

## PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Padang

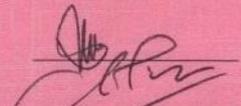
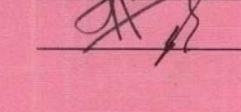
Pada hari Kamis 31 Januari 2013 pukul 08.00 s/d 10.00 WIB

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Nama : Firdaus  
TM/NIM : 2009/97297  
Program studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Sosial Politik  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 31 Januari 2013

#### Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D	
Sekretaris	: Drs. Yasril Yunus, M.Si	
Anggota	: Drs. Nurman S, M.Si	
Anggota	: Prof. Dasman Lanin, M.Pd. Ph.D	
Anggota	: DR. Dasril, M.Ag.	

Mengesahkan:  
Dekan FIS UNP



**Prof. Dr. Syafril Anwar, M. Pd**  
NIP. 19621001 198903 1 002

## ABSTRAK

### **FIRDAUS (2009/97297) : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Penulisan ini dilatar belakangi oleh Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman yang terlihat dari Indikator Kinerja Pegawai Tahun 2011, dimana dari 21 indikator kinerja kegiatan terlihat hanya 3 indikator kinerja tercapai sampai 100%, 2 indikator kinerja tercapai dalam kategori ada, 5 indikator capaian kinerja di bawah angka 15%, 4 indikator capaian kinerja tidak ada dan 7 indikator capaian kinerja 0%. Sedikitnya capaian kinerja pegawai karena produktivitas kerjanya yang masih rendah. Hal ini terjadi disebabkan oleh motivasi kerja pegawai yang masih rendah dalam menjalankan tugasnya. Jadi tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Jenis dan analisis data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara signifikan. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel bebas (motivasi kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Masing-masing variabel terdiri dari enam indikator. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada semua bagian di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 146 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan rumus Slovin dengan nilai presisi 10% yaitu sebanyak 59 pegawai dan sampel diperoleh secara representatif terhadap semua bagian dengan menggunakan teknik alokasi proposional. Cara pengambilan data melalui penyebaran angket berdasarkan *skala likert*. Data yang terkumpul dianalisis secara statistik dengan bantuan program SPSS (*statistic product and service solution*) versi 16 *for windows* dan menggunakan teknik analisis regresi sederhana setelah dilakukannya uji asumsi klasik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kekuatan pengaruhnya motivasi kerja cukup kuat yaitu sebesar 71,5% dengan signifikansi 0,00. Kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 50,5%, sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,763 > 2,003$  dengan signifikansi ( $0,00 < 0,05$ ), sehingga dapat dibuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN”**.

Shalawat beriring salam penulis hadiahkan buat Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kepada alam dengan ilmu pengetahuan yang canggih dan modern seperti sekarang ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Selama penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil.
2. Bapak Prof. DR. Syafri Anwar, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Ilmu Sosial Politik.

4. Ibuk Henni Muchtar, SH, M.Hum. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik
5. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
6. Bapak Drs. Syamsir, M.Si.Ph.D selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, informasi dan arahan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak Drs. Yasril Yunus, M.Si selaku pembimbing II yang telah membimbing dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak Drs. Nurman S, M.Si, Bapak Prof. Dasman Lanin, M.Pd. Ph.D dan Bapak DR. Dasril, M.Ag. selaku tim penguji.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai di program studi Ilmu Administrasi Negara sebagai inspirasi penulis menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan yang bernilai.
10. Bapak Khairul Nizam, S.Pi. MM. selaku Kabag Organisasi & PAN dan bapak Ezeddin Zain, SH, ME selaku Kabag Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman serta semua pegawai yang telah membantu penulis dalam penelitian.
11. Rekan-rekan Administrasi Negara dan kawan-kawan sejawat yang tidak bisa penulis ungkapkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun teknik penulisan sebuah karya ilmiah. Untuk itu saran dan kritikan sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Januari 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah.....	6
C. Hipotesis .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PERPUSTAKAAN</b>	
A. Kajian Teoritis .....	9
1. Motivasi Kerja .....	9
2. Produktivitas Kerja .....	29
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	35
B. Kerangka Konseptual.....	36
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	38
B. Variabel Penelitian.....	38
C. Lokasi Penelitian .....	39
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	41
F. Instrumen Penelitian .....	42
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	43
H. Teknik Analisis Data .....	47
I. Defenisi Operasional .....	51

#### **BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Temuan Umum .....	52
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	52
2. Pegawai Sekretariat Daerah .....	55
3. Tugas Pokok Sekretariat Daerah.....	58
B. Temuan Khusus .....	61
1. Karakteristik Responen.....	61
2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	64
3. Uji Asumsi Klasik.....	67
4. Analisis Regresi Sederhana.....	70
C. Pembahasan .....	72
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>

### DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Indikator Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2011 .....	4
Tabel 3.1	Data Jumlah Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman .....	39
Tabel 3.2	Skala Ukur Instrumen Penelitian .....	42
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	43
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	44
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas .....	46
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kab. Padang Pariaman.....	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	64
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja .....	65
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja .....	66
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas .....	67
Tabel 4.9	Hasil Uji Autokorelasi .....	69
Tabel 4.10	Hasil Uji Linieritas.....	70
Tabel 4.11	Model Summary.....	71
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Sederhana .....	72

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	37
Gambar 4.1 Lokasi Penelitian .....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68

**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Surat Penelitian dari Kesbangpol
- Lampiran 2 Angket Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Uji Angket Penelitian
- Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sejalan dengan kemajuan dunia sekarang ini, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Masa depan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan sumber daya alam yang dimiliki, akan tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama menentukan nasib dan kemajuan organisasi. Hal ini juga diperkuat atas pendapat Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) bahwa keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia dan fasilitas kerja. Faktor sumber daya manusia lebih penting daripada sarana dan prasarana yang disediakan. Secanggih apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka organisasi itu akan sulit untuk mewujudkan visi dan misi organisasinya.

Selanjutnya menurut Stoner (dalam Soekidjo Notoatmodjo 2009:125) kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, kemampuan dan faktor persepsi. Motivasi merupakan faktor berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Oleh sebab itu, dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan. Hal ini juga diperkuat oleh Malayu S.P. Hasibuan (2008:141) bahwa motivasi sangat penting karena dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku

manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Selain itu menurut Miftah Thoha (2007:206-208) bahwa perilaku manusia itu pada hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan. Pada umumnya perilaku tersebut dirangsang oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai keinginan tersebut tergantung pada kekuatan motivasi itu sendiri, sehingga motivasi yang mendatangkan semua kegiatan untuk mencapainya. Performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya (Gomes, 2003:177).

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak akan berarti jika tidak mau bekerja keras (Malayu S.P. Hasibuan, 2008:92). Hal ini juga didukung dari pendapat Gitosudarmo (dalam Edy Sutrisno 2010:111) bahwa motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan sulit untuk tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka sebagai jaminan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting bagi setiap individu untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Selanjutnya menurut Yusuf Suit dan Almasdi (1996:77) bahwa motivasi merupakan alat pendorong yang menyebabkan orang merasa terpanggil dengan senang hati untuk melakukan kegiatan. Seorang pegawai kalau dikatakan tidak cakap dalam bekerja, dia akan marah dan justru berjuang keras untuk mencapai prestasi. Oleh karena itu, motivasi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena merupakan modal utama memberikan dorongan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai prestasi.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2010-2015 terdapat persoalan yaitu terabaikannya budaya kerja birokrasi yaitu motivasi kerja sehingga berdampak pada melemahnya produktivitas kerja pegawai serta belum terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Padahal dalam SK MENPAN NO. 25/KEP/M. PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara terdapat 17 pasang budaya kerja yang salah satunya semangat dan motivasi. Dalam keputusan ini menjelaskan bahwa pegawai perlu mengembangkan budaya motivasi kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman, terlihat beberapa pegawai yang sedang menjalankan tugasnya dan ada juga pegawai yang dalam jam kerja masih berada diluar ruangan yang seharusnya di tempat ia menjalankan tugasnya. Selanjutnya, penulis memperoleh data konkrit mengenai capaian kinerja pegawai pada tahun 2011. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah**  
**Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2011**

No	Aspek	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Capaian Kinerja
1.	Kebijakan teknis penyelenggaraan umum pemerintahan	1. Jumlah program nasional yang dilaksanakan SKPD. 2. Keberadaan ( <i>Standard Operating Prosedure</i> ).	0 % Tidak ada
2.	Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan	3. Jumlah Perda yang pelaksanaan terhadap Perda yang harus dilaksanakan menurut Peraturan Menteri.	0%
3.	Penataan kelembagaan daerah	4. Rasio struktur jabatan dan eselonering yang terisi. 5. Keberadaan jabatan fungsional dalam struktur organisasi SKPD	100% Tidak ada
4.	Pengelolaan kepegawaian daerah	6. Rasio PNS kabupaten. 7. Pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. 8. Pejabat yang telah memenuhi persyaratan keangkatan.	0,72% 100% 100%
5.	Perencanaan pembangunan daerah	9. Keberadaan dokumen pembangunan di SKPD. 10. Jumlah program RKPD yang tidak diakomodir dalam RENJA SKPD. 11. Jumlah program RENJA RKPD yang tidak diakomodir dalam RKA SKPD. 12. Jumlah program RENJA RKPD yang tidak diakomodir dalam DPA SKPD.	Ada 3 jenis 0% 0% 0%
6.	Pengelolaan keuangan daerah	13. Anggaran SKPD terhadap total belanja APBD. 14. Belanja modal terhadap total belanja SKPD. 15. Total belanja pemeliharaan dari total belanja barang dan jasa. 16. Total belanja pemeliharaan dari total belanja SKPD. 17. Laporan keuangan SKPD	14,36% 10,65% 6,22% 2,67% Ada 3 jenis
7.	Pengelolaan barang milik daerah	18. Keberadaan inventarisasi barang atau asset SKPD. 19. Jumlah yang tidak digunakan oleh SKPD.	Ada 0%
8.	Pemberian fasilitas terhadap partisipasi masyarakat	20. Jumlah fasilitas prasarana informasi 21. Keberadaan survei kepuasan masyarakat	Tidak ada Tidak ada

