

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BIDANG PENDARATAN DAN IZIN MASUK PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS BATAM

Sumardin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ibusina

sumardinibnusina@gmail.com

Service is a process of assistance to others in certain ways that require sensitivity and interpersonal relationships in order to create satisfaction and success. This research was conducted at the Immigration Employees in the Landing and Entrance Permits at the Batam Special Class I Immigration Office and this research activity was conducted in September-October 2017. This study involved all employees in the Landing and Entry Permit Areas at the Special Class I Immigration Office Batam as many as 32 respondents. Some conclusions of the study can be echoed as follows: There is a positive influence of work motivation on employee productivity in the Field of Landing and Entry Permits at the Immigration Class I Office Special Batam. This means that the higher the work motivation of an employee, the higher the employee's work productivity will be. And vice versa the lower the work motivation of an employee, the lower the work productivity of these employees. Therefore work motivation is an important variable to consider in predicting employee productivity. And there is a significant positive effect on welfare on the work productivity of landing and entry permit employees at the Batam Class I Immigration Office. This means that the higher the welfare of an employee, the higher the employee's work productivity. And vice versa the lower the welfare of an employee, the lower the work productivity of these employees. Therefore welfare is an important variable to consider in predicting employee productivity.

Keywords: Work Motivation, Welfare, Work Productivi

ABSTRAK

Pelayanan adalah suatu proses bantuan kepada orang lain dengan cara-cara tertentu yang memerlukan kepekaan dan hubungan interpersonal agar terciptanya kepuasan dan keberhasilan. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Imigrasi Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam dan kegiatan penelitian ini dilakukan pada Bulan September-Oktober Tahun 2017. Penelitian ini melibatkan keseluruhan pegawai yang ada di Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam sebanyak 32 responden. Beberapa kesimpulan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut: Terdapat Pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam. Dengan demikian berarti makin tinggi motivasi kerja seorang pegawai maka makin tinggi juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah motivasi kerja seorang pegawai, maka makin rendah juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan variabel yang penting untuk

diperhatikan dalam memprediksi produktivitas kerja pegawai. Serta terdapat pengaruh positif yang signifikan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam. Dengan demikian berarti makin tinggi kesejahteraan seorang pegawai maka makin tinggi juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah kesejahteraan seorang pegawai, maka makin rendah juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu kesejahteraan merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kesejahteraan, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau, yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM RI di bidang keimigrasian khususnya di Kota Batam. Keimigrasian merupakan bagian dari penyelenggaraan administrasi negara, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah dan tugas pembangunan. Peran imigrasi sangat penting mengingat pelaksanaan dan pelayanan keimigrasian yang menyangkut Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA) dari berbagai negara-negara didunia.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai yang bertugas sebagai pelaksana dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawailah yang secara aktif memainkan peran sebagai roda penggerak kegiatan organisasi serta ikut menjaga kelangsungan hidup organisasi. Kelangsungan hidup organisasi dapat dipertahankan bila memperhatikan kualitas pegawai, mengingat pegawai adalah asset penting sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan operasional organisasi.

Namun dalam kenyataannya tidak semua pegawai menjadi asset organisasi,

tetapi justru ada yang menjadi beban organisasi. Hal yang menentukan kondisi tersebut adalah produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja seorang pegawai tidaklah dapat dengan mudah dicapai karena banyak faktor yang turut mendukung seorang pegawai mampu berprestasi. Hal-hal yang dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja pegawai antara lain lingkungan kerja, motivasi, fasilitas kerja, kompensasi, pengawasan pimpinan, dan komunikasi vertikal. Lingkungan kerja yang harmonis akan dapat memberikan suasana kerja yang kondusif bagi pegawai. Suasana yang kondusif akan dapat mempengaruhi pada pola hubungan kerja yang baik di antara sesama pegawai maupun pegawai dengan atasannya, sehingga nantinya akan memberikan hasil kerja yang optimal yang terlihat pada produktivitas kerja.

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.

Selain itu yang juga menjadi kunci penting untuk meningkatkan produktivitas

kerja adalah bagaimana organisasi memanusiawikan pegawai. Jika manajemen dapat memanusiawikan pegawai, maka pegawai akan termotivasi untuk berprestasi. Pegawai yang bekerja memiliki motivasi berprestasi, akan menunjukkan kesungguhan dalam bekerja. Pada akhirnya, semangat dan kegairahan kerja meningkat sehingga produktivitas kerja akan meningkat pula.

