

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATPOL PAMONG PRAJA KOTA BATAM

Rini Elfina, SE., M.Si*
Dosen STIE Ibnu Sina Batam

Abstaract: Based on the description in the previous chapter, it can generally be summarized as follows: (1). In testing hypothesis whether job motivation variable have an effect on Work Productivity, then Because t arithmetic $(13,939) > t$ table $(1,697)$, H_0 is rejected and H_1 accepted, that is; Significant regression coefficient or Job Motivation variable affecting Work Productivity. (2). In testing the hypothesis whether the variable Welfare Affects Employee Employee Productivity, then Because t arithmetic $(8.648) > t$ table (1.697) , then H_0 is rejected and H_1 accepted, that is; Significant regression coefficient or welfare variable has an effect on to variable of work productivity of Satpol PP employee of Batam City. (3). In testing the hypothesis whether the variables Working Motivation Employees and Welfare simultaneously affect the Employee Employee Productivity. Anova test yielded F counted $10,216 > F$ table $2,93$ with significance level (probability number) equal to $0,05$. F arithmetic $> F$ table then H_0 is rejected and H_1 accepted. Then the regression coefficient of Kerja Motivation (X_1), and Welfare (X_3) simultaneously have a significant effect on the variable of Work Productivity (Y). (4). From the results of the test ad, can be found that employee motivation has a dominant influence on employee productivity compared to welfare. This indicates that the motivation of Satpol PP employees in terms of working very well.

Keywords: Motivation, Welfare, Work Productivity

PENDAHULUAN

Pentingnya kemampuan pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi, menuntut adanya suatu kesempatan atau peluang untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi personel guna memperoleh hasil yang optimal. Salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini penting, mengingat produktivitas kerja pegawai akan mempengaruhi produktivitas organisasi, sehingga tercapailah tujuan organisasi.

Pihak manajemen organisasi melakukan berbagai macam usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya pegawai agar mempunyai kualitas, potensi dan prestasi kerja tinggi yang dapat menjamin kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan asset terbesar bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi, karena pegawailah yang akan mengelola dan memanfaatkan sumber daya lainnya; semakin pegawai itu dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada, maka akan semakin baik organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi adalah kunci individu untuk produktif, karena motivasi merupakan pendorong manusia untuk bekerja. Motivasi kerja seseorang didorong oleh keinginannya untuk dapat menjadi manusia mandiri dan untuk mengaktualisasikan dirinya. Motivasi kerja yang positif

akan dapat mempengaruhi sikap kerja, di mana keinginannya untuk mencapai produktivitas kerja mempengaruhinya untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Suatu pekerjaan tanpa didukung oleh fasilitas kerja yang memadai akan dapat mengakibatkan kualitas kerja yang rendah, yang kemudian akan dapat mempengaruhi kerja pegawai. Fasilitas yang memadai akan memperlancar proses kerja seseorang, sehingga tujuan yang akan dicapai dapat terlaksana. Fasilitas kerja dapat berupa peralatan dan perlengkapan organisasi.

Dalam lingkungan kerja, gaya kepemimpinan ini diwujudkan dalam perilaku sehari-hari dalam berhubungan dengan bawahannya. Perilaku inilah yang akan menentukan dalam usaha menciptakan suasana dan iklim kerja yang kondusif dan kekeluargaan. Perilaku kepemimpinan yang dapat menumbuh-kembangkan kondisi kerja yang kondusif adalah kepemimpinan yang menempatkan bawahan sebagai faktor utama, yaitu sebagai manusia yang mempunyai martabat, citra, rasa dan karsa seperti dirinya sendiri. Dengan menempatkan bawahan sebagai faktor utama ini diharapkan bawahan mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Memanusiaawikan pegawai dapat dilakukan oleh organisasi sebagai suatu lembaga atau oleh atasan. Sikap untuk tidak merendahkan bawahan bahkan sikap menghargai bawahan sebagai manusia perlu ditanamkan. Menghargai bawahan sebagai manusia berarti menganggap mereka sama, yang kebetulan berkedudukan lebih rendah. Dengan demikian, setiap pemimpin harus belajar menghargai anak buah.

