

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI

(Studi Di Kantor Kelurahan Sunggal Kecamatan Sunggal Kota Medan)

SKRIPSI

Oleh

ARIFIN AKBAR
NPM : 12.851.0009



**PROGRAM STUDI ILMU KEPEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

MEDAN

Document Accepted 10/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

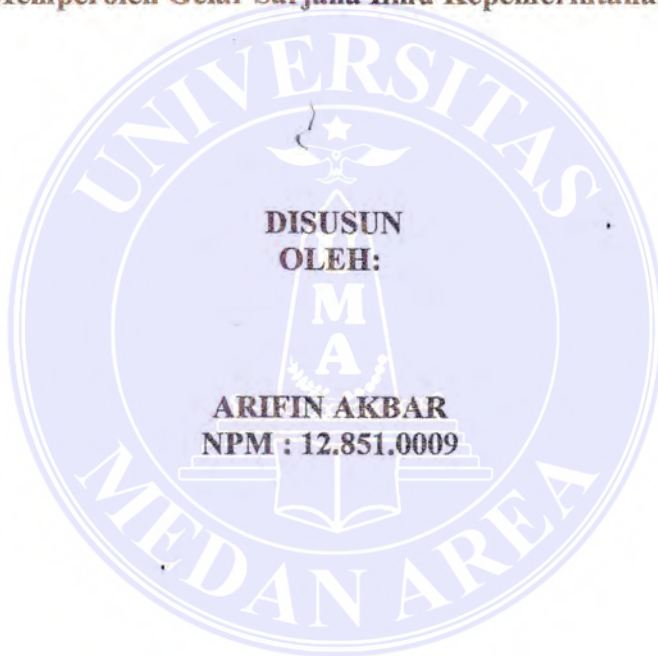
Access From (repository.uma.ac.id)10/8/23

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI

(Studi Di Kantor Kelurahan Sunggal Kecamatan Sunggal Kota Medan)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Akhir
Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan**



**DISUSUN
OLEH:**

**M
A**

**ARIFIN AKBAR
NPM : 12.851.0009**

PROGRAM STUDI ILMU KEPEMERINTAHAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 10/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/8/23

ABSTRAK

Meningkat pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi maka kegiatan birokrasi khususnya di Kelurahan Medan Sunggal juga semakin meningkat. Sehingga dapat meningkatkan Kondisidemikian tentunya akan menuntut pihak kelurahan agar lebih memberikan perhatian tinggi terhadap pegawai agar semakin mantap serta mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi, dimana suatu motivasi dalam bekerja dapat berpengaruh pada semangat kerja. Untuk mencapai suatu produktifitas yang tinggi tidaklah mudah karena suatu instansi pemerintah maupun swasta juga menghadapi kendala. sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu lingkungan kerja. Suatu proses produksi yang tidak lancar karena berkurangnya motivasi dan semangat kerja. Penurunan semangat kerja dapat terjadi karena kurangnya inetraksi antar pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa gambaran secara menyeluruh dimana kuesioner Motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada katategori sangat kuat yang terdapat pada table interval koefisiensi dan table tingkat hubungan hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji korelasi product moment yaitu sebesar nilai $r_{xy} = 0,91$ (r_{hitung}) sehingga nilai tersebut masih berada pada taraf sangat kuat atau terdapat hubungan dengan kata lain lebih besar dari nilai r_{xy} dari pada nilai r table pada taraf signifikan 5% yaitu 0,443 (r_{tabel}) atau $0,91 > 0,443$, hasil uji t diketahui bahwa Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai sebesar 24,941. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa korelasi (hubungan) variabel X terhadap variabel Y dinyatakan taraf signifikannya (tingkat kepercayaan) tergolong sangat tinggi sesuai pada t tabel dengan $dk = 20 - 2 = 18$ taraf signifikan 0,05 yaitu 2,086 dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $24,941 > 2,042$, Maka H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Uji Determinasi maka didapatkan hasilnya 82% dari variabel Y yaitu semangat kerja pegawai dapat diterangkan oleh X ini adalah dalam hal memberikan suatu motivasi oleh atasan.

Saran dalam hasil penelitian Hendaknya Pimpinan selalu memberikan motivasi kedepannya sehingga mampu menciptakan Sumber Daya Manusia yang baik dan mampu mengelola suatu pemerintahan setingkat Kelurahan. Pada pegawai, harusnya lebih meningkatkan semangat kerja mengingat pimpinan telah memberikan perhatian dan peduli akan kebutuhan para pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Dan Semangat Kerja Pegawai

ABSTRACT

Given the population growth the higher the activity of the bureaucracy, especially in Sub Terrain Sunggal also increased. Thus increasing Kondisidemikian will certainly sue the village in order to give more attention to the employees to be higher the more stable and capable of producing high productivity, where a motivation at work can affect morale. To achieve a high productivity is not easy for a government and private agencies also face obstacles. merupakanasset human resources are important in a work environment. A production process yangtidak smoothly because they reduced motivation and morale. The decline in morale could occur due to a lack inetraksi among employees.

