

Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Dadimulya Kecamatan Samarinda Ulu Kalimantan Timur

Ahmad Mustafiin*

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

9 April 2021

Received in revised form:

25 April 2021

Accepted:

25 Mei 2021

Keyword:

Motivation, Morale

Kata Kunci:

Motivasi, Semangat Kerja

ABSTRACT

Effect of Motivation Toward Improved Employee Morale At Village Office District Dadimulya Borneo Samarinda Ulu Timur. Tujuan study aims to determine this positive effect on increasing motivation semangat employee at the Village office Dadimulya district east Borneo Samarinda Ulu and to obtain data the author uses questionnaires to all employees who serve a population that is, of the two data are variable data and variable data increased motivation of employee morale at Village Office District Dadimulya Borneo Samarinda Ulu Timur. Dari the presentation of data addressing the motivation variable and increase morale in the category of extremely powerful and tredapat Relations Positive Motivation Against Against Increasing Employee Morale At Village Office Dadimulya Samarinda Ulu district of East Kalimantan.

ABSTRAK

Efek Motivasi Menuju Peningkatan Moral Pegawai Di Kantor Desa Dadimulya Borneo Samarinda Ulu Timur. Studi tujuan bertujuan untuk menentukan efek positif ini pada peningkatan motivasi tampak pegawai di kantor Desa Dadimulya kecamatan Kalimantan Timur Samarinda Ulu dan untuk mendapatkan data penulis menggunakan kuesioner kepada seluruh pegawai yang melayani kependudukan yaitu, dari dua data tersebut merupakan data variabel dan variabel data peningkatan motivasi moral pegawai di Kantor Kecamatan Dadimulya Borneo Samarinda Ulu Timur. Dari pemaparan data yang membahas variabel motivasi dan meningkatkan moral dalam kategori Motivasi Positif Hubungan yang sangat kuat dan tredapat Terhadap Peningkatan Moral Karyawan Di Kantor Desa Dadimulya Samarinda Kabupaten Samarinda Ulu Kalimantan Timur.

* Corresponding author: AhmadMustafiin@gmail.com

Pendahuluan

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Begitu halnya pada Kantor Kelurahan Dadimulya Kecamatan Samarinda Ulu Kalimantan Timur yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang secara umum memberikan pelayanan terhadap masyarakat, Kantor Kelurahan Dadimulya Kecamatan Samarinda Ulu Kalimantan Timur terletak di Kota Samarinda Jalan Angklung, Kantor Kelurahan ini merupakan pemekaran dari Kelurahan Sidodadi yang mempunyai 19 jumlah pegawai, berkaitan dengan itu maka para pegawai kantor harus mempunyai motivasi serta semangat kerja yang cukup guna pelayanan prima, efektif dan efisien dalam memberi pelayanan pada masyarakat Dadimulya Kecamatan Samarinda Ulu Kalimantan Timur.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya motivasi dan peningkatan semangat kerja para pegawai pada Kantor Kelurahan Dadimulya kecamatan Samarinda Ulu Kalimantan Timur, peningkatan semangat kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa cara kerja hari ini harus lebih baik dari pada cara kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Sinungan, 2000:1).

Tujuan utama dari pemberian motivasi kepada pegawai adalah agar pegawai baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif, manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut (Hasibuan, 2000 : 147).

Sebagaimana diketahui bahwa Instansi atau Lembaga Pemerintah bertugas menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan Pembangunan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugasnya instansi atau lembaga pemerintah melibatkan banyak orang atau pegawai sebagai pelaksana dari tugas-tugas tersebut. Para pegawai sebagai sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri lagi bahwa keberadaannya sangat penting dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pemerintah dalam rangka pembangunan bangsa. Oleh karena itu bagi setiap pegawai dituntut disiplin, pengabdian, loyalitas dan semangat kerja yang tinggi agar semua tugas yang dibebankan kepada masing-masing pegawai dapat dilaksanakan dengan baik.

