**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja di Bagian Keuangan Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang**

**Kabupaten Kutai Timur**

 **Fl. Sudiran1, Salasiah2**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

Mar’i Agans\_untagsmd@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

 Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai di Bagian Keuangan Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur, oleh karena itu maka peneliti merumuskan hipotesa “**motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Bagian Keuangan Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur**”.

Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Mei 2018 selama 5 (lima) bulan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan Korelasi *Product Moment* , pengumpulan data mengunakan kuisioner kepada para responden dengan jumlah sampel yaitu 8 (delapan) responden.

Berdasarkan hasil analisa Korelasi *Product Moment* terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai di Bagian Keuangan Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang dengan nilai korelasi 0,441. Berdasarkan interpretasi tersebut maka pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai berada pada kategori sedang (cukup).

**Kata kunci : *motivasi kerja, semangat kerja***

***ABSTRAK***

This study aims to find out how the influence of work motivation on employee morale in the Finance Department of Land and Spatial Planning of East Kutai Regency, therefore the researchers formulate hypotheses "work motivation has a positive and significant influence on employee morale in the Finance Department of Land and Spatial Planning of East Kutai Regency ".

The timing of the research is conducted in December 2017 until May 2018 for 5 (five) months. This research is a quantitative research using Product Moment Correlation, data collection using questionnaires to the respondents with the number of samples are 8 (eight) respondents.

Based on the results of Product Moment Correlation analysis there is a positive influence between work motivation on employee morale in the Finance Department of Land and Spatial Planning with a correlation value of 0.441. Based on these interpretations, the influence of work motivation on employee morale is in the category of moderate.

**Keywords : *work motivation, morale***

1. **Pendahuluan**

 Manusia merupakan makhluk sosial, oleh karena itu di dalam kehidupannya tidak akan terlepas dari suatu organisasi tertentu, baik yang cakupannya luas maupun yang cakupannya sempit, organisasi swasta atau organisasi pemerintah. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangatlah penting untuk diperhatikan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Pada berbagai bidang khususnya berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Manusia adalah makhluk hidup yang secara nyata menginginkan pemenuhan kepuasan, terutama kepuasan akan pemenuhan kebutuhan psikologis dan psikologis sosial sehingga karyawan akan merasa senang. Dengan kesenangan tersebut seseorang akan suka memberi untuk adanya pengertian , dan dengan pengertian karyawan akan suka membantu, suka bekerja sama, suka berhubungan, dan selalu menetapkan target dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sukses tidaknya suatu perusahaan, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan pihak manajemen ialah membangkitkan semangat atau gairah kerja karyawannya. Peranan manajemen sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan perusahaan. Para karyawan harus bekerja sama sesuai dengan perintah atasannya. Perintah tersebut bisa saja tidak sesuai dengan keinginannya atau sama sekali belum dimengerti, karena belum pernah dialami atau dikerjakan sebelumnya. Akibatnya, timbul perasaan malas atau tidak bergairah dalam bekerja. Perasaan malas tersebut perlu diwaspadai, karena merupakan tanda-tanda hilangnya motivasi dalam diri karyawan.

Motivasi karyawan dalam bekerja harus diperhatikan agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesutau hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan delam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu hal yang mendorong. Dengan kata lain, faktor pendorong dari perilaku seseorang tersebut adalah suatu kebutuhan yang terkait dengan orang tersebut. Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap orang pastilah berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh proses mental yang dilalui oleh setiap orang juga berbeda. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialami dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya, lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta pastilah mempunyai cara dan strategi yang berbeda-beda. Organisasi harus memahami karakter dan juga kebutuhan dari para pegawai. Ketepatan dalam memberikan produk motivasi merupakan hal yang sangat menentukan semangat kerja para pegawai. Apabila organisasi telah mampu memberikan ketepatan motivasi terhadap para pegawainya, maka secara tidak langsung memungkinkan untuk membentuk iklim dan suasana kerja yang nyaman bagi para pegawai. Di saat yang bersamaan, keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi akan muncul dan biasanya para pegawai akan selalu memberikan yang terbaik kepada organisasinya. Secara tidak langsung sikap mental untuk selalu berkarya dengan lebih baik akan muncul dari para pegawai dan akan membawa kemajuan bagi organisasi. Sikap mental yang demikian akan memacu para pegawai untuk tidak cepat puas dalam setiap perolehan hasil sebuah pekerjaan dan akan selalu berusaha mendapatkan hasil yang sebaik mungkin.