From the research that has been described, it can be concluded that the overall picture in which the questionnaires Motivation on employee morale in the category is very strong that listed in Table interval koefesiensi and table level of relationship this is proved by using product moment correlation test that is equal to the value of $r_{xy} = 0.91$ (rhitung) so that the value is still in a very strong level, or there is a relationship, in other words greater than the value of the value of r_{xy} table at significant level of 5% ie 0.443 (r table) or $0.91 > 0.443$, results t test known that Motivation on Employee Morale at 24.941. Thus it can be said that the correlation (correlation) of variable X to variable Y declared level of significance (confidence level) is very high according to the t table with $df = 20 - 2 = 18$ significant level of 0.05 is 2.086, in other words $t > t$ table or $24.941 > 2.042$, then H_0 is rejected and H_a acceptable. Determination Test results are then obtained 82% of the variable Y that employee morale can be explained by X are in terms of providing a motivation by superiors.

Suggestions in the research results Leaders Should always provide motivation in the future so as to create good Human Resources and able to manage a village-level governance. On the employee, should further enhance the morale in view of leadership has given attention and care about the needs of the employees.

Keywords : Motivation And Employee Morale

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Pembatasan Masalah.....	4
1.4. Perumusan Masalah.....	4
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1. Pengertian Motivasi.....	6
2.2. Jenis Motivasi.....	8
2.3. Manfaat Motivasi Kerja.....	10
2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	10
2.5. Pengertian Semangat Kerja.....	13
2.6. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	17
2.7. Indikator Semangat Kerja.....	18
2.8. Kerangka Pemikiran.....	20
2.9. Hipotesis.....	21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)10/8/23

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Dan Sumber Data	22
3.2. Populasi Dan Sampel.....	23
3.3. Teknik Pengumpulan Data	24
3.4. Defenisi Operasional	25
3.5. Teknik Analisis Data	26
3.5. Analisis Data	28

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	30
4.1.1. Kelurahan Sunggal	30
4.1.2. Visi dan Misi	31
4.1.3. Struktur Organisasi	32
4.2. Pembahasan.....	38
4.3. Rekapitulasi Jawaban Responden	51
4.4. Uji Product Moment.....	54

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Gambaran Karakteristik Responden	39
2. Usia	39
3. Agama	40
4. Jenis Kelamin	40
5. Pegawai Mampu Bertanggung Jawab Apabila Suatu Tugas Diberikan Oleh Pimpinan.....	41
6. Pimpinan Memberikan Kesempatan Pada Setiap Pegawai Untuk Mengembangkan Potensi Dalam Pencapaian Suatu Prestasi.....	42
7. Pimpinan Selalu Memberikan Pengakuan Pada Bawahan Kinerja Seseorang Itu Mampu Memberikan Motivasi Terhadap Sesama Rekan Kerja Lainnya.....	43
8. Pekerjaan Seorang Pegawai Mengalami Kenyamanan Dalam Bekerja Baik Sesama Rekan Kerja Maupun Pimpinan	43
9. Pimpinan Memberikan Pelatihan Pada Pegawai Untuk Meningkatkan Dan Kemampuan Dan Keterampilan Dalam Melaksanakan Tugas.....	44
10. Pimpinan Memberikan Penghargaan Bagi Setiap Pegawai Yang Berprestasi Sehingga Akan Memberikan Motivasi Kerja Yang Tinggi.....	44
11. Pimpinan Mampu Mencapai Keberhasilan Dalam Memimpin Setiap Pegawainya.....	45
12. Pimpinan Mampu Memotivai Pegawai Khususnya Dalam Pelaksanaan Tugas Para Pegawai.....	45
13. Melaksanakan Aktivitas Sehari Hari Seorang Pegawai Harus Lebih Agresif Dalam Melaksanakan Tugas.....	46
14. Pegawai Selalu Menjalin Hubungan Yang Baik Dengan Teman Sekerja Baik Didalam Pekerjaan Maupun Di Luar Pekerjaan.....	46
15. Dalam Lingkungan Kerja Sikap Saling Menghormati Dan Saling Menghargai Dapat Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai.....	47
16. Selalu Menjalin Kerjasama Yang Baik Dengan Teman Sekerja Maupun Dengan Pimpinan.....	48
17. Dalam Melaksanakan Tugas Apakah Seorang Pegawai Perlu Menunjukkan Keegoan Masing Masing Pegawai.....	48
18. Bekerja Dengan Menggunakan Perasaan, Seorang Pegawai Mampu Meningkatkan Semangat Kerja.....	49
19. Tingkat Kehadiran Para Pegawai Selalu Terjadi Turun Naiknya Tingkat Absensi Di Kantor Lurah Sunggal.....	50
20. Pegawai Sering Melakukan Tuntutan Pada Pimpinan Dalam Pencapaian Suatu Keberhasilan Dalam Melakukan Kinerja.....	51
21. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel X.....	52
22. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y.....	53
23. Rekapitulasi Jawaban xy.....	54