Berkaitan dengan permasalahan peningkatan semangat kerja pegawai, maka penulis ingin mengamati bagaimana kondisi peningkatan semangat kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Dadimulya Kecamatan Samarinda Ulu Kalimantan Timur, dimana dalam penelitian yang penulis lakukan ini penulis mencoba menganalisis apakah kemungkinan ada

atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap peningkatan semangat kerja pegawai pada Kantor tersebut.

Secara obyektif kita mengetahui bahwa setiap orang yang menjadi pegawai pemerintah mempunyai motif yang berbeda satu dengan lainnya dan setiap orang sudah pasti berusaha mencapai atau meningkatkan semangat kerja yang baik dengan berbagai upaya yang mungkin dilakukannya. Sejalan dengan itu Teori Maslow mengatakan bahwa kebutuhan setiap orang yang menuntut kebutuhan cenderung semakin meningkat, maka langsung atau tidak langsung hal tersebut akan berdampak terhadap aktivitasnya di dalam pekerjaan (Maslow,1998 :22).

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka tentu pula bahwa pegawai bekerja disebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidup mereka secara maksimal. Untuk dapat terpenuhnya secara maksimal maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan hal itu maka

Disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorong bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Motivasi ini bukan saja harus tumbuh di dalam diri setiap pegawai itu sendiri, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan peningkatan semangat itu tumbuh dan berkembang dikalangan bawahannya, jika dorongan semangat ini tumbuh dan berkembang dengan baik dikalangan para pegawai maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Bahwa masalah yang benar-benar dapat dimasalahkan dalam penyelidikan perlu memiliki unsur-unsur yang menggerakkan kita untuk membahasnya, perlu nampak penting gunanya dan realitas, sebab itu pula mengenai masalah harus disertai dengan pandangan yang selektif. Memang tidak mudah untuk menyeleksi masalah yang benar-benar patut dimasalahkan apalagi masalah itu bukan sebagai yang timbul dari kekayaan pengalaman sendiri.

Sehubungan dengan hal tersebut maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah: “Apakah Motivasi Memberikan Pengaruh Yang Positif Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Dadimulya Kecamatan Samarinda Ulu Kalimantan Timur ?

Metode Penelitian

Yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Dadimulya Kecamatan Samarinda Ulu Kalimantan Timur karena mengingat jumlah populasi di lokasi penelitian relative sedikit, yaitu sebanyak 19 orang pegawai yang seluruhnya dijadikan responden :

Adapun analisis data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi product moment (Pearson) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan harga kritis koefisien korelasi product moment pada tingkat signifikansi, kriteria pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil perhitungan analisis product moment, adapun interpretasinya berdasarkan pendapat sebagai berikut :

- 20 – 33,33, berada pada kategori kurang baik
- 33,34 – 46,67, berada pada kategori cukup baik
- 46,68 – 60, berada pada kategori baik.

Pembahasan

Dalam pembahasan ini penulis akan menyajikan seluruh data – data yang di peroleh dari hasil penelitian. Khususnya yang berkaitan dengan kedua variabel yang berkaitan di dalam penelitian ini, yaitu variabel motivasi dan variabel peningkatan semangat kerja, demikian hasil dari perhitungan yang dapat di jabarkan sebagai berikut :