*Sumber : Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Kabupaten Padang Pariaman pada Tahun 2012*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa capaian kinerja pegawai masih kurang yang terlihat hanya tiga indikator capaian kinerja 100% dan tiga indikator dalam kategori ada lalu selebihnya capaian kinerja pegawai hanya dibawah 15% pada tahun 2011, ini berarti dapat dikatakan produktivitas kerja pegawai Sekretariat

Daerah Kabupaten Padang Pariaman ini tergolong rendah. Hal ini juga senada dengan pemberitaan melalui media *online* [bakinnews.com](http://bakinnews.com) yang dipublikasikan tanggal 14 Februari 2011, yang kutipannya sebagai berikut :

.....banyak terlihat kejanggalan yang dilakukan pejabat di daerah ini. Kalau Bupati dan Wakil Bupati tidak berada ditempat para pegawai seenak perutnya nongkrong di berbagai tempat, ruangan kerja kosong melompong sementara meja dan kursi menangis untuk diduduki. Tetapi kalau Bupati dan Wakil Bupati berada ditempat, para pejabat penuh diruang tunggu untuk ketemu dengan penguasa daerah ini. Sementara Wakil Bupati Drs. H. Damsuar dalam setiap kesempatan selalu menekankan kepada para PNS untuk bersikap jujur dan melaksanakan kedisiplinan. Namun apakah prilaku dan tabiat bisa berubah? Kini masyarakat pesimis apakah pemimpin pilihan masyarakat ini mampu bekerja sesuai dengan harapan masyarakat. Kini kinerja Bupati Padang Pariaman jadi sorotan tajam dari masyarakat.....(www.bakinnews.com).

Dari kutipan di atas, terlihat ada persoalan yang terkait dengan motivasi kerja pegawai yang masih rendah. Selain itu penulis juga melakukan wawancara pada Kepala Bagian Hukum yaitu bapak Ezzeddin Zain, SH,ME, dari wawancara tersebut terungkap juga bahwa motivasi kerja pegawai tergolong lemah karena persoalan pada individu pegawai masih kaitkan pada jam kantor sehingga berdampak produktivitas kerjanya jadi rendah. Kompetensi yang dimiliki pegawai masih ada yang belum sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan serta masih rendahnya produktivitas kerja pegawai untuk melakukan hal-hal yang produktif pada jam kerja.

Dari penjelasan di atas, permasalahan yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman diantaranya: a) Rendahnya dorongan dalam diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya; b) Kurangnya kemampuan dari beberapa pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik; c) Kurangnya kerja keras

pegawai dalam mencapai etos kerja yang tinggi; e) Dan terdapatnya beberapa pegawai dalam jam kerja kerja kantor tidak berada pada tempat bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menelusuri lebih mendalam untuk menjawab persoalan yang terjadi dengan melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman”

## **B. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Rendahnya motivasi kerja pegawai yang tampak dari waktu jam kerja para pegawai masih sibuk kegiatan yang lain.
- b. Rendahnya produktivitas pegawai yang terlihat capaian kinerja pegawai masih kurang.
- c. Rendahnya presentase pengelolaan keuangan daerah.
- d. Sedikitnya belanja modal terhadap APBD terlihat dari presentase capaian kinerja.
- e. Kurangnya kerja keras pegawai dalam mencapai etos kerja yang tinggi.

### **2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka penulis membatasi masalah

dalam penelitian ini pada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

### **3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka permasalahan penelitian penulis rumuskan yaitu apakah motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman?

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang bersifat praduga, namun harus dibuktikan kebenarannya. Pada penelitian ini penulis mengajukan hipotesis yaitu:

Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) :

$H_a$  : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Hipotesis Nol ( $H_0$ ) :

$H_0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

## **E. Manfaat Penelitian**

Setelah tujuan penelitian di atas dapat dipenuhi, maka manfaat yang diharapkan adalah :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan konsep ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal, sebagai referensi untuk sipembaca dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya, serta bagi penulis sendiri untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.