Semangat Kerja Menurut Nitisemito (2002:56) adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Semangat kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik.

Memotivasi karyawan adalah usaha untuk meningkatkan Semangat kerja karyawan. semangat kerja adalah upaya melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Dengan demikian dapat diartikan semangat kerja merupakan suatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja akan semakin meningkat produktivitas kerja. Semangat kerja merupakan kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tepat yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

Seperti halnya pada Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur ini yang mana didalamnya terdapat banyak pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja berbeda - beda, sebaiknya motivasi kerja tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur agar dapat bekerja dengan baik dan mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan.

Berbicara mengenai beberapa permasalahan di Kantor Dinas Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur, ada beberapa aspek yang mempengaruhi *progress* yang ada didalam instansi tersebut, salah satunya adalah Semangat Kerja. Masalah semangat kerja merupakan masalah yang sangat mendasar sebagai konsekuensi dari sebuah lembaga pemerintahan pada Kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur.

Masalah semangat kerja bisa diliat dari tingkat kedisiplinan pegawai, dilihat dari kedatangan ataupun pulang pegawai, datang ke kantor hanya duduk - duduk saja dan tidak berada diruangan dalam memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi kerja pegawai masing- masing. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat aktifitas dalam pekerjaan masih rendah. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semangat kerja pegawai masih rendah.

Rendahnya semangat kerja ini juga menunjukkan kelemahan pegawai dalam penyelesaian - penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu masih sering terlihat pegawai yang masih kurang disiplin dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat. Kurangnya semangat kerja pegawai juga terlihat dari kehadiran pegawai apabila instansi mengundang pegawai untuk mengikuti kegiatan atau acara, bahkan ada beberapa yang tidak hadir dengan alasan tertentu. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan, beberapa pegawai merasa bahwa beban kerja yang diembankan kepadanya terlalu berat atau pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki. Permasalahan di atas dapat menyebabkan semangat kerja pegawai dapat mengalami fluktuasi. Kondisi ini juga dapat dihubungkan dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja. Pekerjaan yang monoton dengan beban kerja yang cukup tinggi pun dapat menjadi salah satu penyebabnya. Hal ini mengakibatkan timbulnya kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan para pegawai.

1. **Rumusan Masalah**

Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai diBagian Keuangan Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur

1. **METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis Penelitian**

Bentuk penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan analisa kuantitatif, dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang menggunakan rumus statistik. Dengan motode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan fakta yang diperoleh .

**3.2. Populasi, Sampling dan Sampel**

Yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2005 : 90).

**3.3. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang dianalisis terdiri dari satu yakni variabel bebas yaitu motivasi kerja, Sedangkan variabel / faktor tidak bebas / dependent / terikat adalah semangat kerja.

**3.4. Teknik Pengumpulan Data**

**1. Jenis Data**

Jenis data yang diperlukan antara lain meliputi :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung ke lokasi penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.
2. Data sekunder, merupakan pengumpulan data dan informasi yang diperlukan atau diperoleh melalui catatan-catatan tertulis lainnya yang tentunya berkaitan dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan melalui studi kepustakaan *(library research*) yaitu mengumpulkan buku-buku, karya ilmiah, makalah yang memiliki relevansi dengan masalah yang sedang diteliti.

**2. Cara Memperoleh Data**

1. Kuesioner (pertanyaan) yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden, untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan survei dan untuk memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas yang tinggi.
2. Observasi yaitu pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terhadap segala hal yang menyangkut lokasi penelitian, aktivitas atau perilaku dan non perilaku pegawai di lokasi penelitian.

**3.5. Teknik Analisa Data**

Selanjutnya untuk menganalisis data, maka digunakan analisis statistik teknik koefisien product moment, sehingga dapat diketahui hubungan antara *independent-variable* yaitu motivasi kerja dan *dependent-variable* yaitu semangat kerja.

1. **HASIL PENELITIAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

**A. Gambaran Umum Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang**

Dasar pembentukan Organisasi Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur di tetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor : 06 Tahun 2013 Tanggal 4 Desember 2013. Serta telah diubah Nomenclature berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor : 10 Tahun 2016 Tanggal 4 Nopember 2016 menjadi Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur.

