PERANAN HUMAN RELATIONS TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

KABUPATEN KUTAI TIMUR

**Muhammad Jajuli1, dan Damai Darmadi2**

1Administrasi Negara, Fakultas Isipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fakultas Isipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: Muhammad Jajuli@untag-smd.ac.id

**ABSTRACT**

 Penelitian dilakukan terhadap Pegawai di Kantor tersebut melalui dua variabal, yakni Variabel Human Relations dengan indikator Hubungan Formal, Hubungan Non Formal, dan Pemberian Bimbingan dan Pengarahan. Sedang untuk Variabel Motivasi Kerja Pegawai dengan indikator Pemberian Insentif Kesempatan Mengikuti Pendidikan dan Kenaikan Pangkat. Penulis mengadakan penelitian dengan menggunakan kuisioner dan mengadakan uji hipotesis dengan menggunakan rumus Harga Relativ dan mendapatkan hasil bahwa Hubungan antar Pimpinan dan Pegawai berjalan dengan cukup baik.

Mengingat pentingnya faktor Human Relations, setidak-tidaknya mempertahankan tingkat semangat kerja yang ada. Sehingga suasana kerja dan faktor hubungan kemanusiaan antara sesama Pegawai dapat memberikan Motivasi kerja Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Walaupun secara keseluruhan Motivasi yang diberikan kepada Pegawai dalam melakukan perkerjaan sudah cukup baik akan tetapi hendaknya dapat terus ditingkatkan secara berkala guna tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

*Keywords : Peranan Human Relation, Motivasi Kerja*

1. **PENDAHULUAN**

Bahwa dalam rangka melaksanakan Pengembangan tujuan wisata di Kampung Linggang Melapeh yang mendukung kerja pemerintah kampung, maka dipandang perlu untuk membentuk Kelompok Sadar Wisata Kampung Linggang Melapeh. Mengingat **:**

1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 11, Tamabahan Lembaran Negara Nomor 4966);
2. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2005 tentang Kebijakan Pembangunan Kebudayaan dan Pariwisata;
3. Peraturan Mentri Kebudayaan dan Pariwisata Nomor PM.07/HK.001/MKP-2007 tetentang Perubahan kedua atas peraturan Mentri Kebudayaan dan Pariwisata Nomor PM.17/HK.001/MKP-2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Kebudayaan dan Pariwisata;
4. Peraturan Mentri Kebudayaan dan Pariwisata Nomor PM.04/UM.001/MKP/08 Tentang Sadar Wisata;
5. Peraturan Mentri Kebudayaan dan Pariwisata No.11.PM.17/PR.001/MKP/2010 tentang Rencana Strategis Kementrian Kebudayaan dan Pariwisata Tahun 2010 – 2014;
6. Surat Keputusan Bupati Kabupaten Kutai Timur Nomor 414/K.877/2013
7. Peraturan Kampung Nomor : 02/PER-KAM/LM/K-LB/I/2012, tentang Perlindungan dan Pengeloalaan Hutan Gunung Eno.
8. Buku Pedoman Kelompok Sadar Wisata di Destinasi Pariwisata, Direktorat Pemberdayaan Masyarakat, Direktorat Jendral Pengembangan Destinasi Pariwisata Kementrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Tahun 2012.

Pembinaan,penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah oleh negara dilakukan secara terus menerus agar menjadi efisien, efektip bersih dan berwibawa sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas dasar pemerintahan maupun untuk menggerakkan roda pembangunan disegala bidang.

Pegawai Negeri sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat harus mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat untuk memberikan pelayanan yang baik maka diperlukan kemampuan yang handal. Guna kelancaran pembangunan karena pembangunan itu sendiri dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari partisipasi aktif masyarakat. Disamping itu dapat menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja serta motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan pembangunan yang optimal.