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi Kelurahan Sunggal.....	38
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Motivasi pada pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam setiap aktifitas tiap individu tergantung sejauh mana para pegawai Kantor Kelurahan Medan Sunggal bekerja dengan giat dan disiplin, semua itu terkait dengan motivasi dalam bekerja. Begitu pula dalam instansi pemerintahan, sukses tidaknya suatu instansi pemerintahan dalam mencetak pegawai yang berprestasi tergantung seberapa besar motivasi pegawai dalam menjalani proses dalam menjalankan aktivitas. Motivasi merupakan kondisi dalam diri individu yang dapat mendorong atau menggerakkan individu tersebut untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan penghayatan suatu kebutuhan, dorongan untuk memenuhi kebutuhan, bertingkah laku tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian tujuan yang memenuhi kebutuhan.

Penyelenggaraan pemerintahan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Dikeluarkannya Undang-undang Nomor 12 tahun 2008 pasal 1 dan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan, disebutkan pada kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi dan adanya harapan yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Adanya motivasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/8/23

Access From (repository.uma.ac.id)10/8/23

pencapaian tujuan organisasi. Maka perlu adanya program dalam motivasi kinerja agar perilaku individu dalam organisasi mempunyai sikap yang baik, mampu berprestasi dan mempunyai motivasi kinerja yang tinggi. Sehingga motivasi pegawai dilaksanakan sebagai suatu kegiatan perangsang untuk meningkatkan kinerja sekaligus mengembangkan kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai.

Peranan pemimpin sangat penting dalam memilah motivasi yang tepat terhadap bawahannya, sehingga ketepatan motivasi tersebut diharapkan melahirkan suatu nilai kinerja pegawai yang baik guna pencapaian tujuan. Oleh karena itu, pimpinan sangat penting untuk mengetahui kebutuhan dari masing-masing individu bawahannya tersebut, sehingga lahir ketepatan dalam pemberian motivasi pada pegawainya, pendekatan motivasi klasik masih seringkali dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan mengatur sistem gaji dan promosi. Pendekatan ini perlu disadari bukan merupakan cara terbaik, karena kebutuhan pegawai sebagai manusia sangat kompleks. Mereka bisa terdorong bekerja dengan semangat kalau memiliki pimpinan yang akomodatif, penuh kreatif, inovatif, memberikan kesempatan dalam perencanaan, pengembangan potensi diri, keadilan, memiliki teman-teman yang baik dimana mereka dihargai dan diperhitungkan sebagai bagian dari organisasi.

Semangat kerja akan optimal bila keharmonisan antar pegawai terjaga. Seiring dengan besarnya tuntutan akan penerapan *good governance*, tuntutan akan pelayanan publik yang berkualitas juga menjadi semakin besar. Kantor Kelurahan Sunggal sangat merespon tuntutan ini dengan menetapkan tahun 2016 sebagai tahun peningkatan pelayanan publik. Kantor Kelurahan Sunggal juga telah

UNIVERSITAS MEDAN AREA

mengeluarkan berbagai kebijakan dalam rangka meningkatkan pelayanan, seperti

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

misalnya pelayanan prima dan standar pelayanan minimal. Akan tetapi perbaikan kualitas masih belum berjalan sebagaimana diharapkan.

Mengingat pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi maka kegiatan birokrasi khususnya di Kelurahan Medan Sunggal juga semakin meningkat. Sehingga dapat meningkatkan Kondisi demikian tentunya akan menuntut pihak kelurahan agar lebih memberikan perhatian tinggi terhadap pegawai agar semakin mantap serta mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi, dimana suatu motivasi dalam bekerja dapat berpengaruh pada semangat kerja. Untuk mencapai suatu produktifitas yang tinggi tidaklah mudah karena suatu instansi pemerintah maupun swasta juga menghadapi kendala. sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu lingkungan kerja. Suatu proses produksi yang tidak lancar kerana berkurangnya motivasi dan semangat kerja. Penurunan semangat kerja dapat terjadi karena kurangnya inetraksi antar pegawai.

