

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor manusia memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi dan perlu mendapat perhatian serius dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lembaga sebagai sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perubahan organisasi dapat terjadi karena dorongan dari dalam (*internal factor*) maupun dorongan dari luar (*external factor*). Dorongan dari dalam dapat timbul karena tuntutan perubahan system nilai, norma dan perilaku kelompok. Secara lebih operasional penyebab perubahan dari dalam ini adalah volume kegiatan yang bertambah banyak, adanya peralatan baru, perubahan tujuan, penambahan tujuan, perluasan wilayah kegiatan, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, sikap serta perilaku para pegawai. Sedangkan dorongan dari luar terjadi karena adanya interaksi organisasi dengan lingkungan, baik pada waktu menerima masukan, proses, maupun memberikan keluaran.

Secara lebih operasional, penyebab perubahan dari luar ini adalah adanya peraturan baru, perubahan kebijaksanaan dari organisasi tingkat yang lebih tinggi, perubahan selera masyarakat, perubahan mode dan gaya hidup masyarakat. Terutama organisasi dalam bidang pendidikan, termasuk di dalamnya merubah sumber daya manusianya.

Penanggulangan masalah kontemporer dalam pengelolaan Sistem Pendidikan Nasional diwujudkan dengan lahirnya Undang-undang nomor 02 tahun 1989, didukung oleh penetapan Undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang otonomi daerah, yang kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah nomor 25 tahun 2000 tentang pembagian wewenang antara pemerintah pusat dan daerah dalam kerangka otonomi daerah. Dasar hukum di atas sangat membantu dalam perbaikan dan pembaharuan sistem pengelolaan pendidikan nasional (Udin, 1994: 231).

Dari masalah kontemporer di atas, memberikan pemikiran yang mendasar dengan adanya tuntutan pembaharuan sistem pengelolaan pendidikan nasional Indonesia, salah satu diantaranya yaitu tentang peningkatan produktivitas dan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas tenaga kependidikan. Dengan demikian penulis menganggap perlu mengangkat isu tersebut melalui penelitian ini. Karena seandainya penelitian tentang masalah ini tidak dilakukan, penulis khawatir isu tersebut tidak terpecahkan.

Setiap organisasi mempunyai keinginan agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Produktivitas yang tinggi akan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sama halnya dengan instansi-institusi pemerintahan, produktivitas pegawainya sangat diharapkan dapat mendukung berbagai aktivitas dan program yang telah direncanakan. Agar setiap pegawai dapat bekerja secara produktif, pemimpin harus mampu menciptakan motivasi dan sikap kerja yang sesuai dengan aturan dan norma organisasi.

Masalah motivasi dan sikap kerja merupakan masalah yang sangat penting untuk dibahas, karena kedua variabel tersebut akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Namun demikian bukan hanya motivasi dan sikap kerja saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain; “pendidikan dan latihan, keterampilan, disiplin, etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan dan jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana pendidikan, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah dibidang produksi, pengalaman kerja, investasi, perijinan, moneter, fiskal, distribusi, dan lain-lain” (Ravianto, 1989:14).

Namun penulis hanya memfokuskan diri pada masalah motivasi dan sikap kerja karena hal itu menurut penulis adalah masalah yang terpenting dalam suatu organisasi. Dilihat dari segi profesi penulis masalah itu sangat mendukung pengembangan profesi sebagai mahasiswa administrasi pendidikan. Sedangkan dilihat dari pengembangan ilmu yang berkembang sekarang masalah tersebut cukup signifikan bagi keberhasilan perkembangan keilmuan khususnya ilmu administrasi pendidikan. Dan dilihat dari kepentingan pembangunan pada era otonomi daerah, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan suatu paradigma baru mengenai perilaku organisasi dan mendukung terwujudnya visi dan misi otonomi daerah. Terutama dalam hal pembentukan tenaga kerja yang produktif untuk membangun bangsa secara kreatif dan mandiri melalui semangat otonomi daerah.

