

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi baik itu organisasi dibidang pemerintahan atau perusahaan akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu hal penting untuk menunjang keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapai tujuan tersebut antara lain adalah pada keunggulan teknologi, sarana atau prasana yang dimiliki, serta sumber daya manusia yang dimilikinya. Persaingan yang semakin ketat pada zaman yang maju ini, memaksa setiap organisasi tersebut agar dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Faktor sumber daya manusia menjadi salah satu elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi.

Tingkat persaingan yang tinggi akan memacu setiap organisasi baik itu organisasi pemerintahan atau perusahaan untuk dapat mengoptimalkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia. Sehingga manusia menjadi faktor penentu, karena ditangan manusialah segala tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat terealisasikan dalam mewujudkan tujuan tersebut. Agar sumber daya manusia dapat memberikan dampak yang positif terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya, harusnya setiap manusia/pegawai yang ada di organisasi tersebut mempunyai motivasi kerja yang tinggi, karena motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi jika menginginkan setiap sumber daya manusia yang ada disana dapat memberikan hasil kerja yang diharapkan. Menurut Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap

seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai pasti memiliki semangat kerja yang tinggi pula dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau bahkan tidak dapat melampaui apa yang diharapkan. Walaupun pegawai tersebut memiliki skill yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika tidak memiliki motivasi kerja, hasil dari apa yang dikerjakan tidak akan sempurna.

Karena motivasi ini sangat penting, maka perusahaan hendaknya memperhatikan masalah motivasi pegawai yang ada di organisasi, melalui berbagai cara namun sesuai dengan ketentuan yang ada di organisasi, hal tersebut dapat membantu motivasi kerja pegawai tetap terjaga atau bahkan meningkat. Untuk memotivasi pegawai, organisasi harus mengetahui motivasi seperti apa yang diinginkan oleh para pegawai. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk memotivasi pegawai adalah dengan cara memberikan bonus. Agar bonus tersebut benar-benar memberikan manfaat kepada pegawai, hendaknya organisasi memahami apa yang benar-benar diinginkan dari pegawai tersebut namun tidak melanggar ketentuan yang telah diatur oleh organisasi.

Selain memotivasi pegawai dengan bonus, organisasi dapat memberikan motivasi dengan cara memberikan penghargaan, sertifikat, fasilitas lebih, dan sebagainya. Pemberian motivasi ini bertujuan agar kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dan pegawai dapat bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu, dengan motivasi kerja dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan pegawai dapat lebih serius dalam melaksanakan pekerjaannya, tentu saja hal ini sangat bagus bagi organisasi.

Ajendam II/Sriwijaya adalah organisasi yang bergerak di bidang administrasi, yang tugasnya melakukan administrasi personal militer, administrasi pensiun militer (pemisahan), administrasi personel sipil, administrasi umum dan kesejahteraan dan moril. Ajendam II/Swirijaya beralamat di Jalan Urip Sumoharjo, 2 Ilir, Kec. Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30163. Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para

karyawan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan karyawannya dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Adapun data jumlah personil bintara dan tamtama yang mengikuti sekolah kenaikan pangkat tahun sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data jumlah personil bintara dan tamtama yang mengikuti sekolah**  
**kenaikan pangkat tahun 2018**

No.	Usul Kenaikan Pangkat	Jumlah Usul	Ditolak	Disetujui
1.	Sertu ke Serka	12	2	10
2.	Serda ke Sertu	16	2	14
3.	Kopka ke Serda (Har)	1	-	1
4.	Koptu ke Kopka	2	-	2
5.	Kopda ke Koptu	6	2	4
6.	Praka ke Kopda	2	-	2
7.	Pratu ke Praka	4	-	4
8.	Prada ke Pratu	1	-	1
Jumlah		44	6	38