Kantor Kelurahan Medan Sunggal adalah merupakan kantor pemerintahan yang setiap harinya melayani kebutuhan publik dimanasesangat kerja pegawai semakin meningkat dikarenakan adanya motivasi yang tinggi dari pimpinan.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana inti permasalahan tentang motivasi dan semangat kerja pada pegawai negeri. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Di Kantor Kelurahan Sunggal Kecamatan Sunggal Kota Medan)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Seseorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.
2. Suatu proses produksi yang tidak lancar karena berkurangnya motivasi dan semangat kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penulisan ini, maka batasannya adalah :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Kelurahan Sunggal di Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.
2. Penelitian ini hanya membahas tentang motivasi dan semangat kerja.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

“Sejauh mana Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Kantor Kelurahan Sunggal Kecamatan Sunggal Kota Medan.”

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Kantor Kelurahan Sunggal Kecamatan Sunggal Kota Medan).

1.5.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian mengenai motivasi khususnya bagi para mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Medan Area khususnya pada Program Studi Ilmu Pemerintahan.
- b. Secara praktis, dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait didalam penelitian dan mengukur kemampuan penulis dalam membahas dan menggali data yang berhubungan dengan semangat kerja di Kantor Kelurahan Sunggal Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2005: 87), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan pemberian motif atau penimbulkan motif sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2003:45). Semangat atau dorongan timbul pada diri pegawai karena adanya suatu harapan yang lebih baik. Peningkatan motivasi kerja pegawai dapat juga dilakukan melalui pemberian insentif dimana dengan insentif yang cukup pegawai akan termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti tindakan tersebut mempunyai arti bagi mereka. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Ada tiga dimensi motivasi yang dapat diuraikan secara singkat (As'ad : 2003: 50) sebagai berikut :

1. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja diantaranya pemenuhan kebutuhan, peningkatan karir, pengakuan orang lain dan pekerjaan itu sendiri.

2. Harapan

Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu diantaranya kemungkinan pengembangan, kesempatan berprestasi, status, dan hubungan kerja.

3. Insentif

Insentif adalah salah satu motivasi yang dilihat dari besar gaji yang diterima dan frekuensi kualitas memperoleh insentif diantaranya gaji, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan jaminan hari tua.

Pada teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi, maka seorang pimpinan harus :

1. Mengakui bahwa setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
2. Memahami kebutuhan utama seorang karyawan, merupakan perilaku atasan yang di cintai bawahan.
3. Membantu seorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika di lakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah

.....
dorongan yang menggerakkan seseorang baik karena faktor dari dalam dirinya
UNIVERSITAS MEDAN AREA

ataupun faktor luar, dapat berupa imbalan atas hasil kerjanya, serta situasi dan kondisi yang dihadapi yang akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2.2. Jenis Motivasi

Menurut Moekijat (2005, hal 201) bahwa motivasi selalu ada keterkaitan dengan kebutuhan manusia. Antara motivasi dan kebutuhan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Semangat yang mendorong manusia untuk berperilaku tertentu guna mencapai satu tujuan adalah motivasi.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Motivasi positif

2. Motivasi negatif.

1. Motivasi positif

yaitu proses mencoba orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah berupa bonus, insentif dan lain-lain.

2. Motivasi negatif

yaitu proses untuk mempengaruhi agar seseorang mau melaksanakan sesuatu yang kita inginkan dengan menggunakan teknik dasar yang menggunakan kekuatan ketakutan.

Semua pimpinan haruslah menggunakan kedua jenis motivasi tersebut.

Masalah dari penggunaan kedua jenis motivasi tersebut adalah penimbangan (proporsi) penggunaannya dan juga kapan kita akan menggunakannya. Para

pimpinan yang lebih banyak percaya bahwa ketakutan membuat seseorang akan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

berhinda. mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif Sebaliknya

Document Accepted 10/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

kalaupun pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan menggunakan motivasi positif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakekatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lainnya. Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang belum tentu efektif bagi orang lain. Penggunaan "ancaman" dalam motivasi negatif, seringkali memberikan hasil yang lebih banyak, berupa peningkatan produktivitas, dalam jangka pendek. Tetapi penggunaan motivasi positif akan lebih berhasil dalam jangka panjang. Jadi penggunaan motivasi negatif akan meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek. Tetapi penggunaan motivasi positif akan lebih berhasil dalam jangka panjang.

Adapun lima pendekatan positif intensif adalah :

a. Uang.

Uang adalah merupakan imbalan kepada karyawan, uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna baik untuk memuaskan ekonomi karyawan. Pemberian imbalan berupa uang selain gaji pokok ini dapat digolongkan sebagai material intensif, yaitu suatu perangsang yang dapat dinilai dengan uang.

b. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Cara ini sering diabaikan sebagai suatu alat motivasi yang berguna. Padahal umumnya setiap orang akan merasa senang menerima pujian terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik.

c. Pemberian perhatian yang tulus kepada pegawai.

Pemberian perhatian yang tulus tidak dapat dilakukan secara alasan saja disamping itu perlu di ingat dalam memberikan perhatian hendaknya tidak perlu berlebihan.

d. Persaingan.