Pangkal tolak dari segala pekerjaan adalah usaha seseorang. Dan usaha tersebut sangat dipengaruhi oleh adanya motivasi dan sikap kerja untuk mewujudkan produktivitas kerja yang lebih baik. Oranglah yang menciptakan pekerjaan, dengan maksud untuk memetik hasilnya untuk mencukupi keperluan-keperluannya. Melalui kerja seseorang mendapatkan identitasnya, karena kerja adalah salah satu cara yang utama dimana seseorang memperoleh statusnya dalam suatu kelompok. Kerja juga menyediakan sarana utama bagi interaksi sosial dalam masyarakat, terlebih bagi segolongan orang mungkin kerja merupakan satu-satunya sarana untuk membentuk hubungan sosial (Kartini Kartono, 1985: 21).

Keberhasilan kerja merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupannya. Keberhasilan kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya, karena kita tahu bahwa manusia adalah unik; satu dengan yang lain berbeda. Sampai saat inipun belum dapat dipastikan secara pasti berapa atau bagaimana seseorang mencapai keberhasilan kerja. Tetapi secara umum dapat dikatakan, bahwa seseorang cenderung memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya apabila pekerjaan itu sesuai dengan apa yang dinginkannya dan dapat memenuhi kebutuhannya.

Gejala-gejala kesenjangan yang terdapat di lapangan cukup jelas, sebab tidak semua pegawai memiliki tingkat motivasi dan sikap kerja yang baik. Ternyata sebagian besar pegawai yang tidak memiliki motivasi dan sikap kerja yang baik, pada akhirnya akan menimbulkan masalah, khususnya terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Apabila masalah motivasi dan sikap kerja pegawai ini dibiarkan tidak diteliti, penulis khawatir akan terjadi disintegrasi pada tiap lembaga pemerintahan. Bentuk disintegrasi yang disebabkan motivasi dan sikap kerja yang kurang antara lain; kurangnya pemahaman tentang makna pekerjaannya sehingga pekerjaan dirasa kurang berarti, kurangnya dorongan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk meraih prestasi sebaik-baiknya, kurangnya sikap patuh dan disiplin terhadap peraturan dinas yang telah ditetapkan, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Adapun keuntungan yang bakal diperoleh apabila masalah motivasi dan sikap kerja ini diteliti antara lain; “akan terwujud suatu inovasi kerja yang baik, menciptakan kekompakan dalam berorganisasi, fokus terhadap pekerjaan, memiliki kemampuan menyesuaikan diri, menciptakan budaya kerja yang baik, mempererat rasa persatuan, menciptakan kerjasama antara pegawai” (Dale Timpe, 2000: 17).

Untuk dapat memahami masalah secara komprehensif, penulis merasa perlu untuk menjelaskan terlebih dahulu tentang kedudukan penelitian ini dalam lingkup bidang studi yang dipelajari penulis yaitu bidang studi administrasi pendidikan. Kajian yang menjadi bahan penelitian ini berfokus kepada masalah administrasi pendidikan yang mencakup pengelolaan pendidikan. Dalam pengelolaan pendidikan, terdapat aspek pengelolaan tenaga kependidikan. Untuk mencapai tujuan pengelolaan tenaga kependidikan, dituntut terselenggaranya berbagai kegiatan yang jelas sebagai satu kesatuan fungsi yang integral.

Pendekatan-pendekatan dalam pengelolaan pendidikan mencakup: pendekatan organisasi klasik, pendekatan hubungan manusia, dan pendekatan perilaku. “Pendekatan perilaku dalam administrasi adalah menggabungkan antara hubungan sosial dengan struktur formal dan menambahkannya dengan proposisi yang diambil dari psikologi, sosiologi, ilmu politik dan ekonomi” (Djam’an Satori, 2002: 12).