Untuk mensukseskan misi yang diembannya "faktor manusia atau pegawai yang memegang peranan penting sebagai unsur pelaksanaan baik dalam lingkungan organisasi dan petugas-petugas lapangan”. Hal ini perlu ditunjang dengan penerapan sistem pendekatan atau hubungan antara pimpinan dengan para bawahannya, untuk memperoleh pegawai-pegawai yang berdedikasi tinggi, ulet dan bertanggung jawab dengan semangat kerja dan motivasi yang tinggi pula.

Dalam hubungan ini harus diperhatikan bahwa kelompok pimpinan didalam organisasi harus mengetahui dan memahami sifat hakiki manusia itu. Memperkecil jurang antara mengetahui dan memahami sifat hakiki manusia merupakan persyaratan yang sangat penting dalam rangka usaha menggerakkan bawahan. Dan salah satu sarananya ialah mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip Human Relations.

Disamping itu perlu diperhatikan bahwa tidak ada dua individu yang sama dalam segala hal meskipun ada tujuan-tujuan manusia yang sifatnya universal. Misalnya, setiap manusia ingin bebas, ingin dihargai, ingin memperoleh kemajuan dalam hidup dan sebagainya.

Tambahan pula setiap manusia mempunyai sifat-sifat yang positif dan negatif Keseluruhan sifat-sifat itu, baik yang positif maupun yang negatif dibawa oleh seseorang ke dalam organisasi mana ia menggabungkan diri. Dengan perkataan lain, dalam diri setiap manusia ada dua macam “kekuatan”, yaitu kekuatan-kekuatan yang konstruktif dan kekuatan-kekuatan yang destruktif

Istilah hubungan kemanusiaan sering juga disebut hubungan antar manusia. Kedua istilah itu merupakan terjemahan dari kata Human.

Relations Hubungan antar manusia, meskipun hubungun antar personal yang bersifat lahiriah saja, kurang memperhatikan aspek-aspek kejiwaan, sehingga tidak memberikan kepuasan psikologis. suatu hubungan dipratekan sebagai hubungan kemanusiaan apabila dalam hubungan itu dapat memberikan kesadaran dan pengertian sehingga pihak lain merasa puas.

Human Relations menurut Sondang P Siagian (2003:6) ialah keseluruhan hubungan baik yang formal maupun yang informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis dalam rangka penyampaian tujuan yang telah ditentukan.

Para ahli administrasi pada umumnya sependapat bahwa managemen merupakan inti daripada administrasi, dan leadership merupakan inti daripada managemen. Akan tetapi pendapat ini masih perlu diperdalam dengan melanjutkan analisa mengenai inti tersebut. Ianjutan dari pendapat ini ialah dengan mengatakan Human Relations merupakan inti dari kepemimpinan.

**II. PERMASALAHAN**

"Apakah Human Relations berperan terhadap Motivasi kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur ?".

**III. METODE PENELITIAN**

 Didalam melakukan penelitian pada setiap penulisan skripsi tentunya tergantung pada obyek penelitian itu sendiri, apakah sifatnya verifikatif atau deskriptif. Penelitian yang bersifat verifikatif yaitu variabel yang satu dengan variabel lainnya mempunyai hubungan korelasi sehingga terjalin adanya kausalitas, yang tentu saja jenis penelitian ini memerlukan pembuktian, analisa dan pengujian hipotesis dengan menggunakan model untuk membuktikan hipotesis yang digunakan.

 Jenis penelitian yang dilakukan untuk menyusun skripsi ini adalah verifikatif (kausalitas) yaitu suatu penelitian untuk mengetahui dan mengukur hubungan sebab akibat antara dua variabel, yakni antara Human Relations dan Motivasi Kerja.