Pada umumnya orang senang bersaing secara jujur, sikap ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan dengan persaingan yang sehat dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Kebanggaan.

Dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan sesuai harapan.

2.3. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2003 : 102) Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau Oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan

2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori motivasi dua faktor Herzberg. Adapun yang merupakan faktor-faktor motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan (2005 : 78) yang disebut faktor intrinsik meliputi :

1. Tanggung jawab

Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

2. Prestasi yang diraih

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

3. Pengakuan orang lain

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

4. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi

motivasi untuk berforma tinggi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)10/8/23

5. Kemungkinan Pengembangan

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.

6. Kemajuan

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan yang berhubungan dengan faktor ketidak puasan dalam bekerja menurut Herzberg dalam Luthans (2003:125) dihubungkan oleh faktor ekstrinsik antara lain :

1. Gaji

Menurut Robert W Braid dalam Timpe (2002:45) tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

2. Keamanan dan keselamatan kerja

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

4. Hubungan kerja

dapat dilaksanakan dengan baik haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan.

Robbins, (2007: 95).

5. Prosedur perusahaan

Keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.

6. Status

Status adalah posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain Status pekerja mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Status pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja.

2.5. Pengertian Semangat Kerja.

Menurut NitiSemito (2008:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik sedangkan menurut Moekijat (2005 : 201)mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut :

A. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap kinerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi/kehadiran karyawan

dapat diukur melalui :
UNIVERSITAS MEDAN AREA

1. Kehadiran karyawan ditempat kerja.
2. Ketepatan karyawan datang / pulang kerja
3. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dan organisasi.

B. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan carayang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
2. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh carayang baik.
4. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan (Moekijat, 2005: 240). Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut, maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :

1. Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
2. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas – tugas dengan cepat.
3. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik - baiknya.
4. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor/organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

D. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam



E. Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

2.6.Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Moekijat (2005:245) Faktor -faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan Yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kepuasan para pegawai pada tugas dan pekerjaannya Yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh - sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
3. Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi Yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.

memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.

5. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama. Yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
6. Adanya lingkungan fisik suatu kantor Yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

2.7. Indikator Semangat Kerja

Azwar (2006 : 57). Beberapa dimensi dan indikator semangat kerja yaitu :

A. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:

1. Konsentrasi Kerja
2. Ketelitian
3. Hasrat Untuk Maju

B. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:

1. Kebanggaan pegawai
2. Kepuasan pegawai
3. Labour Turn Over / Tingkat Absensi

C. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja, perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja

D. Keterlibatan ego dalam bekerja

1. Tanggung Jawab

- a. Kemangkiran.
- b. Kelambatan. Keterlambatan yang berlebihan merupakan tanda bahaya semangat kerjayang rendah.
- c. Pergantian yang tinggi. Dalam setiap organisasi ada pegawai yang keluar dan ada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila angka pergantian mulai naik secara *abnormal* menunjukkan tanda bahaya dari semangat kerja yangburuk.
- d. Mogok dan sabotase. Pemogokan dan sabotase merupakan contoh ekstrim ketidakpuasan dalamangkatan kerja.
- e. Ketiadaan kebanggaan dalam kerja. Ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat diabekerja sering kali menimbulkan sikap ketidakpedulian terhadap pekerjaannya.

Azwar (2006). Beberapa dimensi dan indikator semangat kerjayaitu :

- a. Sedikitnya prilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:
 - 1) Konsentrasi Kerja
 - 2) Ketelitian
 - 3) Hasrat Untuk Maju
- b. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:
 - 1) Kebanggaan Karyawan
 - 2) Kepuasan Karyawan
 - 3) Labour Turn Over / Tingkat Absensi
- c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :Perlakuan yang baik dari

1. Tanggung Jawab
2. Lancarnya aktivitas, terdapat beberapa tanda-tanda peringatan semangat kerja yang rendah, yaitu :
3. Kemangkiran.
4. Kelambatan. Keterlambatan yang berlebihan merupakan tanda bahaya semangat kerjayang rendah.
5. Pergantian yang tinggi. Dalam setiap organisasi ada karyawan yang keluar dan ada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila angka pergantian mulai naik secara abnormal menunjukkan tanda bahaya dari semangat kerja yangburuk.
6. Mogok dan sabotase. Pemogokan dan sabotase merupakan contoh ekstrim ketidakpuasan dalamangkatan kerja.
7. Ketiadaan kebanggaan dalam kerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat diabekerja sering kali menimbulkan sikap ketidakpedulian terhadap pekerjaannya.