Kesejahteraan sangatlah dibutuhkan oleh pegawai didalam suatu organisasi, bahwa dengan kesejahteraan pegawai yang terpenuhi akan memotivasi pegawai dalam bekerja, akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Komitmen terhadap karyawan dapat dilihat dari tingkat kesejahteraan pegawai, semakin tinggi tingkat kesejahteraan pegawai semakin tinggi, juga komitmen pegawai tersebut kepada organisasi.

Dari uraian latar belakang diatas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Bidang Pendaratan Dan Izin Masuk Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam".

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1). Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam? (2). Apakah terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam? (3). Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja, dan kesejahteraan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja Pegawai Bidang

Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam?

Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Secara khusus penelitian ini bertujuan: (1). Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam. (2). Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam. (3). Untuk mengetahui motivasi kerja dan kesejahteraan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk para pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus 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 Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam dalam menciptakan dinamika perkembangan 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).

Levesque (2002: 10) menyatakan bahwa produktivitas adalah salah satu orientasi ekonomi untuk kebutuhan bisnis yang merupakan motif yang menguntungkan pada sektor swasta atau suatu motif pelayanan pada sektor umum dan nirlaba yang mana mungkin lebih mudah dan lebih berarti bagi kita semua untuk memahami sumber daya manusia organisasi. Produktivitas membutuhkan keahlian yang baik, pelayanan yang baik, sedikit kesalahan atau pengulangan, kualitas dan kuantitas kerja yang baik, kontribusi yang positif dan dapat bekerja satu sama lain dengan baik.

Donelly, *et al.* (2004: 112) mengatakan produktivitas adalah ukuran yang komprehensif bagi efisiensi dan efektivitas organisasi, karena seperti telah disebutkan bahwa produktivitas adalah rasio antara keluaran yang dihasilkan dari proses produksi atau jasa dengan masukannya, hal ini berarti produktivitas dipengaruhi langsung oleh efisiensi sumber daya seperti tenaga kerja, modal, energi, material, informasi di dalam memproduksi barang atau jasa, yang tentunya hasil produksinya diharapkan dapat sesuai rencana dan bermutu.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang

ingin dicapai. Sedangkan Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Hal ini dijelaskan oleh Chauhan (2008: 67) bahwa motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu.

Kesejahteraan

Secara sederhana Moekijat (2005:222) mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai setiap pelayanan atau kenikmatan yang diberikan oleh seorang majikan sebagai tambahan gaji dan upah biasa. Sedangkan Heijdrachman dalam buku manajemen personalia (2002:253) mengatakan bahwa program pelayanan kesejahteraan adalah merupakan salah satu fungsi pemeliharaan karyawan dalam rangka menjaga kondisi fisik dan mental dari para karyawan.

Dari pengertian itu dapat dikatakan bahwa kesejahteraan merupakan kondisi dimana kebutuhan hidup seseorang telah terpenuhi, baik kebutuhan fisik seperti makanan, minuman dan tempat tinggal maupun kebutuhan mental psikologis seperti sarana ibadah, jaminan keamanan, ketentraman, keadilan sosial dan kebahagiaan hidup. Dengan demikian jika semua kebutuhan itu telah terpenuhi, maka seseorang dapat dikatakan sejahtera.

Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1). Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam. (2). Kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam. (3). Motivasi kerja dan kesejahteraan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Pendaratan dan Izin Masuk Kantor Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bidang Pendaratan Dan Izin Masuk Kantor Imigrasi Kelas I Khusus, Kota Batam. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama 4 bulan yaitu pada bulan September 2017 sampai dengan bulan Desember 2017.

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 Bidang Pendaratan dan Izin Masuk Kantor Imigrasi Kelas I Khusus 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: (a). Wawancara, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. (b). Quisioner 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.

Populasi dan Sampel

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 Bidang Pendaratan dan Izin Masuk Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam yang berjumlah 32 orang. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan pegawai berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis kepegawaian tersebut mempunyai perlakuan yang sama.

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). Berhubung jumlah populasi yang tidak banyak, maka penulis menjadikan secara keseluruhan responden menjadi sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen yang diujicobakan dianalisis dengan tujuan untuk memilih butir-butir yang valid. Analisis instrumen tersebut memberikan informasi butir-butir yang dijawab dengan penilaian yang tidak jauh berbeda dengan kebanyakan pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk Pada Kantor Imigrasi kelas I Batam, serta menginformasikan butir-butir mana saja dari butir-butir yang disediakan dapat mewakili indikator variabel yang diukur.

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis dengan 15 pertanyaan dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dimana masing-masing variabel 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan VALID, sehingga semua pertanyaan yang ada di kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik. Pertanyaan yang tidak valid memiliki $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dan pertanyaan yang valid memiliki $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas 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 responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 15 pertanyaan dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, masing-masing dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua Variabel penelitian dinyatakan RELIABEL. Sehingga semua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik.

