



Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Sertifikat Tanah pada Kantor Pertanahan Kota Tegal

Delvia Noerfaghita^a, Djoko Suyono^{b*}

^aIlmu Pemerintahan, Universitas Pancasakti Tegal

^bIlmu Pemerintahan, Universitas Pancasakti Tegal

Information Article

History Article

Submission : date-month-year

Revision : date-month-year

Published : date-month-year

DOI Article:

xxxxxxxxxxx

ABSTRACT

Organisasi publik sebagai pelayan kepentingan masyarakat dapat merespon laju perkembangan masyarakat dengan menentukan visi pelayanan yang akseptabel. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam hal ini organisasi publik terutama pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dibutuhkan peningkatan motivasi kepada pegawai sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah tipe penelitian Asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis korelasi product moment, diketahui $0,747 > 0,244$ menunjukkan tingkat hubungan yang sedang. Dengan demikian disimpulkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Tegal dalam kategori sedang. Hasil perhitungan menunjukkan interval korelasi memiliki tingkat hubungan yang sedang, artinya hubungan kedua variabel yaitu motivasi dan pelayanan memiliki hubungan yang sesuai dengan mekanisme dan alur kerja pelayanan sehingga dapat dikatakan bahwa pelayanan terbaik diberikan oleh pegawai kepada masyarakat cukup dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan kepada pegawai dan berdampak positif untuk pegawai dan masyarakat. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R sebesar 56% yang artinya pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap pelayanan sertifikat tanah adalah sebesar 56%, dan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor Motivasi Kerja seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, kerja sama yang baik antar pegawai, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keahlian serta selalu berusaha memberikan yang terbaik.

Key word: Pengaruh, Motivasi, Pelayanan Publik

Acknowledgment

© 2018 Published by Governmental Studies. Selection and/or peer-review under responsibility of PGJ

1. PENDAHULUAN

Organisasi publik sebagai pelayan kepentingan masyarakat dapat merespon laju perkembangan masyarakat dengan menentukan visi pelayanan yang akseptabel. Visi organisasi publik saat ini harus sudah bergeser dari sekedar bagaimana memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat menuju kepada pemberian pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan masyarakat luas. Dengan demikian, organisasi tidak hanya bekerja dengan aturan atau petunjuk yang ada atau atas perintah atasannya saja, melainkan aparat dituntut untuk kreatif dan inovatif dalam menerjemahkan aturan sesuai dengan kebutuhan aspirasi masyarakat.

Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam hal ini organisasi publik terutama pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dibutuhkan peningkatan motivasi kepada pegawai sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam suatu organisasi terutama organisasi pemerintah, motivasi sengaja diciptakan untuk merangsang semangat kerja pegawai sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Motivasi diberikan sebagai dorongan kerja sehingga termotivasi untuk bekerja lebih keras sehingga dapat mencapai visi organisasi dalam pelayanan

masyarakat. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki pegawai.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Herzberg dalam teori dua faktornya terdiri dari dua macam faktor. Faktor pertama adalah *motivation factor* atau daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, faktor kedua adalah *hygiene factor* berupa daya dorong yang datang dari luar pegawai, terutama dari organisasi/lembaga tempatnya bekerja. Daya dorong dari luar pegawai bentuknya bisa berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.

Semakin meningkatnya pertambahan penduduk, maka semakin bertambah pula kebutuhan hidup penduduk, salah satu kebutuhan yang harus terpenuhi ialah kebutuhan untuk tanah dan rumah. Kebutuhan masyarakat akan tanah dan rumah dari tahun ketahun semakin meningkat.

Tanah merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Dewasa ini tanah menjadi aset yang berharga dan bernilai karena mempunyai nilai jual yang tinggi dan akan semakin tinggi dari waktu ke waktu.

Pertumbuhan penduduk yang semakin lama semakin banyak menimbulkan kebutuhan masyarakat akan tanah sebagai landasan untuk tempat tinggal juga semakin besar. Nilai tanah yang tidak pernah turun juga menjadi faktor penting mengapa tanah selalu dicari dan diperhitungkan nilai jualnya.