**1. Aspek Strategis Organisasi**

Seiring dengan semangat reformasi dan otonomi daerah, pemerintah dituntut untuk melakukan perubahan mendasar terhadap system penyelenggaraan pemerintahan terutama pola manajemennya. Salah satu perubahan yang dimaksud adalah penerapan paradigma Pemerintahan yang baik ( Good Governance ) yang merupakan syarat bagi pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa Indonesia. Tuntutan publik menghendaki agar pemerintah dapat menerapkan paradigma kepemerintahan yang baik ( Good Governance ) yang memberikan nuansa peran dan fungsi yang seimbang antara pemerintah, swasta dan masyarakat, dengan prinsip yang mendasarinya yaitu adanya transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas.

Pemerintah yang akuntabel merupakan keharusan yang perlu dilaksanakan dalam usaha mewujudkan aspirasi serta cita-cita masyarakat dalam mencapai masa depan yang lebih baik. Berkaitan dengan hal itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan terukur sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, serta bebas dari korupsi, kolusi dan Nepotisme sebagaimana diamanatkan dalam Tap MPR RI Nomor IX/MPR/1959 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, kolusi dan Nepotisme, maka diterbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ( LAKIP ) yang mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyenggara negara, untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan penggelolaan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan padanya berdasarkan Perencanaan Strategis ( RENSTRA ) yang ditetapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah mempunyai Tugas Pokok membantu Kepala Daerah dalam rangka mewujudkan Visi Kabupaten Kutai Timur yaitu **“ Terwujudnya Kemandirian Kutai Timur Melalui Pembangunan Agribisnis dan Agroindustri “** dan Misi **“ Bersatu Mewujudkan Kemandirian Kutai Timur “**.

Dari 5 ( Lima ) Misi Kabupaten yang sangat erat kaitannya dengan Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur adalah : **“ Meningkatkan pengelolaan ruang untuk mewujudkan kualitas lingkungan yang baik, lebih sehat dan nyaman bagi kehidupan manusia “**.

Sebagai perwujudan pertanggung jawaban keberhasilan / kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan maka disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Tahun 2016 sebagai perwujudan Akuntabilitas Kinerja yang dicerminkan dari hasil pencapaian kinerja berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

**2. Kedudukan, Fungsi dan Tugas Pokok.**

**a. Kedudukan**

Kedudukan Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur bertempat pada kawasan perkantoran bukit pelangi di Sangatta.

**1). Tugas Pokok dan Fungsi**

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur.

Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang mempunyai fungsi sebagai berikut

**3. Struktur Organiasi dan Tugas Jabatan**

Struktur Organisasi Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 25 Tahun 2016 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur sebagai berikut :

Kepala Dinas :

a. Membawahi Sekretaris dan bidang-bidang.

b. Sekretaris membawahi :

1) Kasubag Perencanaan Pembangunan.

2) Kasubag Umum.

3) Kasubag Keuangan.

c. Bidang Penataan Penguasaan dan Pemanfaatan Tanah membawahi :

1) Seksi Penataan Penguasaan dan Pemanfaatan Tanah Pemerintah.

2) Seksi Penataan Penguasaan dan Pemanfaatan Tanah Non Pemerintah.

3) Seksi Data dan Informasi Pertanahan.

d. Bidang Pengawasan dan Penanganan Sengketa Pertanahan membawahi :

1) Seksi Penanganan Sengketa Tanah Garapan.

2) Seksi Penanganan Sengketa Tanah Pemerintah.

3) Seksi Penanganan Sengketa Tanah Ulayat Tanah Kosong dan Tanah Terlantar.

e. Bidang Perencanaan Umum membawahi:

1) Seksi Perencanaan Umum Tata Ruang.

2) Seksi Perencanaan Kawasan Perkotaan.

3) Seksi Perencanaan Kawasan Pedesaan.

**4.2. Hasil Penelitian**

**4.2.1. Identitas Responden**

**1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **frekuensi (orang)** | **Prosentase (%)** |
| 1 | Pria | 5 | 62,5 |
| 2 | Wanita | 3 | 37,5 |
| **Jumlah** | **8** | **100** |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas dari responden penelitian ini berjenis kelamin pria sebanyak 5 orang atau 62,5%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 3 orang atau 37,5%.

**2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Berikut distribusi responden berdasarkan usia.

**Tabel 4.2**

**Distribusi Responden berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Jumlah (orang)** | **Prosentase (%)** |
| 1. | 25 – 35 | 2 | 25 |
| 2. | 35 - 45 | 4 | 50 |
| 3. | >46 | 2 | 25 |
| **Jumlah** | **8** | **100** |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 8 responden dari segi usia mayoritas berusia 35 - 45 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 50%. Untuk responden yang paling sedikit yaitu terdapat pada usia 25-35 tahun dan >46 tahun yaitu masing-masing sebanyak 2 orang atau 25%.