Pada umumnya setiap penelitian yang dilakukan menemukan dua gejala yaitu gejala nominal dan gejala kontinum dimana gejala nominal bersifat kwantitatif karena orang dapat membaca banyaknya subyek dari setiap kategori gejala, sedangkan gejala kontinum memperlihatkan sifat kwalitatif yang menunjukkan variasi tingkat pada subyek. Sutrisno Hadi (2004:63) mengatakan bahwa: “Gejala nominal adalah suatu gejala yang hanya dapat digolong-golongkan secara terpisah, secara deskrit, secara kategorik. Gejala nominal adalah gejala yang bervariasi menurut jenis” Kemudian Sutrisno Hadi (2004:93) mengatakan bahwa: “ Gejala Kontinum adalah gejala yang bervariasi menurut tingkatan, gejala ini memiliki kontinuitas ciri-ciri yang dapat digunakan untuk menggolong-golongkan subyek pendukung gejala” Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dalam penelitian ini penulis menemui dua gejala" yaitu gejala nominal dan gejala kontinum.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

 Kabupaten Kutai Timur yang merupakan konteks dimana penelitian ini dilakukan. Kabupaten Kutai Timur diapit oleh 2 (dua) daerah otonom, yaitu pada bagian utara berbatasan dengan Kabupaten Berau, disebelah barat dan Selatan berbatasan dengan Kabupaten Kutai Kartanegara. Sedangkan bagian disebelah timur berbatasan langsung dengan Selat Makassar dan laut Sulawesi. Kabupaten Kutai Timur dibentuk pada tanggal 28 Oktober 1999. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 42 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Kutai Timur. Kabupaten ini merupakan, hasil pemekaran dari Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur.

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Kutai Timur bergerak dalam bidang pelayanan publik sesuai dengan undang-udang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Kutai Timur adalah merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah daerah Kabupaten Kutai Timur dalam bidang pendaftaran dan pencatatan penduduk yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan dan pembangunan dibidang kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 7 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Tmur. Sebagai tindak lanjut atas berlakunya undang-undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.

Susunan Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Tanggal 4 DesemberPasal 66 Nomor 6 Tahun 2013

a. Kepala Dinas.

b. Sekretariat, membawahkan :

- Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

- Sub Bagian Perencanaan Program;

- Sub Bagian Keuangan;

c. Bidang Pelayanan Kependudukan, membawahkan :

- Seksi Pelayanan dan Identitas Penduduk;

- Seksi Pindah Datang Penduduk;

- Seksi Penyerasian Kebijakan dan Perencanaan Kependudukan;

d. Bidang Pencatatan Sipil, membawahkan :

- Seksi Perkawinan dan Perceraian;

- Seksi Pencatatan Kelahiran dan Kematian;

- Seksi Pengangkatan, Pengakuan, Pengesahan Anak, Perubahan dan Pembatalan Akta;

e. Bidang Pengelolaan, Penyajian dan Layanan Informasi Administrasi Kependudukan membawahkan :

- Seksi Informasi dan Publikasi;

- Seksi Proyeksi Kependudukan;

- Seksi Monitoring, Evaluasi dan Dokumentasi Penduduk;

f. Bidang Sistem Informasi Administrasi Kependudukan, membawahkan:

- Seksi Verifikasi dan Validasi Data;

- Seksi Pengembangan dan Pemeliharaan Teknologi Informasi;

- Seksi Kearsipan Dokumen Administrasi Kependudukan;

g. Kelompok Jabatan Fungsional;

h. Unit Pelaksana Teknis ;

**4.2. Hasil Penelitian**

Data dalam penelitian ini meliputi semua gejala yang berhubungan dengan Human Relations sebagai Independent Variable dan Motivasi Kerja sebagai Dependent Variable. Sebagaimana telah penulis kemukakan pada bab II dalam skripsi ini, dalam mengukur Independent Variable dan Dependent Variable, digunakan 6 indikator yang terdiri dari 3 indikator Independent Variable dan 3 indikator Dependent Variable dengan masing-masing indikator dijabarkan dengan 2 (dua) pertanyaan. A. Human Relations

Untuk mengukur Human Relations digunakan 3 (tiga) indikator yang terdiri dari :