Ditinjau dari tingginya nilai tanah yang ada sekarang ini maka dalam penataan penggunaan tanah perlu memperhatikan hak-hak rakyat atas tanah, fungsi sosial atas tanah, batas maksimum pemilikan tanah, termasuk beberapa upaya untuk mencegah pemusatan penguasaan tanah yang merugikan kepentingan rakyat. Kelembagaan pertanahan disempurnakan agar makin terwujud sistem pengolahan pertanahan yang terpadu, serasi, efektif dan efisien. Ketentuan-ketentuan mengenai tanah tercantum dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-pokok Agraria.

Hal penting yang harus diperhatikan dalam kepemilikan tanah adalah sertifikat tanah yang memegang peranan penting dalam hak kepemilikan tanah karena sertifikat tanah sebagai surat tanda bukti yang sah untuk menunjukkan kepemilikan suatu tanah. Menurut PP Nomor 24 Tahun 1997. Sertifikat merupakan surat tanda bukti hak atas tanah, hak pengelolaan, tanah wakaf, tanah milik atas satuan rumah susun, dan hak tanggungan masing-masing sudah dibukukan dalam buku tanah yang bersangkutan. Sertifikat juga memiliki fungsi sebagaimana tercantum dalam PP Nomor 24 Tahun 1997, pasal 32 yang berbunyi: sertifikat merupakan surat bukti hak yang berlaku sebagai alat pembuktian yang kuat mengenai data fisik dan data yuridis yang termuat didalamnya.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa motivasi dari kinerja pegawai dilapangan seperti pelayanan di Kantor Pertanahan Kota Tegal masih rendah. Hal ini terlihat dari indikasi sebagai berikut:

- Lambatnya proses pengerjaan pelayanan pengurusan sertifikat tanah hingga berbulan-bulan yang seharusnya memerlukan waktu 38 hari kerja hingga 98 hari kerja dikarenakan keterbatasan pegawai seperti juru ukur yang hanya berjumlah 3 orang dan ketidaklengkapan dokumen pemohon pelayanan.
- Volume pekerjaan tidak sebanding dengan ketersediaan Sumber Daya Manusia sehingga memberatkan pekerjaan pegawai.

Sebagai dasar dari pelayanan kepada masyarakat, pegawai seharusnya memperhatikan kepuasan dan kepercayaan oleh masyarakat seperti yang tertera pada Agenda Kebijakan BPN RI yang salah satu isinya adalah meningkatkan pelayanan dan pelaksanaan pendaftaran, serta sertifikat tanah secara menyeluruh di seluruh Indonesia dapat diartikan pelayanan menjadi faktor yang perlu diperhatikan termasuk di dalamnya adalah pegawai yang berinteraksi langsung kepada masyarakat.

Hasil dari observasi awal yang telah dijelaskan di atas terlihat adanya kesenjangan antara harapan yang tertera pada Agenda Kebijakan BPN RI tidak sesuai dengan kenyataan yang terdapat di lapangan. Perbandingan SPM dengan data yang ada dilapangan seperti peraturan yang diterapkan pada kantor pelayanan yang tidak sesuai dengan yang terjadi dilapangan membuat peneliti tertarik untuk mencari hubungan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pelayanan kepada

masyarakat terutama dalam pelayanan sertifikat tanah yang merupakan dokumen penting yang harus diperhatikan penanganannya.

2. METHOD

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 14) bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah tipe penelitian Asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap pelayanan sertifikat tanah pada Kantor Pertanahan Kota Tegal.

Langkah pertama dalam pengumpulan dan analisis data dalam sebuah penelitian adalah penentuan populasi. Menurut Sugiyono (2016 : 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Tegal yang keseluruhan berjumlah 39 orang (*Sumber: Kantor Pertanahan Kota Tegal*) dan masyarakat yang mengajukan pelayanan sertifikat tanah berjumlah **36 orang**.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 118).

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel. Yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Tegal dan masyarakat yang mengajukan pelayanan sertifikat tanah berjumlah 75 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2016: 120). Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu dengan mengambil sampel dari populasi dengan cara acak tanpa memperhatikan tingkatan atau *simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016: 120).

Dalam setiap penelitian selalu memerlukan teknik atau metode untuk memperoleh data agar lebih lengkap. Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian dapat berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung.