**3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berikut adalah tabel distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan.

**Tabel 4.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No**  | **Tingkat Pendidikan**  | **Jumlah (orang)**  | **Prosentase (%)**  |
| 1.  | SMA setingkat  | 2  | 25  |
| 2.  | Diploma  | 1  | 12,5  |
| 3.  | Strata 1 (S1)  | 4  | 50  |
| 4.  | Strata 2 (S2)  | 1  | 12,5  |
| **Jumlah**  | **8**  | **100**  |

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan setingkat strata 1 (S1) yaitu sebanyak 4 orang atau 50%, selanjutnya diikuti oleh tingkat pendidikan setingkat SMA/SMK sebanyak 2 orang atau 25% dan yang paling sedikit adalah setingkat diploma dan strata 2 sebanyak masing-masing 1 orang atau 12,5%.

**4.3. Analisa dan Pembahasan**

Dari indikator *independent variable* (gejala bebas) yang penulis amati, penulis membagikan kuesioner kepada seluruh pegawai, maka dapat disajikan jawabannya pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (X) No.** **Responden**  | **Jawaban Kuesioner Soal Ke-**  | **Total Skor**  |
| **1**  | **2**  | **3**  | **4**  | **5**  | **6**  | **7**  | **8**  | **9**  | **10**  | **11**  | **12**  | **13**  |
| 1  | B  | C  | B  | B  | D  | C  | B  | C  | C  | C  | C  | B  | C  | 43  |
| 2  | B  | B  | B  | A  | C  | C  | A  | A  | B  | B  | C  | C  | C  | 50  |
| 3  | B  | B  | B  | A  | B  | B  | B  | A  | A  | C  | B  | B  | A  | 55  |
| 4  | B  | B  | A  | B  | B  | B  | C  | A  | B  | C  | C  | B  | C  | 50  |
| 5  | A  | B  | A  | A  | E  | C  | B  | A  | B  | B  | B  | B  | A  | 53  |
| 6  | A  | B  | A  | A  | B  | A  | A  | A  | A  | A  | B  | A  | A  | 62  |
| 7  | A  | D  | B  | B  | C  | B  | B  | A  | A  | A  | A  | B  | A  | 55  |
| 8  | B  | D  | A  | A  | D  | E  | A  | C  | A  | C  | B  | D  | C  | 44  |
| **JUMLAH**  | **412**  |

**Tabel 4.12**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jawaban Responden Tentang Semangat Kerja (Y) No.** **Responden**  | **Jawaban Kuesioner Soal Ke-**  | **Total Skor**  |
| **1**  | **2**  | **3**  | **4**  | **5**  | **6**  | **7**  | **8**  | **9**  | **10**  | **11**  |
| 1  | B  | B  | B  | B  | B  | B  | B  | B  | B  | B  | B  | 44  |
| 2  | B  | B  | B  | B  | A  | A  | A  | A  | A  | A  | B  | 50  |
| 3  | B  | B  | A  | B  | B  | B  | B  | B  | A  | B  | B  | 46  |
| 4  | B  | B  | B  | A  | B  | A  | B  | B  | A  | B  | B  | 47  |
| 5  | B  | B  | A  | B  | B  | A  | A  | B  | B  | B  | B  | 47  |
| 6  | A  | A  | A  | A  | A  | B  | A  | A  | A  | A  | A  | 54  |
| 7  | B  | B  | B  | A  | B  | A  | A  | A  | A  | B  | A  | 50  |
| 8  | A  | B  | A  | C  | B  | B  | B  | C  | C  | B  | A  | 44  |
| **JUMLAH**  | **382**  |

Selanjutnya total skor di atas diproses ke dalam tabel persiapan sebagai berikut :