1. Hubungan Formal atau Hubungan di dalam Dinas

2. Hubungan Non Formal atau Hubungan di luar Dinas 3. Pemberian Bimbingan dan Pengarahan

3. Pemberian Bimbingan dan Pengarahan

1. Hubungan Formal

Hubungan formal ini dilakukan antara Pimpinan dan Pegawai di dalam Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur, agar tercipta suatu komunikasi yang baik antara Pimpinan dan Pegawai sehingga menciptakan suatu kerja sama yang baik. Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai hubungan formal pada Bidang yang menjadi sampel penelitian dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2. Hubungan formal pada Bidang Pelayanan Kependudukan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  | Nilai Jawaban Responden yang menjawab  | Jumlah Nilai  |
|  |  a b c |  |
| 1 | 9 | 1 | - | 10 |
| 2 | 7 | 3 | - | 10 |
| Jumlah Nilai | 16 | 4 | - | 20 |

Tabel berikut memberikan data untuk mengukur tingkat hubungan formal pada Bidang Pencatatan Sipil

Tabel 3. Hubungan formal pada Bidang Pencatatan Sipil

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  | Nilai Jawaban Responden yang menjawab  | Jumlah Nilai  |
|   |  a b c |  |
| 1 | 6 | 3 | - | 9 |
| 2 | 7 | 4 | - | 11 |
| Jumlah Nilai | 13 | 7 | - | 20 |

Tabel berikut memberikan data untuk mengukur tingkat hubungan formal Bidang Pengelolaan, Penyajian, dan Layanan Informasi Administrasi Kependudukan.

Tabel 4. Hubungan formal pada Bidang Pengelolaan, Penyajian, dan Layanan Informasi Administrasi Kependudukan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  | Nilai Jawaban Responden yang menjawab  | Jumlah Nilai  |
|   |  a b c |  |
| 1 | 7 | 3 | - | 10 |
| 2 | 9 | 1 | - | 10 |
| Jumlah Nilai | 16 | 4 | - | 20 |

2. Hubungan Non Formal

Hubungan non formal yang dilakukan antara Pimpinan dan Pegawai pada luar jam kerja atau di luar Kantor berupa kunjungan Pimpinan dalam rangka silaturahmi atau membina hubungan yang harmonis di luar jam kerja. Dari uraian tersebut di atas untuk lebih jelasnya penulis sajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 5. Hubungan non formal pada Bidang Pelayanan Kependudukan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  | Nilai Jawaban Responden yang menjawab  | Jumlah Nilai  |
|   |  a b c |  |
| 1 | - | - | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 7 |
| Jumlah Nilai | 3 | 3 | 4 | 10 |

Tabel berikut menunjukkan data untuk mengukur tingkat hubungan non formal pada Bidang Pencatatan Sipil.

Tabel 7. Hubungan non formal pada Bidang Pengelolaan, Penyajian, dan Layanan Informasi Administrasi Kependudukan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  | Nilai Jawaban Responden yang menjawab  | Jumlah Nilai  |
|   |  a b c |   |
| 1 | - | 1 | 3 | 4 |
| 2 | 5 | 3 | - | 8 |
| Jumlah Nilai | 5 | 4 | 3 | 12 |

3. Pemberian Bimbingan dan Pengarahan

 Pemberian bimbingan dan pengarahan ini dilakukan oleh Pimpinan kepada Pegawai dalam memberikan tugas-tugas yeng akan dilaksanakan oleh Pegawai. Pimpinan akan membimbing dan mengarahkan mengenai pekerjaan atau tugas-tugas yang akan dilakukan oleh Pegawai apabila Pegawai mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

 Dari uraian di atas, untuk lebih jelasnya bagaimana tingkat pemberian bimbingan dan pengarahan tersebut penulis sajikan dalam bentuk tabel berikut ini Tabel 8. Pemberian bimbingan dan pengarahan pada Bidang Pelayanan Kependudukan.