Manajemen organisasi yang produktif, dapat terwujud dengan motivasi dan sikap kerja maksimal para pegawainya. Hidayat (1986: 11), mengungkapkan bahwa dalam suatu organisasi “kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan”. Penelitian ini mengacu pada pembahasan masalah tentang pengaruh motivasi dan sikap kerja terhadap produktivitas pegawai. Dalam hal ini, pegawai administrasi yang secara psikologis merupakan individu dan secara manajemen merupakan sumber daya manusia yang produktif.

Sementara Muchdarsyah (1992: 13), mengemukakan bahwa “Produktivitas tenaga kerja mencerminkan manfaat tenaga kerja, intensitasnya menunjukkan jumlah tenaga kerja dan dapat dianggap sebagai percepatan kerja”.

Dari latar belakang diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Sikap Kerja Pegawai Administrasi Terhadap Produktivitasnya; dengan fokus Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, Tahun 2004”**.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Produktivitas pegawai bukanlah faktor yang berdiri sendiri, melainkan akan bergantung pada sejumlah variabel yang mempengaruhinya. Variabel-variabel tersebut sangat variatif, namun penulis hanya memfokuskan pada variabel yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas yaitu variabel motivasi dan sikap kerja.

Motivasi atau dorongan dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya. Motivasi dapat menjelaskan bagaimana cara mengarahkan sumber-sumber daya dan potensi pegawai agar secara produktif berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Hersey dan Blanchard (1989: 72), menyatakan bahwa “motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan”. Variabel motivasi didefinisikan sebagai “suatu dorongan atau keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Motivasi dapat diartikan juga sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja. Indikator-indikator motivasi meliputi: (1) Motivasi Intrinsik, dan (2) Motivasi Ekstrinsik (Wursanto, 1989: 131).

Variabel sikap kerja didefinisikan sebagai “keteraturan tertentu dalam hal perasaan (*afektif*), pemikiran (*kognitif*) dan predisposisi tindakan (*konatif*) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya” (Secord & Backman, 1964: 5).

Sikap terdiri dari tiga komponen, yaitu kognitif (berhubungan dengan pikiran, kepercayaan, ide dan konsep-konsep). Komponen afektif berhubungan dengan kehidupan emosional seseorang. Sedangkan komponen perilaku (konatif) berhubungan dengan kecenderungan untuk berperilaku. Untuk itu, maka Indikator-indikator yang di ambil meliputi: (1) afektif; (2) kognitif; dan (3) konatif (Baron, 1983: 86).

Variabel produktivitas berarti perbandingan rasio output dengan input untuk mengetahui penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. (Pardji Anoraga, 1998; 84). Sedangkan indikator-indikator yang dipakai meliputi: (1) lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; (2) bermotivasi tinggi; (3) mempunyai orientasi pekerjaan positif; (4). dewasa; (5) dapat bergaul dengan efektif (Dale Timpe, 2000: 110-112).

Setelah mengetahui teori-teori yang dipakai dalam penelitian ini, maka untuk mempermudah pembahasan masalah, penulis merumuskan masalah tersebut dalam bentuk pertanyaan seperti tertera dibawah ini.

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai administrasi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis ?
2. Seberapa besar pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas pegawai administrasi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis ?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan sikap kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas pegawai administrasi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menggambarkan secara rasional, empiris dan sistematis tentang pengaruh motivasi dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, penelitian dilakukan pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Dalam meningkatkan produktivitas, banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, namun penulis sengaja hanya meneliti dua variabel motivasi dan sikap kerja, karena menurut penulis variabel tersebut secara signifikan jelas akan memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut telah diketahui dari hasil penelitian terdahulu. Pada akhirnya penulis menginginkan ditemukannya sebuah metode motivasi dan sikap kerja yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas pegawai dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif dan efisien.

2. Tujuan Khusus Penelitian

Dalam penelitian tesis ini, tujuan khusus yang diharapkan penulis dalam penelitian adalah seperti tertera dibawah ini.