**Tabel 4.13**

**Tabel Persiapan untuk mencari korelasi antara (X) dan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Subyek/** **Obyek**  | **X**  | **X**  | **X2**  | **Y**  | **Y**  | **Y2**  | **XY**  |
| 1  | 43  | -8.50  | 72.25  | 44  | -3.75  | 14.06  | 31.88  |
| 2  | 50  | -1.50  | 2.25  | 50  | 2.25  | 5.06  | -3.38  |
| 3  | 55  | 3.50  | 12.25  | 46  | -1.75  | 3.06  | -6.13  |
| 4  | 50  | -1.50  | 2.25  | 47  | -0.75  | 0.56  | 1.69  |
| 5  | 53  | 1.50  | 2.25  | 47  | -0.75  | 0.56  | 0.36  |
| 6  | 62  | 10.50  | 110.25  | 54  | 6.25  | 39.06  | 1.03  |
| 7  | 55  | 3.50  | 12.25  | 50  | 2.25  | 5.06  | 7.88  |
| 8  | 44  | -7.50  | 56.25  | 44  | -3.75  | 14.06  | 28.13  |
| **412**  | **270.00**  | **382**  | **81.50**  | **61.46**  |

**4.3.1. Pengujian hipotesis**

Untuk pengujian hipotesis yang peneliti ungkapkan pada awal penelitian ini yaitu “diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur” maka pengujian menggunakan Koefisien Product Moment terlihat harga (r) sebesar 0,441. Melalui tabel nilai (terlampir), maka kita menguji signifikansi sebagai berikut :

r = 0,441

N = 8

Dari rxy empiris sebesar 0,441 dimana rxy tabel untuk N = 8 (dengan taraf kepercayaan 95%) adalah 0,707, maka rxy empiris < rxy tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa **tidak terdapat pengaruh yang signifikan** antara variabel X terhadap variabel Y, yaitu antara motivasi kerja terhadap semangat Kerja pegawai Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya untuk dapat memberikan interprestasi seberapa kuat hubungan tersebut, maka digunakan pedoman interprestasi korelasi sebagai berikut :

|  |  |
| --- | --- |
| **Interpretasi Nilai r *Product Moment Pearson* Koefisien Validitas**  | **Interpretasi**  |
| 0,80 ≤ rxy≤ 1,00  | Korelasi sangat tinggi (Sangat baik)  |
| 0,60 ≤ rxy < 0,799  | Korelasi tinggi (baik)  |
| 0,40 ≤ rxy < 0,599  | Korelasi sedang (cukup)  |
| 0,20 ≤ rxy < 0,399  | Korelasi rendah (kurang)  |
| 0,00 ≤ rxy < 0,199  | Korelasi sangat rendah (sangat kurang)  |
| rxy < 0,00  | Korelasi Tidak ada  |

Dengan menghubungkan r yang diperoleh dengan tabel pedoman interpretasi di atas, maka diperoleh r xy = 0,441 berada pada interval koefisien 0,40 ≤ rxy < 0,599. Berarti hubungan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai berada pada tingkatan hubungan yang sedang (cukup), Artinya jika motivasi kerja yang diterapkan itu baik, maka tingkat semangat kerja pegawai juga akan semakin baik.

1. **PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukan dapat ditarik kesimpulansebagai berikut :

* 1. Berdasarkan hasil analisa Korelasi *Product Moment* terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai di Bagian Keuangan Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang dengan nilai korelasi 0,441.
	2. Berdasarkan interpretasi tersebut maka pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai berada pada kategori sedang (cukup).

**5.2. Saran**

Untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja dan semangat kerja pegawai yang telah ada, maka disarankan kepada Bagian Keuangan Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur hal-hal sebagai berikut :

1. Pengawasan pegawai yang dilakukan telah baik untuk dipertahankan dan lebih baik apabila dapat ditingkatkan,
2. Bagi peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang, disarankan untuk memperdalam dan memperluas variabel-variabel penelitian, indikator serta wilayah kajian dan obyek yang diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alex S. Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Arep , Ishak, Hendri Tanjung.2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Gramedia

Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja RosdaKarya, Bandung.

Herujito, Yayat, M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo

Handoko. T. Tani, 2001, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. S. P. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia.Bumi Aksara, Jakarta.

Malayu.S.P Hasibuan. 2003. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Makalah*. Jakarta: Vumi Aksara

Rinaldy, reza, 2015, *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Barat Kota Medan*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara Medan.

Sadili Samsudin. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Jakarta Timur.

Siagian, Sondang, P.2002. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

Solihin, Ismail.2009. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Erlangga

Sudarmadi . 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Thesis. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang (Studi Empiris : Karyawan Administratif Universitas Semarang)

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alphabet

Vaitzhal Rivai dan Deddy Mulayadi. 2009, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta : PT Rajagrafindo Prasada.