Tabel 8. Pemberian bimbingan dan pengarahan pada Bidang Pelayanan Kependudukan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  | Nilai Jawaban Responden yang menjawab  | Jumlah Nilai  |
|  |  A b c |  |
| 1 | 9 | 3 | - | 12 |
| 2 | 7 | 3 | - | 10 |
| Jumlah Nilai | 16 | 6 | - | 22 |

Tabel berikut memberikan data untuk mengukur tingkat pemberian bimbingan dan pengarahan pada Bidang Pencatatan Sipil.

Tabel 9. Pemberian bimbingan dan pengarahan pada Bidang Pencatatan Sipil

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan | Nilai Jawaban Responden yang menjawab | Jumlah Nilai |
|  |  A b c |  |
| 1 | 11 | - | - | 11 |
| 2 | 12 | - | - | 12 |
| Jumlah Nilai | 23 | - | - | 23 |

Tabel berikut memberikan data untuk mengukur tingkat pemberian bimbingan dan pengarahan pada Bidang Pengelolaan, Penyajian, dan Layanan Informasi Administrasi Kependudukan.

B. Motivasi Kerja

Untuk mengukur dependent variable, yaitu Motivasi kerja digunakan 3 (tiga) indikator yaitu :

l. Pemberian Insentif

2. Kesempatan Mengikuti Pendidikan

3. Kenaikan Pangkat

1. Pemberian Insentif

 Insentif diberikan Pimpinan kepada Pegawai adalah dalam upaya memotivasi para Pegawai agar melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh sehingga dicapainya produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu insentif penulis jadikan sebagai salah satu indikator, dan insentif yang diberikan oleh Pimpinan dari kantor ini adalah berupa uang perangsang atau tambahan gaji di luar gaji resmi.

Dari uraian tersebut di atas, unftk lebih jelasnya penulis sajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 12. Pemberian insentif pada Bidang Pelayanan Kependudukan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  | Nilai Jawaban Responden yang menjawab  | Jumlah Nilai  |
|  |  a b c |  |
| 1 | - | 3 | 2 | 5 |
| 2 | 5 | 3 | - | 8 |
| Jumlah Nilai | 5 | 6 | 2 | 13 |

Tabel berikut memberikan data untuk mengukur tingkat pemberian insentif pada Bidang Pencatatan Sipil.

1. Kesempatan Mengikuti Pendidikan

Sistem kepegawaian di lndonesia hingga pada saat ini masih menganut sistem karier, yang dilihat dari segi pendidikan formal kemudian baru pengalaman seseorang sehingga penerimaan pegawai selalu berorientasi kepada pemilikan ijazah seseorang, sehingga akibatnya kesempatan untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi adalah merupakan salah satu kebanggaan. Dengan kata lain semakin tinggi pendidikannya semakin besar kemungkinan sukses hidupnya.

 Salah satu motivasi yang cukup penting bagi para Pegawai, yakni pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dalam arti para Pegawai mempunyai kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi daripada sebelumnya, baik pendidikan formal maupun pendidikan informal. oleh karena itu pemberian kesempatan bagi para Pegawai untuk mengikuti pendidikan penulis jadikan sebagai salah satu indikator dari motivasi. Dari uraian tersebut di atas, untuk lebih jelasnya penulis sajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 15. Kesempatan mengikuti pendidikan pada Bidang Pelayanan Kependudukan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  | Nilai Jawaban Responden yang menjawab  | Jumlah Nilai  |
|  |  a b c |  |
| 1 | - | 3 | 2 | 5 |
| 2 | 3 | 4 | - | 7 |
| Jumlah Nilai | 3 | 7 | 2 | 12 |

Tabel berikut memberikan data untuk mengukur tingkat kesempatan mengikuti pendidikan pada Bidang Pencatatan Sipil.