Deskriptif Data

Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja pegawai diperoleh dari penyebaran instrumen penelitian pada pegawai yang meliputi; 1) adanya pembagian kerja, 2) sarana penunjang pekerjaan, 3) pengembangan tugas, 4) tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan 5) standar kualitas. Dari kelima butir instrumen tersebut, kemudian diperoleh data sebanyak 32 responden. Setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 11 dan nilai maksimum adalah 23 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata (\bar{Y}) sebesar 18,21, nilai tengah atau Median (Me) sebesar 18 dan Modus (Mo) sebesar 20, simpangan baku 2,91 serta varians sebesar 8,49.

Motivasi Kerja

Motivas kerja pegawai sebagai variabel bebas pertama dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; (1) gaji, (2) kebutuhan, (3) harapan, (4) pujian, dan (5) bonus. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 24 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata (X_1) 19,05 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 19 dan Modus (Mo) sebesar 20, dan simpangan baku 2,28.

Kesejahteraan

Kesejahteraan sebagai variabel bebas ketiga dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; 1) adanya pendapatan pokok, 2) terpenuhinya kebutuhan fisik dan mental, 3) adanya tunjangan, 4) adanya fasilitas dan 5) pelayanan. Berdasarkan data

yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 15 dan nilai maksimum adalah 22 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata (\bar{X}_2) 19,59 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 20 dan Modus (Mo) sebesar 20, dan simpangan baku 1,62. Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Uji Korelasi Berganda dan F Simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda antara pasangan data motivasi kerja (X_1) dan kesejahteraan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), seperti yang diperlihatkan pada lampiran diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda $b_1 =$

0,167, $b_2 = 0,597$, dengan nilai konstanta a sebesar -9,643. Dengan demikian bentuk pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kesejahteraan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dapat digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu: $\hat{Y} = -9,643 + 0,167X_1 + 0,597X_2$.

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis varians (uji-F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut sangat signifikan karena F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel (4,57)}$ ($30,627 > 2,54$). Rangkuman hasil analisis varians tersebut dapat diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel
 Analisis Varians (ANOVA) untuk Regresi Ganda
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.706	1	88.426	30.627	.000 ^a
	Residual	164.569	31	2.887		
	Total	518.274	32			

a. Predictors: (Constant) Kesejahteraan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: produktifitas Kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Analisis korelasi ganda pasangan data motivasi kerja (X_1), dan kesejahteraan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) menghasilkan koefisien korelasi R ganda sebesar 0,826. Berarti produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas

tersebut. Dengan demikian berarti tinggi motivasi kerja pegawai maka makin tinggi kesejahteraan yang diterima pegawai, maka makin tinggi juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Hasil perhitungan dapat dilihat. Pada tabel berikut ini

Nilai Perolehan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.628	.660	1.69917

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Motivasi
 Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel motivasi kerja (X1), dan kesejahteraan (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dapat dilakukan dengan mengkuadratkan besaran koefisien korelasi. Hasil pengkuadratan besaran tersebut diperoleh besaran sebesar 0,682. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan motivasi kerja (X1), dan kesejahteraan (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah 68,2%, dalam arti bahwa 31,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Korelasi Korelasi Tiap Variabel

Perhitungan selanjutnya adalah mencari koefisien korelasi dari tiap variabel dengan hasil sebagai berikut;

1. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,926 dan nilai konstanta a sebesar 0,573. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 0,573 + 0,926X_1$. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel
 Nilai Koefisien X1 atas Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.573	2.185		.262	.015
	Motivasi Kerja	.926	.114	.724	8.129	.000

a. Dependent Variable: produktifitas pegawai
 Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Tabel
 Nilai Koefisien Korelasi X1 atas Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.524	.516	2.02750

a. Predictors: (Constant) Motivasi Kerja
 Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai (Y), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,724. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,129. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai t_{tabel} (0,05) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,671. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja (variabel X_1) dengan produktivitas kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan. Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat

pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara motivasi kerja (variabel X_1) dengan produktivitas kerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,524. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 52,4% variasi variabel produktivitas kerja pegawai dijelaskan oleh variabel motivasi kerja.

- Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data kesejahteraan dengan produktivitas kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 1,232 dan nilai konstanta a sebesar -5,932. Dengan demikian persamaan regresi antara

variabel Kesejahteraan dengan produktivitas kerja pegawai adalah $\hat{Y} = -5,932 + 1,232X_2$. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel
 Nilai Koefisien X_2 atas Y
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-5.932	3.313		-1.791	.078
	Kesejahteraan	1.232	.168	.686	7.312	.000

a. Dependent Variable: produktifitas pegawai

Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Tabel
 Nilai Koefisien Korelasi X_2 atas Y
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.462	2.13718

a. Predictors: (Constant Kesejahteraan

Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel kesejahteraan dengan produktivitas kerja pegawai (Y),

menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,686. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau

tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t". Hasil analisis uji "t" diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,312. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai $t_{tabel (0,05)}$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,671. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kesejahteraan (variabel X_2) dengan produktivitas kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kekuatan hubungan antara kesejahteraan (variabel X_2) dengan produktivitas kerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,471. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 47,1% variasi variabel produktivitas kerja pegawai dijelaskan oleh variabel kesejahteraan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, ternyata hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Adapun hasil yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja (X_1), dan kesejahteraan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 30,627. Nilai ini jauh lebih kecil dari pada nilai F_{hitung} pada taraf signifikansi alpha 0,05 yaitu 2,95, atau $F = 30,627 < F_{0,05(4:57)} = 2,54$.

Pola hubungan ketiga variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = -9,643 + 0,167X_1 + 0,597X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu persen nilai pada variabel

bebas akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja pegawai.

Hasil analisis korelasi ganda diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar R_y sebesar 0,826. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kesejahteraan (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai sangat tinggi. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi kerja (X_1), dan kesejahteraan (X_2) secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi sebesar 0,686. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 68,6 persen variasi perubahan produktivitas kerja pegawai ditentukan/dijelaskan oleh motivasi kerja (X_1) dan kesejahteraan (X_2) secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas.

Jika dihitung per variabel, maka variabel yang paling banyak berpengaruh adalah variabel Kesejahteraan pegawai yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 59,7%. Hal ini berarti Kesejahteraan merupakan faktor yang paling mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol (H_0). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Pertama, terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam. Dengan demikian berarti makin tinggi motivasi kerja

seorang pegawai maka makin tinggi juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah motivasi kerja seorang pegawai, maka makin rendah juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi produktivitas kerja pegawai.

Kedua, terdapat pengaruh positif yang signifikan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam. Dengan demikian berarti makin tinggi kesejahteraan seorang pegawai maka makin tinggi juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah kesejahteraan seorang pegawai, maka makin rendah juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu kesejahteraan merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi produktivitas kerja pegawai.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan; motivasi kerja dan kesejahteraan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut: (1). Pimpinan pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam sebaiknya memberikan pengarahan terhadap rencana kegiatan dan melakukan usaha untuk membuat pekerjaan lebih menyenangkan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. (2). Pimpinan pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam

sebaiknya lebih memperhatikan tunjangan yang diberikan sehingga menghapus keluhan yang dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja pegawai. (3). Pimpinan Pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam hendaknya dapat senantiasa menyerahkan keputusan dalam memberikan tindakan atau tugas kepada pegawai sehingga mereka akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh yang hasilnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta bagi pegawai sendiri. (4). Penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan penelitian lain dengan mengubah atau menambah variabel bebasnya, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi secara signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Bidang Pendaratan dan Izin Masuk pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Chouhan, P.S., Sarma, A.K.* 2011. *Modern heterogeneous catalyst for biodiesel production: A comprehensive review. Renewable and Sustainable Energy Reviews. Vol.15, pp 4378-4399.*
- Donnelly, et al*, 2003. "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics". *Behavioral Research in Accounting, Vol 15.*
- Gasparz, Vincent.* 2008. *Manajemen Produktivitas Total: Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P.* 2006. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan*

- Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kopelman, Richard E. 2006. *Managing Productivity in Organizations: A Practical, People Oriented Perspective*, New York: McGraw-Hill.
- Kussriyanto, Bambang. 2001. *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Maslow, Abraham H. 2000. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publisher.
- Levesque Terrence dan Gordon H.G. McDougall. 1996 "Determinants of customer satisfaction in retail Banking" *International Journal of Bank Marketing* 14/7 [1996] 12–20
- Moekijat. 2005. *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Edisi Ketiga. Alumni : Bandung
- Nitisamito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Soekanto, Soerjono. 2000. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit UI.
- Steers, Richard M. and Payaman W. Porter. 2006. *Motivation and Work Behavior*, New York: McGraw-Hill, Inc.
- Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran dan Wahyu, K. dan Aji, H.S.* (2014). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan bukti fisik Terhadap Kepuasan Konsumen*.
- Yayasan Produktivitas Indonesia. 2009. *Pengertian Produktivitas*, Jakarta: Yayasan Produktivitas Indonesia.
- Yuwono, S. 2003. *Kepemimpinan dalam Organisasi Aparatur Pemerintah*. Yogyakarta: Liberty.