- a. Mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja.
- b. Mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh sikap kerja terhadap Produktivitas kerja.
- c. Mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi harapan penulis adalah agar penelitian ini dapat bermanfaat, baik secara aspek teoritis maupun aspek praktis operasional, yang dijelaskan sebagaimana berikut ini.

1. Aspek Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan teori dari teori-teori sebelumnya. Karena penelitian ini bukan saja bersumber dari literatur yang ada, tapi juga banyak sekali masukan-masukan para ahli termasuk didalamnya pembimbing penelitian tesis ini.

Pada penelitian tesis ini, penulis mengharapkan agar teori yang dikembangkan dapat memperkaya wawasan berfikir secara ilmiah, sehingga pada penelitian-penelitian karya ilmiah selanjutnya dapat memperkuat teori-teori yang digunakan. Wawasan berfikir ini sangat penting untuk diketahui dan terus digali, karena dengan cara demikian, penulis dapat menemukan hal-hal apa saja yang masih perlu di olah dan dikembangkan.

Selain itu, melalui teori-teori yang digunakan, diharapkan penulis dapat mengetahui kondisi dan situasi objek penelitian secara komprehensif. Dengan cara seperti itu, teori-teori yang digunakan dalam penelitian dapat dipakai sebagai acuan pembanding dengan lembaga-lembaga organisasi lain, baik secara internal maupun eksternal. Sehingga dapat diketahui pula faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangannya, dan dapat berkompetisi sehat dibidang produktivitas kerja.

2. Aspek Praktis Operasional

Pada aspek praktis operasional, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi kemajuan organisasi dalam hal masukan ide dan gagasan penulis yang dianggap sesuai dengan jalan pemikiran praktisi dan akademisi. Dan dapat menelaah hasil penelitian ini secara rasional, empiris dan sistematis.

Diketahui dan dilaksanakan oleh para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sebagai bahan acuan untuk memiliki sikap bekerja yang diharapkan dan betapa pentingnya arti motivasi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