Tabel 16. Kesernpatan mengikuti pendidikan pada Bidang Pencatatan Sipil

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  | Nilai Jawaban Responden yang menjawab  | Jumlah Nilai  |
|  |  a b c  |  |
| 1 | - | 3 | 2 | 5 |
| 2 | 3 | 4 | - | 7 |
| Jumlah Nilai | 3 | 7 | 2 | 12 |

Berikut ini tabel yang memberikan data rmtuk mengukur tingkat kesempatan mengikuti pendidikan pada Bidang Pengelolaan, Penyajian, dan Layanan Informasi Administrasi Kependudukan.

1. Kenaikan Pangkat

 Adapun yang dimaksud kenaikan pangkat di sini artinya bagi para Pegawai yang telah memenuhi persyaratan yang diperlukan, maka pegawai yang bersangkutan berhak untuk mendapatkan kenaikan pangkat sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku. Kenaikan pangkat merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian Pimpinan pada suatu kantor/Instansi, karena pangkat adalah menyangkut masalah karier, nasib seseorang. Kenaikan pangkat merupakan satu motivasi bagi Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dari uraian tersebut di atas, untuk lebih jelasnya penulis sajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 18. Kenaikan pangkat pada Bidang Pelayanan Kependudukan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  | Nilai Jawaban Responden yang menjawab  | Jumlah Nilai  |
|  |  a b c |  |
| 1 | 2 | 6 | - | 8 |
| 2 | 4 | 4 | - | 8 |
| Jumlah Nilai | 6 | 10 | - | 16 |

Tabel berikut ini memberikan data untuk mengukur tingkat kenaikan pangkat pada Bidang Pencatatan Sipil

Tabel 19. Kenaikan Pangkat pada Bidang Pencatatan Sipil

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  | Nilai Jawaban Responden yang menjawab  | Jumlah Nilai  |
|  |  a b c  |  |
| 1 | 2 | 6 | - | 8 |
| 2 | 4 | 2 | 1 | 7 |
| Jumlah Nilai | 6 | 8 | 1 | 15 |
|  |  |  |  |  |

 **5.1. Kesimpulan**

 Setelah penulis dapat merampungkan tahap demi tahap dari penelitian ini, maka sampailah penulis pada bagian penutup, yang mana pada bagian ini penulis mengemukakan secara garis besar kesimpulan dari hasil penelitian di lapangan melalui data yang dipergunakan untrk membuktikan kebenaran hipotesis yang dirumuskan, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang Human Relations pada indikator hubungan formal di lingkungan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur terbina dan terjalin dengan cukup baik antara Pimpinan dan Pegawai.
2. Untuk indikator hubungan non formal dimana para responden lebih banyak menjawab kriteria b dan c. Dengan berpedoman kepada jawaban tersebut, penulis berkesimpulan, Pimpinan masih kurang memperhatikan tentang faktor ini, sehingga di luar jam kerja terjadi kesenjangan hubungan antara Pegawai dan Pimpinan. Di satu pihak Pimpinan merasa enggan untuk bersilaturahmi karena merasa lebih tinggi jabatannya dan di pihak lain Pegawai merasa segan untuk berkunjung bila tidak ada perlunya.
3. Untuk pemberian bimbingan dan pengamalan juga sangat jarang dilakukan oleh Pimpinan kepada Pegawai di Kantor tersebut.
4. Untuk variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari indikator pemberian insentif kesempatan mengikuti pendidikan dan kenaikan pangkat ketiganya dikategorikan cukup baik.
5. Dalam hal ini pemberian insentif kesempatan mengikuti pendidikan dan kenaikan pangkat akan memotivasi kerja Pegawai apabila Pimpinan memperhatikan hal ini sehingga kepuasan kerja akan tercapai. 5. Dalam penelitian ini, Human Relations tidak terbukti secara positif mempengaruhi Motivasi Kerja karena pada hasil pengujian hipotesis pada indikator Human Relations di *Bidang Pencatatan Sipil* mendapat nilai tertinggi sedang pada indikator Motivasi Kerja di *Bidang Pencatatan Sipil* mendapat nilai terendah. Namun demikian factor Human Relations bukanlah merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai.
	1. **Saran**