*Sumber: Ajendam II/Sriwijaya (2021)*

**Tabel 1.2**  
**Data jumlah personel bintara dan tamtama yang mengikuti sekolah**  
**penaikan pangkat tahun 2019**

No.	Usul Kenaikan Pangkat	Jumlah Usul	Ditolak	Disetujui
1.	Sertu ke Serka	6	2	4
2.	Serda ke Sertu	4	1	3
3.	Kopda ke Koptu	3	2	1
4.	Praka ke Kopda	5	-	5
5.	Pratu ke Praka	5	-	5
Jumlah		23	5	18

*Sumber: Ajendam II/Sriwijaya (2021)*

**Tabel 1.3**  
**Data jumlah personel bintara dan tamtama yang mengikuti sekolah**  
**penaikan pangkat tahun 2020**

No.	Usul Kenaikan Pangkat	Jumlah Usul	Ditolak	Disetujui
1.	Sertu ke Serka	7	-	7
2.	Serda ke Sertu	5	-	5
3.	Kopda ke Koptu	2	-	2
4.	Praka ke Kopda	3	-	3
5.	Pratu ke Praka	2	1	1
6.	Prada ke Pratu	10	-	10
Jumlah		29	1	28

*Sumber: Ajendam II/Sriwijaya (2021)*

Berdasarkan data yang terlampir dalam ketiga tabel diatas dari tahun 2018 – 2020 bahwa telah terjadi penurunan jumlah personel yang mendapatkan usulan penaikan pangkat disetiap tahunnya, hal ini terjadi dikarenakan personel yang mendapatkan usulan tersebut harus memenuhi syarat salah satu syarat tersebut dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh personel yang akan di usulkan tersebut, disamping itu tahun juga mempengaruhi dalam pemberian usulan, karena

setiap personil telah ditentukan ditahun berapakah mereka bisa menaikan pangkat yang mereka punya. Di dalam ketiga tabel tersebut juga terdapat dapat jumlah personil yang mendapatkan penolakan hal ini dikarenakan personil tersebut mendapatkan pelanggaran dalam proses penilaian untuk usulan penaikan pangkat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis bermaksud untuk melihat pengaruh motivasi dalam upaya untuk meningkatkan jumlah personil dalam guna untuk meningkatkan pangkat yang dilakukan oleh Ajendam II/Sriwijaya. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA AJENDAM II/SRIWIJAYA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah “Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Ajendam II/Sriwijaya?”.

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar laporan ini akan lebih terarah dan tidak terjadi penyimpangan dari permasalahan yang ada bahwa penelitian ini di fokuskan pada anggota militer dengan membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Ajendam II/Sriwijaya.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam pembuatan Laporan Akhir ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Ajendam II/Sriwijaya.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dalam pembuatan Laporan Akhir ini:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan keterampilan dalam menulis, serta dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh melalui perkuliahan dalam bentuk karya ilmiah berupa laporan akhir.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi instansi, yaitu:

- a. Agar instansi dapat mengetahui informasi mengenai manajemen sumber daya manusia yang diterapkan.
- b. Agar instansi dapat memberikan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan.

3. Bagi Pembaca

Laporan ini dapat menambah pengetahuan dan juga referensi untuk melakukan pembuatan jenis laporan yang serupa.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Ajendam II/Sriwijaya di Jalan Urip Sumoharjo, Ilir, Kec. Ilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30163 yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Ajendam II/Sriwijaya.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menurut Sugioyono (2016:225) “Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian data dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan”.

## 2. Data sekunder

Data sekunder Menurut Sugiyono (2016:225) Mengatakan “Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen”. Data yang dikumpulkan ini dari sumber-sumber tertulis yang mengacu pada teori-teori yang ada.

### 1.5.3 Operasional Variabel

**Tabel 1.4**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja	Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73): 1. Motivasi Internal a. Tanggung jawab dalam melakukan tugas b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. c. Memiliki rasa senang dalam bekerja d. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. 2. Motivasi Eksternal a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	Likert

Lanjutan Tabel 1.4

2	Produktivitas Kerja	Menurut Simamora (2004: 612): 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketetapan Waktu	Likert
---	---------------------	--	--------

#### 1.5.4 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data untuk menyelesaikan permasalahan yang diteliti. Adapun metode pengumpulan data dan informasi untuk penulisan laporan ini yaitu:

##### 1. Riset Lapangan

Dalam penelitian laporan ini penulis mengumpulkan data melalui kuesioner dan wawancara.