1. Pertanyaan Tingkat penghasilan di peroleh 6 orang (31,5%) menjawab a, 10 orang (52,6%) menjawab b, dan 3 Orang (15,6%) menjawab c. Dengan demikian diketahui pertanyaan poin tingkat penghasilan masuk dalam kategori CB (Cukup Baik), ini diperoleh dari hitungan $(6 \times 3) + (10 \times 2) + (3 \times 1) = 41$ (CB).
2. Tingkat Promosi diperoleh 6 orang (31,5%) menjawab a, 12 orang (63,1%) menjawab b, dan 1 Orang (5,2%) menjawab c. Dengan demikian diketahui pertanyaan terhadap promosi masuk dalam kategori CB (Cukup Baik), ini diperoleh dari hitungan $(6 \times 3) + (12 \times 2) + (1 \times 1) = 43$ (CB).
3. Tingkat Penghargaan di peroleh 12 orang (63,1%) menjawab a, 4 orang (21,0%) menjawab b, dan 3 Orang (15,7%) menjawab c. Dengan demikian diketahui pertanyaan poin 3 masuk dalam kategori B (Baik), ini diperoleh dari hitungan $(12 \times 3) + (4 \times 2) + (3 \times 1) = 47$ (B).
4. Pertanyaan 4 tentang lingkungan tempat kerja diperoleh 7 orang (36,8%) menjawab a, 8 orang (42,1%) menjawab b, dan 4 Orang (21,0%) menjawab c. Dengan demikian diketahui pertanyaan poin 4 masuk dalam kategori CB (Cukup Baik), ini diperoleh dari hitungan $(7 \times 3) + (8 \times 2) + (4 \times 1) = 41$ (CB)
5. Tingkat penyelesaian pekerjaan diperoleh 10 orang (52,6%) menjawab a, 8 orang (42,1%) menjawab b, dan 1 Orang (5,2%) menjawab c. Dengan demikian diketahui pertanyaan poin 5 masuk dalam kategori B (Baik), ini diperoleh dari hitungan $(10 \times 3) + (8 \times 2) + (1 \times 1) = 47$ (B)

6. Dan pertanyaan pada tingkat hubungan terhadap pegawai di peroleh 11 orang (57,8%) menjawab a, 8 orang (42,1%) menjawab b, dengan demikian diketahui pertanyaan poin 6 masuk dalam kategori B (Baik), ini diperoleh dari hitungan $(11 \times 3) + (8 \times 2) = 49$ (B)
7. Pertanyaan Tingkat Kerjasama Diperoleh 13 orang (68,4%) menjawab a, dan 6 orang (31,5%) menjawab b. Dengan demikian diketahui pertanyaan poin 1 masuk dalam kategori B (Baik), ini diperoleh dari hitungan $(13 \times 3) + (6 \times 2) = 51$ (B).
8. Tingkat Kualitas pekerjaan diperoleh 7 orang (36,8%) menjawab a, dan 12 orang (63,1%) menjawab b. Dengan demikian diketahui pertanyaan poin 2 masuk dalam kategori CB (Cukup Baik), ini diperoleh dari hitungan $(7 \times 3) + (12 \times 2) = 45$ (CB)
9. Pada pertanyaan Peningkatan kinerja diperoleh 13 orang (68,4%) menjawab a, dan 6 orang (31,5%) menjawab b. Dengan demikian diketahui pertanyaan poin 3 masuk dalam kategori CB (Baik), ini diperoleh dari hitungan $(13 \times 3) + (6 \times 2) = 51$ (B)
10. Bahwa Tingkat pertanyaan tentang Pemanfaatan waktu diperoleh 5 orang (26,3%) menjawab a, 8 orang (42,1%) menjawab b, dan 6 orang (31,5%) menjawab c. Dengan demikian diketahui pertanyaan poin 1 masuk dalam kategori CB (Cukup Baik), ini diperoleh dari hitungan $(5 \times 3) + (8 \times 2) + (6 \times 1) = 37$ (CB)
11. Tingkat Kuantitas Pekerjaan diperoleh 10 orang (57,6%) menjawab a, dan 9 orang (47,3%) menjawab b. Dengan demikian diketahui pertanyaan poin 5 masuk dalam kategori CB (Cukup Baik), ini diperoleh dari hitungan $(10 \times 3) + (9 \times 2) = 48$ (B)
12. Pertanyaan bahwa tingkat kehadiran diperoleh 5 orang (26,3%) menjawab a, 10 orang (52,6%) menjawab b, dan 4 orang (21,0%) menjawab c. Dengan demikian diketahui pertanyaan poin 1 masuk dalam kategori CB (Cukup Baik), ini diperoleh dari hitungan $(5 \times 3) + (10 \times 2) + (4 \times 1) = 39$ (CB).