 Adapun saran-saran, yang dapat penulis berikan sehubungan dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada setiap indikator dikategorikan cukup baik" karena selama ini Pimpinan kurang memperhatikan faktor ini dengan cara pendekatan-pendekatan dalam hubungan formal maupun hubungan non formal, dengan berbincang-bincang berkomunikasi, berkunjung ke rumah Pegawai dapat mengurangi kesenjangan antara Pimpinan dan para Pegawainya.
2. Mengingat pentingnya faktor Human Relations, setidak-tidaknya mempertahankan tingkat semangat kerja yang ada. Sehingga suasana kerja dan faktor hubungan kemanusiaan antara sesama Pegawai dapat memberikan Motivasi kerja Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Walaupun secara keseluruhan Motivasi yang diberikan kepada Pegawai dalam melakukan perkerjaan sudah cukup baik akan tetapi hendaknya dapat terus ditingkatkan secara berkala guna tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

**BIBLIOGRAFI**

 Anonim, *Buku Materi Pelengkap Penataran*, Team Pembinaan Penatar dan Bahan Peraturan Pegawai RI, Jakarta 2000.

Anton M Moeliono, 1988, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Balai Pustaka Jakarta

Arifin Abdurrachman, *Human Relations untuk Management* (Teori dan Praktek), Bursa Buku Fisip Unmul, Samarinda, 1999

Arifin Leo, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bursa Buku Sospol Unmul, Samarinda, 1984.

Astrid S. Susanto, *Komunikasi dalam Praktek dan Teori*, Jilid.II, Penerbit Bina Cipta, Bandung 1997.

--------------------, *Pengantar Sosiologi dan Perubahan Sosial*, Penerbit Bina Cipta Cetakan ke-2, Bandung, 19W.

Buchari Zainun, *Management dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta, 1999

 Hadaitullah, *Diktat Human Relations*, Fakultas llmu Sosial dan Politik Samarinda, 1982.

Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, Alumni, Bandung, 2001.

Koentjaraningrat, *Metode-rmetode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta 1995.

M. Karjadi, *Kepemimpinan Politik* , Bogor, 1981.

M. Manulang, *Dasar-dasar Management*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002

Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survey*, Cetakan ke-3, LP3ES, Jakarta 2002.

Onong Uchjana Effendy, *Human Relations dan Publik Relations dalam Management*, Alumni, Bandung 1981.

Prajudi Admosudirjo, *Management*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta, 1993.

Riyono Pratikno, *Komunikasi Pembangunan*, Penerbit Alumni, Bandung, 1995.

Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi Management*, Ghalian Indonesia, Jakarta, 1995.

Soehardiman Yuwono, *Beberapa Aspek yang Mempengaruhi Pelaksanaan Komunikasi*, UGM, Yogyakarta 1996.

Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Yayasan Penerbit, UI, Cetakan ke 6, Jakarta, 1998.

Soewarno Handayaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management*, Alumni, Bandung, 1992.

Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung Jakarta 2003.

-----------------------, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta 1991.

Suharsimi Arikunto, 1985, Majalah Astek no.4. Agustus, Jakarta

Sutrisno Hadi, 1980, Metode Research, Jilid I, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yoryakara

Sutrisno Hadi, *Metodologo Research Jilid I*, Yayasan Penerbit Fakultas UGM Yogyakarta, 2004.

The Liang Gie, *Unsur-unsur Administrasi*, Penerbit Karya Kencana, Yogyakarta, 2000.

Usman Tampubolon, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Fakultas Sosial Politik UGM , Yogyakarta, 1999.

W. A Gerungan, *Psychologi Social*, PT. Eresco, Jakarta, 1983.

Winarno Surachman*, Dasar-dasar Tehnik Research Pengantar Metodologi Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 2000.

 .