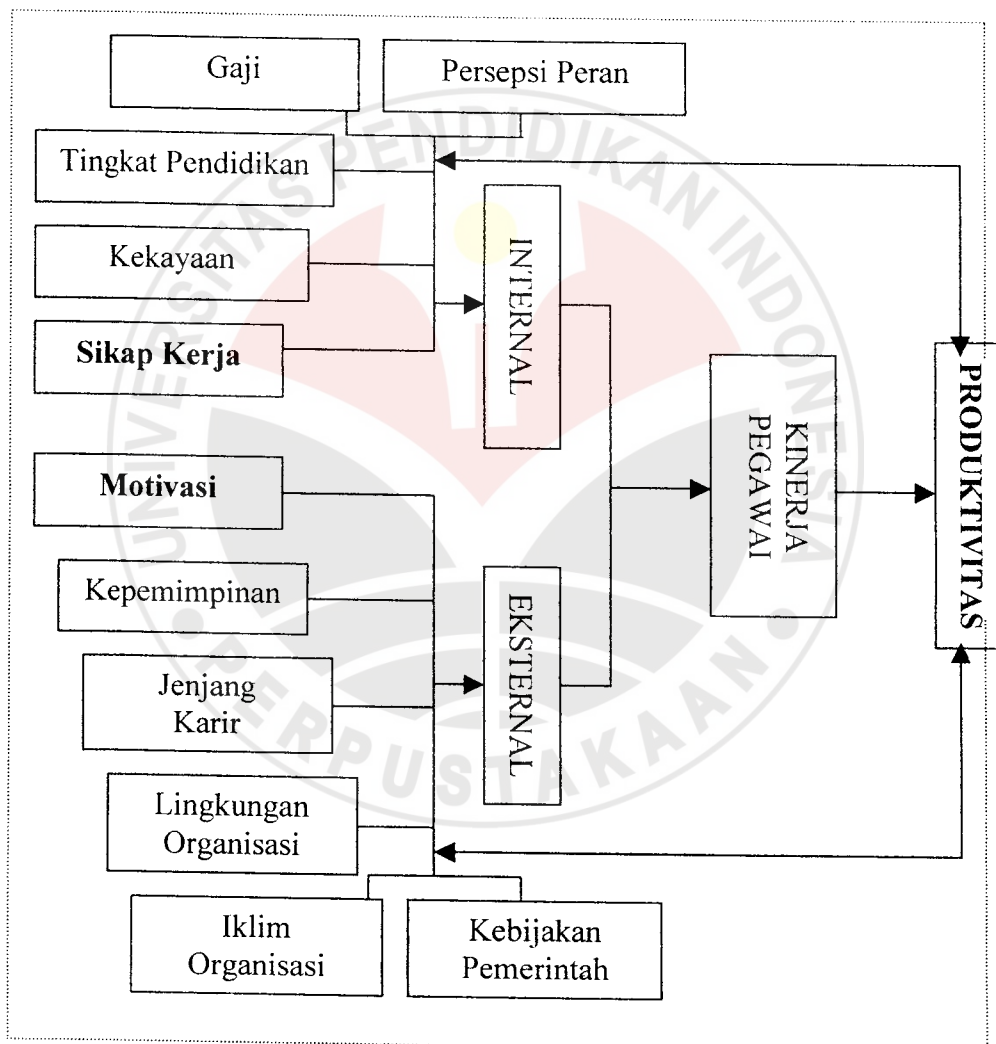
Dilakukan pembenahan sikap kerja dan motivasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dari yang kurang baik menjadi lebih baik. Tercipta kerjasama antara pegawai dan pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dalam mewujudkan sikap dan motivasi kerja yang diharapkan. Memiliki sikap kerja dan motivasi yang baik dalam bekerja sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat lebih baik melalui tindakan kerja yang baik oleh setiap pegawai.

Melalui motivasi dan sikap kerja yang telah terbina dan teratur, penulis mengharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai administrasi, peningkatan produktivitas ini ditandai dengan prestasi kerja. Baik bawahan maupun atasan saling memberikan dukungan yang sinergik kepada terciptanya hasil kerja yang lebih baik.

E. PARADIGMA PENELITIAN

Paradigma penelitian adalah merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian yang merumuskan paradigma adalah penelitian yang bersifat asosiatif (Sugiyono, 1999: 5).

Untuk memperjelas paradigma penelitian ini, secara konseptual digambarkan dalam bentuk konstruk penelitian sebagaimana berikut:



Gambar 1.1.
Konstruk Penelitian

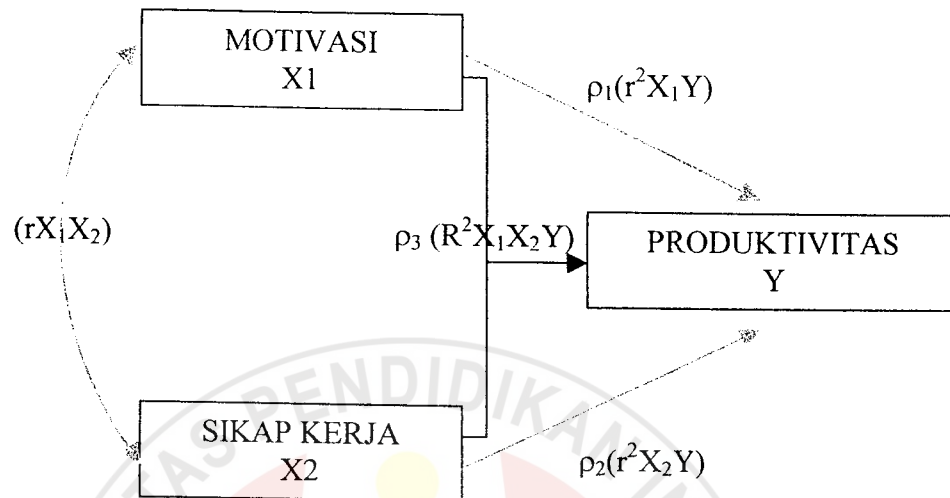
Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman (1984) dalam Disertasi Djam'an Satori (1989: 28) menyatakan perlunya "Conceptual frame work" dalam suatu penelitian. Menurut Miles dan Huberman (1984), bahwa: "Conceptual frame work explains, either graphically or in narrative form, the main dimentions to be studied"