Menurut penulis, motivasi dari berbagai pihak dalam sebuah organisasi sangat berperan penting bagi anggota ataupun pegawainya. Karena dalam setiap dorongan yang diberikan akan menciptakan bibit individu pegawai yang mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Namun dalam setiap motivasi yang diberikan harus disesuaikan pula dengan takaran kebutuhan pegawai, bukan hanya itu, dalam memotivasi juga perlu mengetahui kebutuhan dan keinginan yang dibutuhkan oleh pegawai dari hasil kinerjanya itu. Dengan begitu motivasi yang diberikan kepada pegawai tidak sia-sia dan mampu diterima secara positif oleh pegawai, sehingga motivasi yang mampu diterima dengan positif bisa menghasilkan pegawai yang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam kaitan dengan pembinaan keamanan, tentunya peran Satuan Polisi Pamong Praja tidak dapat diabaikan begitu saja, sebaliknya diharapkan mempunyai tingkat profesionalisme yang tinggi dan selalu sinergi dengan aparat Polri dan alat-alat kepolisian khusus lainnya serta bermitra dengan masyarakat, yang diwujudkan melalui berbagai tindakan preventif, seperti kegiatan penyuluhan, pembinaan dan penggelangan masyarakat. Disamping itu, pola-pola preventifpun dapat diupayakan guna menanggulangi sumber terjadinya gangguan keamanan dan ketertiban nasional khususnya tindakan kriminalitas (*factor police hazard*) yang potensial memunculkan berbagai gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat terutama yang menjadi tugas dari Satpol Pamong Praja Kota Batam.

Dari uraian latar belakang diatas penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang akan diuraikan ataupun dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan terdahulu, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1). Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam ? (2). Apakah terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam? (3). Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam?

Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variabel bebas yaitu; Motivasi kerja (X1) dan Kesejahteraan (X2) dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Secara khusus penelitian ini bertujuan: (1). Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam (2). Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam. (3). Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk para Pegawai Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam yaitu sebagai bahan informasi yang akurat agar selalu meningkatkan gaya kepemimpinan atasan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kesejahteraan sehingga produktivitas kerja optimal dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai informasi yang penting bagi pimpinan Pegawai Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam dalam menciptakan dinamika perkembangan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan informasi yang akurat bagi para pegawai, sedangkan bagi semua pihak yang berminat untuk memperoleh informasi dan data dasar dalam mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini, terutama mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Secara sederhana produktivitas diartikan sebagai rasio yang membagi keluaran (output) dengan masukan (input) pada salah satu faktor produksi seperti biaya, investasi, bahan baku dan lain-lain. Produktivitas adalah suatu kata yang populer di kalangan para pelaku industri. Akan tetapi meskipun mereka tahu dan mengerti apa maksudnya, tetapi sesungguhnya akan sulit untuk mengartikannya dan mengukurnya secara tepat, khususnya berskala besar. Tetapi secara umum produktivitas sebagai perbandingan relatif dari jumlah output barang atau jasa yang dihasilkan dengan input tenaga kerja, material dan peralatan. (*Gaspersz, 2008: 88*).

Motivasi Kerja

Motif diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi. (*Sardiman, 2006: 73*) Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa

ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa.

Pengertian Kesejahteraan

Istilah kesejahteraan bukanlah hal yang baru, baik dalam wacana global maupun nasional. Dalam membahas analisis tingkat kesejahteraan, tentu kita harus mengetahui pengertian sejahtera terlebih dahulu. Kesejahteraan itu meliputi keamanan, keselamatan, dan kemakmuran. Pengertian sejahtera menurut W.J.S Poerwadarminta adalah suatu keadaan yang aman, sentosa, dan makmur. Dalam arti lain jika kebutuhan akan keamanan, keselamatan dan kemakmuran ini dapat terpenuhi, maka akan terciptalah kesejahteraan.

Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1). Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam. (2). Diduga Kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam. (3) Diduga Motivasi kerja dan kesejahteraan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang dipergunakan oleh penulis dengan menggunakan; (1). Data Primer. Yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung di tempat penelitian, baik survey maupun wawancara kepada pegawai Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam. (2). Data Sekunder. Yaitu data yang diperoleh dari pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti seperti kantor tempat penelitian dalam bentuk yang sudah jadi dari yang terkait tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah: (1). Studi Kepustakaan. Yaitu teknik pengumpulan data yang sifatnya teoritis yang berhubungan dengan bidang yang sedang penulis teliti, baik berupa buku, surat kabar, majalah maupun peraturan-peraturan. (2). Studi Lapangan. Yaitu dengan meninjau secara langsung objek yang akan diteliti, yaitu pegawai Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam. Adapun teknik pengumpulan data terdiri dari : (a). Observasi, yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. Dalam hal ini melakukan pengamatan terhadap motivasi kerja, kesejahteraan, dan produktivitas kerja pegawai Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam. (b). Wawancara, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Dalam hal ini penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang dapat memberikan informasi secara langsung serta relevan dengan permasalahan yang penulis teliti, yaitu Motivasi dan Kesejahteraan pegawai Kantor Satpol Pamong Praja Kota Batam. (c). Angket, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis dari jawaban responden secara tertulis, adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga

responden tinggal memilih. Jawaban setiap item diukur menurut skala likert yaitu skala yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai angka negatif. Skala Likert menurut Sugiyono (2008:86) adalah sebagai berikut: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Angket disebarakan kepada responden dan diberi waktu untuk mengisi dengan jawaban yang sudah tersedia. Angket ini diperuntukkan sebagai sumber data yang dapat dijadikan bahan analisa data.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2009:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Batam. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan pegawai berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis kepegawaian tersebut mempunyai perlakuan yang sama.

Sampel

Menurut Sugiyono (2009:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* (acak sederhana).

Teknik pengambilan minimal sampel apabila populasi sudah diketahui dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin (Riduan dan Kuncoro 2007: 44) yaitu :

$$n = \frac{770}{770.(0,1)^2 + 1} = 88$$

Sehingga jumlah kuesioner dibagikan minimal sebesar 88 responden

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah instrumen yang digunakan bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang dilakukan dalam penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu fakta yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 15 pertanyaan dari 2 variabel independen dan 1 variabel dependen, masing-masing variabel dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan VALID. Sehingga kesemua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik. Pertanyaan yang tidak valid memiliki nilai Sig (Probabilitas) di atas angka 0,05 dan pertanyaan yang valid memiliki nilai Sig (Probabilitas) di bawah angka 0,05 sesuai dengan standar diatas (hasil output SPSS viewer perhitungan validitas terlampir).

Uji Reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat mengarahkan Anggota Satpol Pamong Praja

Kota Batam untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan *koefisien reliability Alpha Cronbach* yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program *SPSS for Windows Versi*.

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 15 pertanyaan dari 2 variabel independen dan 1 variabel dependen, masing-masing dengan 5 pernyataan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan RELIABEL.

Analisa Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Produktifitas Kerja (Y)

Variabel independen pertama yang penulis analisa adalah Motivasi Kerja (X₁), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah variabel Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja Produktifitas Kerja (Y) Pada Satpol Pamong Praja Kota Batam.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.690	1.06829
a. Predictors: (Constant), motivasi				

Bagian ini menunjukkan bahwa besarnya Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen (Produktifitas Kerja) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel independen (Motivasi Kerja). Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Angka R Square yang merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,833^2$ ialah sebesar 0,693. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,693 atau sama dengan 69,30%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 69,30% Produktifitas Kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 30,10% (100% - 69,30%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.620	1.344		2.694	.008
	motivasi	.844	.061	.833	13.939	.000
a. Dependent Variable: produktifitas						

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Produktifitas kerja

X1 = Motivasi

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 3.620.

b = angka koefisien regresi sebesar 0,844.

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.620 + 0,844 X$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y).