2.8. Kerangka Berpikir

Konsep Pengembangan pegawai atau pegawai harus dilakukan dengan kontinuitas yang terpelihara baik serta terarah. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah pegawai atau pegawai sebagai sumber daya manusia yang handal tidak muncul begitu saja, namun memerlukan suatu proses pengembangan yang bertahap dan berkesinambungan sehingga perlu dibutuhkan suatu motivasi.

dapat meningkatkan kondisi demikian tentunya menuntut pihak kelurahan agar lebih memberikan perhatian tinggi terhadap pegawai agar semakin mantap serta mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi, dimana suatu motivasi dalam bekerja dapat berpengaruh pada semangat kerja Penurunan semangat kerja dapat terjadi karena kurangnya inetraksi antar pegawai. Semangat kerja akan optimal bila keharmonisan antar pegawai terjaga.

2.9. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan yang belum final. Maksudnya adalah masih harus diuji kebenarannya dengan kata lain hipotesis diartikan sebagai dugaan pemecahan masalah yang bersifat sementara yakni pemecahan masalah yang mungkin benar dan salah (Nawawi, 2005:44).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_a : Adanya pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor kelurahan Sunggal Kecaamatan Medan Sunggal Kota Medan.

H_o : Tidak adanya pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor kelurahan Sunggal Kecaamatan Medan Sunggal Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

3.1.1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2008 : 83) Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian Deskriptif kualitatif dan kuantitatif, yakni metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan koneksi dan data serta gejala-gejala yang ada dan penjabaran-penjabaran variabel dalam penelitian dengan tidak mengukur hubungan antar variabel. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan melakukan pengamatan langsung atau observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi dan suatu sistem pemikiran serta peristiwa yang akan terjadi.

3.1.2. Sumber Data

Menurut Sugiyono, (2006 : 76) Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

cepat dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur,

Document Accepted 10/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)10/8/23

artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari sampai dengan Mei 2016.

3.1.4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan Sunggal di Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Penelitian ini akan dilakukan selama satu bulan lamanya. Adapun uraian jadwal penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Menyerahkan surat riset kepada Kantor Kelurahan Sunggal Kecamatan Medan Sunggal sekaligus mempersiapkan alat atau bahan yang akan digunakan dalam proses penelitian.
2. Melakukan riset atau penelitian pada staf pegawai Kantor Kelurahan Sunggal Kecamatan Medan Sunggal.
3. Melakukan wawancara kepada Staf Pegawai.
4. Menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Menurut Nawawi (2008 : 80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi dari peneliti adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Sunggal Kota medan yang berjumlah 20 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan pedoman dari pendapat Nawawi (2010 : 194) yang menyatakan : Apabila subjek (populasi) kurang dari 100, lebih baik diambil semua menjadi sample, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Maka, dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai Kantor /Kepala Lingkungan Kelurahan Sunggal Kota Medan yang berjumlah 20 orang yang dijadikan menjadi sampel, sehingga sampel ini dinamakan sampel jenuh.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, adapun teknik yang akan di lakukan dalam proses pengumpulan data adalah :

1. *Lilbrary Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian kepustakaan ini dalam penelitian ini adalah sebagai salah satu cara dalam proses pengumpulan data dengan membaca buku – buku dan bahan bacaan lainnya yang relevan dengan masalah yang akan di teliti.

2. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Dalam riset atau penelitian lapangan yang akan di lakukan dalam mencari data dan infomasi di mana penelitian di lakukan secara langsung terjun ke lapangan dengan melakukan cara sebagai berikut :

- a. Observasi yaitu studi atau pengamatan tentang suatu permasalahan yang di lakukan secara langsung dan sistematis oleh peneliti.
- b. Wawancara (Interview) yaitu cara yang di lakukan peneliti kepada para pejabat desa yang berwenang dalam memberikan informasi dan masyarakat desa dalam menggali informasi dan data yang di perlukan terutama Kelurahan Sunggal Kecamatan Medan Sunggal.
- c. Kuesioner (angket)
kuesioner (angket) yaitu dengan memberikan pernyataan/pertanyaan kepada responden secara tertulis.

3.4. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang kerangka konsep yang telah diklasifikasikan ke dalam bentuk variabel yang akan diteliti. Selain itu defenisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan batasan pengukuran variabel antar konsep Lebih lanjut (Nawawi,2009,51) mengemukakan bahwa defenisi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel atau konsep penelitian. Konsep penelitian ini adalah yang mempunyai kategori sebagai berikut:

A. Yang diukur dalam penelitian tentang motivasi sebagai berikut :

3. Pengakuan orang lain
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Pengembangan
6. Kemajuan
7. Keberhasilan
8. Memotivasi bawahan

B. Yang diukur dalam penelitian tentang semangat kerja sebagai berikut :

1. Prilaku yang agresif
2. Individu bekerja dengann perasaan
3. Penyesuaian diri
4. Perasaan
5. Keterlibatan ego dalam bekerja
6. Turun naiknya tingkat absensi
7. Tuntutan yang sering terjadi

3.5 Teknik Analisis Data

Adapun teknik yang penulis gunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah teknik analisa data deskriptif dan kuantitatif.