##### a. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2018: 219) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner melalui pegawai di Ajendam II/Sriwijaya.

##### b. Wawancara

Pengertian wawancara menurut Sugiyono (2018: 214) “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil”. Dalam hal ini peneliti mewawancarai secara langsung Kasiminperspra di Ajendam II/Sriwijaya.

##### 2. Studi Kepustakaan

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku dan sumber informasi lain yang berkenaan

dengan topik dan masalah yang sedang dibahas sehingga dapat dijadikan bahan.

### 1.5.5 Populasi dan Sampel dan Teknik Sampling

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 130), definisi populasi adalah “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini pegawai di Ajendam II/Sriwijaya yang berjumlah 300 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 131), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Jumlah ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi jumlah pegawai di Ajendam II/Sriwijaya sebanyak 300 orang dengan menggunakan 10 persen perkiraan tingkat kesalahan dari seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 75 orang. Menentukan ukuran sampel dengan menggunakan teknik slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + (300)(0,1)^2} = 75 \text{ Orang}$$

Dimana:

$n$ = Jumlah sampel

$N$ = Jumlah populasi

$E$ = Tingkat kesalahan sampel

### 3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018: 133) “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam teknik nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2018: 134) “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Metode yang digunakan ialah Sampling Purposive, Sugiyono (2018: 138) “Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Penulis memberikan kuesioner kepada anggota militer dengan ketentuan anggota yang menjadi sampel merupakan anggota yang memiliki pangkat di golongan bintara yaitu dari Serda (Sersan Satu) sampai Serka (Sersan Kepala) dan untuk di golongan tantama yaitu dari Prada (Prajurit Satu) sampai Kopka (Kopral Kepala) sehingga jumlah sampel yang diberikan kuesioner berjumlah 75 orang di Ajendam II/Sriwijaya.

#### 1.5.7 Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Metode Analisa Kuantitatif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan peralatan statistic yang mana datanya diperoleh dari masalah yang akan dibahas dengan mengumpulkan hasil data dari kuisisioner. Menurut Sugiyono (2013: 199) kuesioner merupakan

teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Untuk mempermudah dalam menganalisis maka menggunakan program *SPSS* versi *22 for windows 19.0*. Adapun alat analisis yang digunakan, antara lain:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu item pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah (valid) apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden berupa kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilainya positif maka item berupa pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Yusi dan Idris (2009:90), uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Reliabilitas mendukung validitas dan merupakan syarat perlu (necessary conditions) tetapi tidak merupakan syarat kecukupan (sufficient conditions) bagi validitas.

Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Hasil uji reliabilitas menggunakan bantuan komputer program *SPSS 19.0 for Windows Evaluation Version*.

c. Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014,270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono 2014:270). Adapun rumus yang dipakai dalam analisa Regresi Linier sederhana adalah

sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Bilangan Konstanta

B = Koefisien

X = Motivasi Kerja

d. Koefisien Determinasi

dapat diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel independen. Apabila nilai koefisien korelasi (R) diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

e. Uji T

Uji t (parsial) adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien parsial, jika hitung > tabel maka  $H_0$  ditolak, sehingga variabel independen menerangkan berikutnya. Sebaliknya jika hitung < tabel maka  $H_0$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel berikutnya, atau tidak ada pengaruh diantara variabel yang diuji.

f. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2009:132), “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat  $KD = R^2 \times 100\%$  26 dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban atas kuesioner yang penulis bagikan kepada pegawai Ajendam II/Sriwijaya.

**Table 1.5**  
**Skala Likert**

<b>Faktor yang mempengaruhi</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Bobot nilai</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2009:133)*