Hipotesis

- H_0 = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y)
- H_1 = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- $t_{hitung} = 13.939$
- t_{tabel} = untuk menghitung t_{tabel} , gunakan ketentuan sebagai berikut :
 $\alpha = 0,05$
Degree of Freedom (DF) = (jumlah data - 0) atau $30 - 0 = 30$
 $t_{tabel} = 1,697 \rightarrow$ hasil dari tabel

Karena $t_{hitung} (13.939) > t_{tabel} (1,697)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

Analisa Pengaruh Kesejahteraan (X2) Terhadap Produktifitas Kerja(Y)

Variabel independen selanjutnya yang penulis analisa adalah Kesejahteraan (X2), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah variabel Kesejahteraan (X2) berpengaruh terhadap kinerja Produktifitas Kerja (Y) Pada Satpol Pamong Praja Kota Batam.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.459	1.41049
a. Predictors: (Constant), kesejahteraan				

Bagian ini menunjukkan bahwa besarnya Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen (Produktifitas Kerja) yang dapat diprediksi

dengan menggunakan variabel independen (Kesejahteraan). Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Angka R Square yang merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,682^2$ ialah sebesar 0,465. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,465 atau sama dengan 46,50%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 46,50% Produktifitas Kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Kesejahteraan Pegawai. Sedangkan sisanya, yaitu 53,50% (100% - 46,50%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.420	1.725		4.301 .000
	kesejahteraan	.670	.077	.682	8.648 .000

a. Dependent Variable: produktifitas

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Produktifitas kerja

X2 = Kesejahteraan

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 7.420.

b = angka koefisien regresi sebesar 0, 670.

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.420 + 0,670 X$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Kesejahteraan (X2) terhadap Prouktifitas Kerja (Y).

Hipotesis

- H_0 = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y)
- H_1 = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengsn variabel Y)

Keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- $t_{hitung} = 8,468$
- t_{tabel} = untuk menghitung t tabel, gunakan ketentuan sebagai berikut :

$$\alpha = 0,05$$

Degree of Freedom (DF) = (jumlah data – 0) atau 30 – = 30

t tabel = 1,697 → hasil dari tabel

Karena t hitung (8,468) > t tabel (1,697), maka Ho ditolak dan H₁ diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

Analisa Korelasi Motivasi Kerja (X1) dan Kesejahteraan (X2) Secara Bersama-sama Terhadap Produktifitas Kerja pegawai (Y)

Variabel independen selanjutnya yang penulis analisa adalah Motivasi Kerja (X1), Kesejahteraan secara bersama sama dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja Produktifitas Kerja (Y) Pada Satpol Pamong Praja Kota Batam.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.709	1.03361
a. Predictors: (Constant), kesejahteraan, motivasi				

Bagian ini menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel dependen (Produktifitas Kerja) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel independen secara simultan (Motivasi Kerja dan Kesejahteraan). Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100% ($r^2 \times 100\%$).

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,846^2$) sebesar 0,716. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,716 atau sama dengan 71,60%. Angka tersebut berarti sebesar 71,60% Produktifitas Kerja Pegawai yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel (Motivasi Kerja dan Kesejahteraan). Sedangkan sisanya, yaitu 28,40% (100% - 71,60%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

ANOVA^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	229.088	2	114.54	107.216 .000 ^a
	Residual	90.810	85	1.068	
	Total	319.898	87		
a. Predictors: (Constant), kesejahteraan, motivasi					
b. Dependent Variable: produktifitas					

Bagian ini menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus lebih kecil dari 0,05.

Uji Anova menghasilkan angka F_{hitung} sebesar $107.216 > F_{tabel} 2,93$ dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1), dan Kesejahteraan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Produktifitas Kerja Pegawai).

Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel tergantung, maka angka signifikansi (sig) harus $< 0,05$

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.288	1.396		1.639	.105
	motivasi	.699	.081	.689	8.669	.000
	kesejahteraan	.205	.078	.208	2.621	.010

a. Dependent Variable: produktifitas

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,288 + 0,699X_1 + 0,205 X_2$$

Dimana :

Y = Produktifitas Kerja Pegawai

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kesejahteraan

- Konstanta sebesar 2,288 mempunyai arti jika tidak ada penambahan Motivasi Kerja Pegawai dan Kesejahteraan maka Produktifitas Kerja Pegawai Satpol PP Kota Batam akan meningkat sebesar 2,288.
- Koefisien X_1 sebesar 0,699 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 unit Motivasi Kerja, maka jumlah Produktifitas Kerja meningkat sebesar 0,699.
- Koefisien X_2 sebesar 0,205 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 kali Kesejahteraan, maka jumlah peningkatan Produktifitas Kerja akan meningkat sebesar 0,205.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan urian pada bab terdahulu, maka secara umum dapat disimpulkan sebagai berikut : (1). Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, maka Karena $t_{hitung} (13,939) > t_{tabel} (1,697)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja. (2). Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Kesejahteraan

berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Pegawai, maka Karena $t_{hitung} (8,648) > t_{tabel} (1,697)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Kesejahteraan berpengaruh terhadap variabel Produktifitas kerja Pegawai Satpol PP Kota Batam. (3). Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Motivasi Kerja Pegawai dan Kesejahteraan secara simultan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Pegawai. Uji Anova menghasilkan angka F_{hitung} sebesar $10,216 > F_{tabel} 2,93$ dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Motivasi Kerja (X1), dan Kesejahteraan (X3) secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja (Y). (4). Dari hasil uji yang ada, dapat ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktifitas kerja pegawai dibandingkan dengan kesejahteraan. Ini menandakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP dalam hal bekerja sangat baik

Saran – saran

Saran – saran yang perlu penulis sampaikan kepada Pimpinan Satpol PP Kota Batam Batam adalah sebagai berikut : (1). Penulis menyarankan hendaknya sebelum seorang Pegawai diterima untuk bekerja, diangkat dan dipekerjakan sebagai seorang Satpol PP di Kota Batam, harusnya terlebih dahulu kepada yang bersangkutan diberikan semacam deskripsi pekerjaan dengan jelas, baik yang menyangkut identifikasi jabatan, ringkasan jabatan, tugas – tugas yang akan dilaksanakan. (2). Penulis juga memberikan saran agar dalam memilih/menentukan Pegawai satpol PP, maka sebaiknya memilih Pegawai yang mampu meningkatkan prestasi dan motivasi untuk Pegawai yang lainnya, mampu membangkitkan jiwa sportivitas di dalam lingkungan perusahaan, bersikap jujur (fair) dan mau mengakui kelebihan orang lain, memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan serta mempunyai rasa kesetiakawanan yang tinggi di lingkungan Organisasi satpol PP Batam. (3). Penulis juga menyarankan agar Pimpinan satpol PP Batam terus memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai baik yang masih berstatus honorer ataupun yang sudah menjadi pegawai tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito S, Drs., *Manajemen Personalia*, , Penerbit Sasmita Bros, Cetakan Ke VII, , Jakarta, 1995.
- Dessler, Gary, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1997.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 1995. *Basic Econometrics*. Singapore : Mc Grow Hill Inc. Ikatan Akuntan Indonesia. 2004, Jakarta: Salemba Empat
- Hadipoerwono, *Tata Personalia, Tanggung Jawab Fungsional Pendidikan dan Pelatihan*, Djambatan, Bandung, 1996.
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.

- Heidjrachman Ranupandojo, Drs, Suad Husnan, MBA, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1993.
- Handoko T. Hani, DR, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke II, Cetakan Ke VI, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1993.
- Heidjrachman Ranupandojo, Drs, Suad Husnan, MBA, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2003.
- Hartono, Bambang., Drs., Pedoman Bagi Pemula, *Menyelesaikan Persoalan Dengan SPSS Versi 20*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1999.
- Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Untuk Mahasiswa*, Percetakan ANDI Offset, Yogyakarta, 2007.
- Malayu S. P. Hasibuan, Drs, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke VI, Penerbit PT. Mids Surya Grafindo, Jakarta, 1998.
- Moekijat, Drs., *Prinsip – Prinsip Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*, Penerbit Alumni, Bandung, 1990.
- Muchdarsyah Sinugan, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Jakarta, Bumi Aksara, 1995.
- Simanjuntak, Payaman, *Produktivitas Tenaga Kerja Pengertian dan ruang lingkupnya*, Prisma No . 11-12, 2003
- Simanjuntak, Payaman. T., *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Penerbit LPFE Univesitas Indonesia, Jakarta, 2005.
- Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Anggota IKAPI, Jakarta, 1992.
- Soehardi Sigit, *Testing Pemilihan Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 1997.
- Susilo Martoyo, Kolonel, SE, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1996.
- Sugiyono, *Metode Penelitian*, Edisi ke-enam, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 1999
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1994.