1. Koefesien Korelasi Product moment

Cara ini dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Cara penghitungannya mempergunakan rumus sebagai berikut :

Adapun teknik yang penulis gunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah teknik analisa data deskriptif dan kuantitatif

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kelurahan Sunggal Medan dalam penelitian ini, maka analisis yang dipakai untuk menguji hipotesis Product Moment dengan menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Variabel Motivasi

Y = Variabel Semangat Kerja Pegawai

N = Jumlah sampel

2. Selanjutnya untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini digunakan rumus distribusi uji “t” yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sudjana, 1992 : 127) Dimana apabila t_{hitung} lebih besar atau sama dengan pada t_{hitung} taraf kepercayaan 0,05 atau 95% maka hipotesis diterima.

3. Instrumen penelitian menggunakan skala likert

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert:

Tabel 3.3
Tabel instrument skala likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	3
2.	Sedang setuju	2
3.	Tidak setuju	1

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Sumber: Nawawi (2010 : 133)

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

4. Koefisien Determinisasi

Perhitungan dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien hasil product moment (r_{xy}) dikalikan dengan 100% maka $D=(r_{xy}^2) \times 100\%$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R_{xy} = Koefisien korelasi product moment antara X dan Y

Untuk mengetahui Pengujian Hipotesis dalam penelitian maka kita dapat melihat sejauh mana taraf signifikannya (tingkat kepercayaan) antara variable bebas dan variable terikat dengan ketentuan sebagai berikut :

H_a : Terdapat Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sunggal Kecamatan Sunggal Kota Medan

H_0 : Tidak Terdapat Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sunggal Kecamatan Sunggal Kota Medan

3.5. Analisis Data

Analisa data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipresentasikan (Singarimbun, 1995 : 263). Analisa tabel tunggal merupakan suatu analisa yang dilakukan dengan membagi-bagikan variabel penelitian ke dalam kategori-kategori yang dilakukan atas dasar frekuensi. Tabel tunggal merupakan langkah awal dalam menganalisa kolom yang merupakan sejumlah frekuensi dan presentasi untuk setiap kategori (Singarimbun, 1995 :266).

Analisis tabel tunggal merupakan analisis yang dilakukan dengan

membagi variabel penelitian kedalam kategori-kategori yang dilakukan atas

dasar frekuensi dan persentase. Analisis tabel tunggal dimaksudkan untuk

mendistribusi jawaban responden dari setiap variabel penelitian. Biasanya tabel tunggal hanya memuat 3 kolom yang berisi keterangan, jumlah dan persentase.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah mengadakan pembahasan tentang isi judul yang diajukan akhirnya sampailah penulis pada bagian akhir penulisan skripsi ini dimana akan diberikan kesimpulan dan juga saran-saran.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab bab diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gambaran secara menyeluruh dimana kuesioner motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada katergori sangat kuat yang terdapat pada table interval koefesiensi dan table tingkat hubungan hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji korelasi product moment yaitu sebesar nilai $r_{xy} = 0,91 (r_{hitung})$ sehingga nilai tersebut masih berada pada taraf sangat kuat atau terdapat hubungan dengan kata lain lebih besar dari nilai r_{xy} dari pada nilai r table pada taraf signifikan 5% yaitu $0,444 (r_{tabel})$ atau $0,91 > 0,444$
2. Dari hasil uji t diketahui bahwa Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai sebesar 24,941. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa korelasi (hubungan) variabel X terhadap variabel Y dinyatakan taraf signifikannya (tingkat kepercayaan) tergolong sangat tinggi sesuai pada t tabel dengan $dk = 20-2 = 18$ taraf signifikan 0,05 yaitu 2,101 dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $24,941 > 2,101$. Maka H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Dengan hasil uji t-tabel di atas

maka dapat diberikan dalil bahwa terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sunggal kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.