Carter V. Good (1973: 407) menyatakan bahwa paradigma merupakan "a representation, a model of a theory, an idea, or a principle". Menurut Stuart A. Schlegel (1986: 16), dalam suatu grunded research diperlukan paradigma, karena semua analisis harus berdasarkan berbagai ide yang ditetapkan sebelumnya.

Sebenarnya, banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai pada suatu orgaisasi. Misalnya menurut pendapat Muchdarsyah (1992: 56), "secara umum produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh manusia, modal, metode (proses), lingkungan organisasi (internal), produksi, lingkungan negara (eksternal), lingkungan internasional maupun regional dan umpan balik". Namun karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang dimiliki penulis, maka hanya dua variabel yaitu variabel Motivasi dan Sikap Kerja saja yang dapat penulis kembangkan dalam penelitian ini.

Penulis sengaja menggunakan produktivitas sebagai variabel independen dan bukannya *personal performance*, dikarenakan produktivitas dapat lebih banyak menggali potensi sebuah organisasi melalui analisis masukan (*input*) dan keluaran (*output*) yang pengembangannya dan penerapannya relatif mudah dilakukan oleh setiap pegawai dan pengambil kebijakan.

Secara konseptual paradigma penelitian yang digunakan adalah paradigma ganda dengan dua variabel independen. Paradigma ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.2.
Keterkaitan Variabel Paradigma Ganda

Keterangan:

- ✓ Motivasi (X1) adalah variabel yang mempengaruhi (variabel bebas 1)
- ✓ Sikap Kerja (X2) adalah variabel yang mempengaruhi (variabel bebas 2)
- ✓ Produktivitas (Y) adalah variabel yang dipengaruhi (variabel terikat)
- ✓ \longrightarrow adalah garis hubungan kausal
- ✓ \longleftrightarrow adalah garis hubungan korelasional
- ✓ r^2 adalah pengaruh (kontribusi)
- ✓ r adalah korelasi
- ✓ R adalah hubungan X_1 , X_2 dengan Y

Dari teori diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yang paling berpengaruh yaitu faktor motivasi dan sikap kerja. Faktor lain yang ikut mempengaruhi produktivitas tersebut seperti kemampuan (*skill*), kepuasan kerja, fasilitas, kesejahteraan dan lain-lain, dapat menjadi faktor intervening sebagai faktor yang ikut menyeimbangkan penguatan teori yang digunakan.

F. Asumsi

Untuk menghindari ketidaksesuaian antara masalah yang diteliti dengan pembahasan masalah, maka di pandang perlu untuk menetapkan asumsi atau anggapan dasar terlebih dahulu. Pengertian “asumsi adalah sesuatu yang dianggap tidak mempengaruhi atau dianggap konstan. Asumsi menetapkan faktor-faktor yang diawasi. Asumsi dapat berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi dan tujuan. Asumsi memberikan hakekat bentuk dan arah argumentasi” (Komaruddin, 1988: 22).

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat terlihat betapa luasnya cakupan manajemen yang berkaitan erat dengan produktivitas, dimana produktivitas bukanlah faktor yang berdiri sendiri, melainkan akan bergantung pada sejumlah variabel yang mempengaruhinya. Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah motivasi dan sikap kerja.

Motivasi atau dorongan dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi pegawai agar secara produktif berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kemudian pengertian motivasi menurut pendapat lain adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi (Hasibuan, 1984:184).

