pada rentang skor 0-100 dan dikelompokkan kedalam 5 (lima) kategori, yaitu: “Sangat rendah” ( $0 < -20$ ), “Rendah” ( $20 \leq -40$ ), “Cukup” ( $40 \leq -60$ ), “Tinggi” ( $60 \leq -80$ ), “Sangat tinggi” ( $80 \leq -100$ ). Nilai skor motivasi dan produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Lombok Timur masing-masing sebesar 52,45 dan 55,36. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Lombok Timur tergolong dalam kategori “Cukup” sebagaimana ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Skor Motivasi dan Produktivitas Kerja

No	Variabel	Skor	Kategori
1	Motivasi	52,45	Cukup
2	Produktivitas Kerja	55,36	Cukup

Sumber: Data diolah

### Hubungan Motivasi dan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji-normalitas dengan menggunakan program komputer SPSS 20 *for windows* diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,308 pada taraf signifikansi 0,167 dimana taraf signifikansi ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka data dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal, sehingga data telah memenuhi syarat untuk diolah menggunakan analisis regresi. Hasil analisis regresi yang diperoleh dengan menggunakan program komputer SPSS 20 *for windows* ditampilkan pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,659 + 0,587X$ . Dari persamaan regresi tersebut diperoleh konstanta ( $\alpha$ )=0,659 menunjukkan bahwa jika motivasi sebesar nol, maka besarnya produktivitas kerja karyawan sebesar 0,659. Disisi lain, koefisien regresi ( $\beta$ )=0,587 dimana hal ini berarti bila motivasi

berubah satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan berubah 0,587 satuan. Dalam pada itu, koefisien korelasi (R) sebesar 0,795 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) diatas 0,75 hingga 1 tergolong dalam kategori sangat kuat (Sarwono, 2007). Selain itu, koefisien korelasi (R), yakni 0,795 lebih besar dari nilai R tabel sebesar 0,254 ( $\alpha=0,05$ ) dan R tabel sebesar 0,330 ( $\alpha=0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan sangat signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.	Ket.
Constant	0,659			
Motivasi	0,587	5,963	0,000	Sig.
R	= 0,795			
RSquare	= 0,632			
Adjusted RSquare	= 0,629			
F hitung	= 68,47			
F tabel	= 4,00			
Sig. F	= 0,000			
$\alpha$	= 0,05			

Keterangan: Nilai t tabel = 2,000

Sumber: Data diolah

Dari Tabel 2 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted RSquare*) sebesar 0,629. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 62,90% sedangkan sisanya sebesar 37,10% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Menurut Anoraga dan Ninik (2004) faktor lain selain motivasi yang memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan, yaitu: pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, prestasi kerja, teknologi, dan lain-lain. Untuk itu, penelitian ini kedepan perlu ditindak-lanjuti dengan penelitian relevan yang melibatkan variabel lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa motivasi dan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan positif sangat kuat dan sangat signifikan yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,795. Bila motivasi berubah satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan berubah 0,587 satuan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,587. Berkaitan dengan sangat kuat dan sangat signifikannya hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan, maka hal ini sesuai dengan teori Harapan (*Expectancy*) dari Victor Vroom (dalam Brian, 2009). Terdapat 3 (tiga) komponen dalam teori Victor Vroom, yaitu harapan (*expectancy*), instrumentalitas (*instrumentality*) dan valensi (*valence*).

Berkaitan dengan harapan (*expectancy*), maka karyawan meningkatkan motivasinya dengan berupaya untuk bekerja giat dan sungguh-sungguh agar produktivitasnya sesuai dengan harapan perusahaan. Instrumentalitas (*instrumentality*), yakni ketika produktivitas karyawan sesuai dengan harapan, maka karyawan akan memperoleh imbalan setimpal dari perusahaan, sehingga hal ini mampu meningkatkan motivasi karyawan. Valensi (*valence*), berkaitan dengan nilai imbalan yang diperoleh karyawan untuk mencapai produktivitas tinggi. Dengan tingginya nilai imbalan yang diperoleh karyawan dari perusahaan, maka motivasi karyawan akan terus mengalami peningkatan.

Disisi lain, dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa tingkat motivasi dan produktivitas kerja karyawan tergolong dalam kategori cukup. Artinya, tingkat motivasi dan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat ditingkatkan kedalam kategori tinggi maupun sangat tinggi. Perusahaan dapat menyusun *Corporate Plan* untuk mencapai kategori tinggi dan sangat tinggi tersebut dengan mengacu pada harapan, instrumentalitas, dan valensi. Penyusunan *Corporate Plan* tersebut hendaknya dilakukan secara partisipatif, yakni dengan melibatkan peran serta seluruh karyawan, sehingga karyawan mempunyai rasa tanggungjawab (*sense of responsibility*) dan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap *Corporate Plan* tersebut.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

- (1) Nilai skor motivasi dan produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Lombok Timur masing-masing sebesar 52,45 dan 55,36. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Lombok Timur tergolong dalam kategori “Cukup”,
- (2) Koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,587 dimana hal ini berarti bila motivasi berubah satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan berubah 0,587 satuan. Dalam pada itu, koefisien korelasi (R) sebesar 0,795 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat dan sangat signifikan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Lombok Timur,
- (3) Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,629 menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Lombok Timur sebesar 62,90%, sedangkan sisanya sebesar 37,10% disebabkan oleh variabel lain, yaitu: pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, prestasi kerja, teknologi, dan lain-lain.

### Saran-saran

- (1) Dengan tergolongnya tingkat motivasi dan produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Lombok Timur dalam kategori cukup, maka perlu ditingkatkan lagi menjadi kategori tinggi maupun sangat tinggi melalui penyusunan *Corporate Plan* dengan mengacu pada harapan, instrumentalitas, dan valensi. Dalam penyusunan *Corporate plan* hendaknya digunakan pendekatan partisipatif,
- (2) Kedepan perlu dilakukan penelitian yang relevan dengan melibatkan variabel lain selain motivasi yang memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan, yaitu: pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, prestasi kerja, teknologi, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji dan Ninik Widiyanti, 2004. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asnawi, 2002. *Teori Motivasi: Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. Studia Press, Jakarta.
- Brian, Redmon, 2009. *Expectancy Theory*. Harper and Row, New York.
- Edginton, R. & William, J.G, 2005. *Productive Management of Leisure Service Organization*. McMilland Publisher-John Wiley and Son, Inc, New York.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Motivasi*. PT.Grasindo, Jakarta.
- Kusriyanto, Bambang, 2003. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT.Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ravianto, J., 2005. *Produktivitas dan Pengukuran*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Revida, Erika, 2006. *Motivasi dan Produktivitas Kerja Aparatur Birokrasi di Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat*, Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Vol.18 No.1 Februari 2006 p.74-81.
- Robbins, Stephen F., 2006. *Organizational Behavior*. Prantice Hall International, USA.
- Sarwono, J., 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Singarimbun M dan Sofian Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survai*. LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Suterland, John W, 2000. *Management Handbook for Public Administration*. Van Nostrand Reinhold Company, New York.
- Umar, H., 2002. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Wiradi, P, 2002. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.