3. Dari Uji Determinasi maka didapatkan hasilnya 82% dari variabel Y yaitu semangat kerja pegawai dapat diterangkan oleh X ini adalah dalam hal memberikan suatu motivasi oleh atasan. Jadi 18% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Dari indikator indikator yang mendukung variable X (Motivasi) yaitu: Yang diukur dalam penelitian tentang motivasi sebagai berikut :Tanggung jawab, Prestasi yang diraih, Pengakuan orang lain, Pekerjaan itu sendiri, Pengembangan, Kemajuan, Keberhasilan, Memotivasi bawahan. Variabel (Y) Yang diukur, Prilaku yang agresif, Individu bekerja dengann perasaan, Penyesuaian diri, Perasaan, Keterlibatan ego dalam bekerja, Turun naiknya tingkat absensi, Tuntutan yang sering terjadi. Disini peneliti menyimpulkan bahwa setelah melakukan penelitian baik itumelalui angket dan melakukan observasi langsung dimana motivasi dan semangat kerja yang diberikan oleh Lurah di Kelurahan Sunggal Kecamatan Sunggal bahwa dalam hal motivasi dan semangat kerja adalah untuk menunjang kerja pegawai dalam hal melakukan program-program kerja yang telah ditentukan sesuai peraturan Walikota Medan, hal ini dapat dibuktikan dari penilaian jumlah persentase yang dijalankan oleh peneliti antara motivasi dan semangat kerja hampir seimbang apa yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
.....
dilakukan oleh Lurah Kelurahan Sunggal.

.....
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
.....

Document Accepted 10/8/23

5.2 Saran

Setelah mengemukakan kesimpulan, pembahasan dan analisa, maka berdasarkan saran saran yang diberikan oleh responden dan penulis sendiri disimpulkanlah sebagai berikut :

1. Hendaknya Pimpinan selalu memberikan motivasi kedepannya sehingga mampu menciptakan Sumber Daya Manusia yang baik dan mampu mengelola suatu pemerintahan setingkat Kelurahan.
2. Pada pegawai, harusnya lebih meningkatkan semangat kerja mengingat pimpinan telah memberikan perhatian dan peduli akan kebutuhan para pegawai.
3. Hendaknya Lurah mampu mencapai pemberian motivasi kepada pegawai berupa meningkatkan moral dan kepuasan kerja, produktivitas kerja, kestabilan, kedisiplinan, efektivitas pengadaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, loyalitas, kreatifitas, partisipasi, serta kesejahteraan pegawai untuk memberikan hasil yang optimal.
4. Untuk memotivasi pegawai secara efektif ada tiga strategi yang dapat dipergunakan oleh Lurah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kelurahan Sunggal, yaitu sebagai berikut : strategi penggunaan pendekatan, metode dan menyatukan semua cara untuk memotivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda karya, Bandung.
- Abraham Maslow (2002) dalam buku A Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya manusia (Memotivasi Pegawai)*, Cet. 5. Jakarta
- Arikunto, S, (2007), *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta.
- As'ad, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Pustaka Karya, Jakarta
- Azwar, Saifudin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Braid, Robert W, (2002)*Pengaruh Penggajian (Dalam Memotivasi Manusia suntingan A.Dale Timpe)*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Bambang Antara Prasetyo dan Lina MiftahulJannah, (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Cahyawati, M. (2008). *Hubungan Motivasi dengan prestasi kerja karyawan direct sales team (dst) kartu kredit UOB buana cabang Suka jadi Bandung*. Skripsi – tidak diterbitkan.
- Habibi, B. (2005). *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di pt. Askes regional VI jawa tengah dan d.i.y bagian sumber daya manusia dan umum semarang*. Tugas Akhir D3 Universitas Negeri Semarang.
- Hadi, Sutrisno (2000). *Metodologi research*. (Jilid I – IV).Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan , Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Hadari Nawawi (2007), *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta :Gajah Mada University Press

-----,2010. *Metode Penelitian Sosial*. Penerbit : UGM Press, Yogyakarta.

Herdiansyah, Haris (2010), *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Penerbit : Salemba Humanika, Jakarta

Herzberg dalam Luthans (2003:125). *Teori Motivasi*, Penerbit: Andy, Yogyakarta

Frederick Herzberg dalam Luthans, Fred, (2002), *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andy, Yogyakarta.

Manullang, Sendjun H. 2000. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta

Moenir, H.A.S. 2006. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: BumiAksara

Moekijat, 2005, *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*, Bandung. PenerbitMaju.

Mulyawati. A. (2008). *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan di Bagian Spinning pada PT Hanil Indonesia Boyolali Tahun 2008*. Surakarta : Universitas Muhamaddiyah Surakarta.

Nasir (2006). *Penelitian Sosial*. v1.sma1purbalingga.sch.id/learn/materi/penelitian_sosial. [online: 17 September 2009].

Nitisemito Alex S., 2008, *Manajemen Personalia*,Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Robert L. Mathis, 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

Robert W. Braid (dalamTimpe. 2002:45)Seri *Manajemen Sumber Daya manusia* (Kineja/ Performance, Cet. 4. Jakarta

Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat Hal

Sudarmini, N.M., & Sukartini, N.W.(2007). *Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, 14(3), 284-290.

Sugiyono.(1999) *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono.(2006) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Umar, Husein. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Yuniari, M., & Waisnawini, L.G. (2009). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. BTDC Nusa Dua*, 5(2), 144-152.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