Pentingnya motivasi harus mendapatkan perhatian yang serius, karena bila lembaga kurang memperhatikan tentang pentingnya motivasi dalam

meningkatkan produktivitas kerja, dikhawatirkan pegawai kurang mempunyai sikap tanggung jawab, disiplin, dan semangat kerja. Dengan demikian fokus telaahan yang dibahas dalam tesis ini adalah pengaruh motivasi dan sikap kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Ciamis.

Asumsi atau anggapan dasar dari penelitian ini bertitik tolak dari konsep-konsep yang sudah dianggap konstan, diantaranya yaitu:

1. “Beberapa orang beranggapan bahwa pegawai mempunyai keunikan dalam hal perilaku yang terarah, lainnya beranggapan bahwa perilaku pegawai ini dalam banyak hal menunjukkan sikap sebagai sasaran yang tidak teratur” (Miftah Toha, 1995: 22).
2. Motivasi dan sikap kerja dimungkinkan akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dan motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila kebutuhannya terpenuhi. Semua pegawai diharapkan dapat bekerja sama dengan baik melalui motivasi dan sikap kerja yang konsisten dan berkesinambungan (Arep, 2003: 13).
3. Organisasi adalah suatu kesatuan yang rasional dan efisien, maka demi tercapainya pekerjaan yang maksimal perlu adanya nilai-nilai etika (sikap) dan motivator dari manajer puncak sebagai pengendali dinamika organisasi, Duncan (Miftah Toha, 1995: 25).
4. Masyarakat dapat mempelajari perilaku (sikap) dalam nilai manajemen dan pemahaman tersebut akan membawa ke arah penyempurnaan pelaksanaan kerja, Max Weber (Miftah Toha, 1995: 129).

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu fenomena dan atau pertanyaan penelitian yang dirumuskan setelah mengkaji suatu teori. Dalam statistik, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi (Sugiyono, 1999: 81).

Sedangkan pengertian hipotesis yaitu, “Suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul” (Suharsimi Arikunto, 1993: 62).

Penelitian yang didasarkan pada data populasi, sampling total atau sensus, tidak melakukan pengujian hipotesis statistik. Penelitian yang demikian dari sudut pandang statistik adalah penelitian deskriptif.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah “hipotesis asosiatif, yaitu suatu pertanyaan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih” (Sugiyono, 1999: 86).

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya rumusan hipotesis adalah agar dapat memberikan arahan dan tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu penelitian, hal ini sesuai dengan pendapat Joko Subagyo (1991: 18), tentang manfaat perumusan hipotesis adalah untuk: (a) penggarisan arah penelitian, agar tidak menimbulkan deviasi arti; (b) memudahkan dan membantu penulis dalam mencari data; (c) memberikan tujuan akhir yang harus dibuktikan.

Berkenaan dengan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian seperti tertera dibawah ini.

1. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.
2. Sikap kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai administrasi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.
3. Motivasi dan sikap kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

H. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan pada pemecahan masalah di masa sekarang dan bersifat aktual. Dengan metode ini akan dilakukan penyusunan data, menganalisa dan menginterpretasikannya tentang arti data yang dikumpulkan atau variabel yang diteliti. Metode deskriptif adalah merupakan suatu metode untuk memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui sample atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 1997: 21).

Sedangkan jenis penelitian deskriptif yang digunakan adalah penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sample dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 1989: 3).

I. Lokasi Dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, yang beralamat di Jl. R.A.A. Kusumasubrata No. 3 Kertasari Kabupaten Ciamis. Telepon (0265) 773709. Lokasi penelitian Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis berada dalam wilayah Kota Ciamis. Populasi yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 120 orang. Sedangkan teknik sampling dilakukan melalui proporsional sampling dengan menggunakan rumus yamane sehingga didapatkan jumlah sampel 55 orang.