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada Bab-Bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk melakukan aktivitas. Memberikan motivasi berarti memastikan bahwa orang bergerak ke arah pencapaian tujuan sesuai yang diinginkan oleh yang memberikan motivasi. Sementara itu peningkatan semangat kerja adalah suatu sikap kejiwaan atau perasaan yang menimbulkan kesadaran individu maupun kelompok yang berkaitan dengan terwujudnya kerjasama, kepuasan kerja dan semangat kerja.
- b. Bahwa dari hasil analisis korelasi product moment terdapat koefisien korelasi r sebesar 0,99 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi dengan peningkatan semangat kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Dadimulya Kecamatan Samarinda Ulu Provinsi Kalimantan Timur berada pada kategori sangat kuat.
- c. Berdasarkan hasil analisa korelasi product moment yang penulis lakukan menunjukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel peningkatan semangat Kerja.

Daftar Pustaka

- Alex S, Nitisemito. 1992. *manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia..
- Alfred ,Lateiner. 1993. *Tehknik pemimpin dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru..
- Arifin, Abdurrachman. 2001. *Pengantar pengenalan Kepada Konsep – Konsep Dan Sistem-Sistem Administrasi*. Samarinda :Bursa Buku FISIP Universitas Mulawarman.
- Abraham Maslow, H. 1998, *Management*, Terjemahan B Swasto, New Jersey: Third Edition, Prentice-Hall Inc
- Buchari, Zainun. 1999 . *Manajemen Dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- George Hasly D. 1992, *Principle Of Personnel Management*, Third Edition: McGraw-Hill Book Company.
- Hasibun. 2000, *Dasar-Dasar organisasi Dan Manajemen*, Jakarta: Penerbit Cetakan Kedua Ghalia.
- Hersey dan Blanchard. 1992, *Management Of Organization Behavior Utilizing Human Resources*, London: Revisi Penerbit Prentice-Hall Inc
- Koentjaraningrat. 1997. *Metodologi Penelitian Masyarakat*. Jakarta: LIPI.
- Mulyadi. 1995. *Efektifitas administrasi*. Jakarta : Gramedia
- Mohammad, Ali. 1994 . *Penelitian Kependidikan dan Strategi*. Bandung : Penerbit Angkasa
- Maslow 1998 . *Human Resource Management* , Strategi and management Action . Ahli bahasa : Sofyan Cikmat , Haryanto
- Rainder, Haizer. 2001, *The Essence of Human Resource Management*, UK: Revisi Terjemah Prentice Ltd
- Sofyan Efendi, 1998 . *Metode Kepegawaian* . Jakarta : Gramedia
- Sutrisno, Hadi, 1994. *Capita Selecta Psikologi kerja Dan Hadiah Kerja* . Yogyakarta: Yayasan penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Sondang S, P. 2000 . *Peranan Setaf Dan Manajemen*. Jakarta : Gunung Agung
- Sudjana, 1996, *Metode Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sumadi, Suryabrata. 1998, *Metodologi Penelitian tataruang* , Jakarta: CV Rajawali.
- Sugiyono. 2000, *Statistika Untuk Penelitian*, Jakarta: Penerbit Alfabeta
- Swasto. 1996, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Imbalan*, Malang: Penerbit FIA-UNIBRAW
- Sardiman, AM. 1992, *Metode dan dasar-dasar Penelitian*, Jakarta: Penerbit Cetakan Kedua Revisi Ghalia.
- Soedarmayanti. 1996, *Endiklopedi Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sinungan, 2000. *Ensklopedi Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung

Usman Tampubolon. 1997, *Diklat Analisa Administrasi. Salaputda Departement Dalam negri*.
Yogyakarta: Angkatan III

Winarno Surachmad, 1994, *Dasar-Dasar dan tehnik Research*, Bandung: Penerbit tarsito