Analisis data adalah suatu langkah yang paling menentukan dalam suatu penelitian. Menguji hipotesis pengaruh berarti menguji parameter populasi melalui

ukuran sampel. Hal ini juga dapat berarti menguji kemampuan generalisasi (signifikansi hasil penelitian). Desain penelitian menggunakan variabel bebas dan variabel terikat.

Untuk membuktikan benar tidaknya hipotesis penelitian, setelah data berupa hasil angket terkumpul maka dilakukan pengolahan data. Jawaban angket dikonversikan kedalam angka-angka sehingga diperoleh data interval.

Setelah data hasil penelitian terkumpul, selanjutnya data dianalisis untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

Untuk menganalisis data-data yang terkumpul perlu dilakukan pengujian yaitu dengan cara pengujian validitas instrumen Arikuntoro dalam Ridwan (2009 : 97) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat kehandalan alat ukur atau data. Pengujian validitas dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

3. TEMUAN DAN DISKUSI

1) Indikator Motivasi Kerja

Motivasi internal pegawai pada dimensi tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas, memiliki makna bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dan kompetensi mereka. Dalam hal ini pegawai bekerja sesuai dengan porsi mereka. Peneliti menilai hal ini baik dilakukan agar perusahaan dapat menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat. Pada Kantor Pertanahn Kota Tegal menerapkan hal serupa agar pegawai termotivasi memegang tanggungjawab pekerjaan dan berdampak pada peningkatan produktivitas.

Mengenai motivasi external pegawai pada dimensi selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya dimaknai positif pegawai. Salah satu dorongan mereka bekerja yaitu dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup dengan cara memenuhi kebutuhan kerja sehingga terpenuhi kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi dimana kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan organisasi merupakan faktor yang penting untuk menunjang produktivitas kerja.

Table 1. Frekuensi Jawaban Responden tentang Atasan Memberi Tanggungjawab

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persent (%)
1.	Sangat Setuju	28	44%
2.	Setuju	31	49%
3.	Kurang Setuju	4	6%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		63	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil jawaban responden tentang motivasi kerja pegawai pertanyaan nomor 1 tentang atasan memberi tanggungjawab dalam kategori sangat setuju sebanyak 28 responden atau 44%, kategori setuju sebanyak 31 responden atau 49%, kategori kurang setuju 4 responden atau 6%. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 49% responden menyatakan setuju apabila atasan memberikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan pegawai sehingga dapat apa yang dikerjakan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Table 2. Frekuensi Jawaban Responden tentang Atasan membimbing pegawai

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persent (%)
1.	Sangat Setuju	17	27%
2.	Setuju	35	56%

3.	Kurang Setuju	11	17%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		63	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil jawaban responden tentang motivasi kerja pegawai pertanyaan nomor 3 tentang atasan membimbing pegawai dalam kategori sangat setuju sebanyak 17 responden atau 27%, kategori setuju sebanyak 35 responden atau 56%, kategori kurang setuju 11 responden atau 17%. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 56% responden menyatakan setuju apabila atasan membimbing dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga di bawah arahan dari atasan pegawai dapat mengerjakan tugas dengan baik dan terarah.

Table 3. Frekuensi Jawaban Responden tentang Mendapatkan Sanksi/Hukuman

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persent (%)
1.	Sangat Setuju	34	54%
2.	Setuju	26	41%
3.	Kurang Setuju	3	5%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		63	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil jawaban responden tentang motivasi kerja pegawai pertanyaan nomor 5 tentang mendapatkan sanksi/hukuman dalam kategori sangat setuju sebanyak 34 responden atau 54%, kategori setuju sebanyak 26 responden atau 41%, kategori kurang setuju 3 responden atau 5%. Melalui pernyataan tersebut disimpulkan 54% responden menyatakan sangat setuju apabila pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan tidak mencapai target kerja

mendapatkan sanksi/hukuman sehingga kedepannya diharapkan pegawai lebih memperhatikan kinerjanya agar dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.

Table 4. Frekuensi Jawaban Responden tentang menyelesaikan pelayanan secara efektif dan efisien

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persent (%)
1.	Sangat Setuju	28	44%
2.	Setuju	28	44%
3.	Kurang Setuju	7	11%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		63	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil jawaban responden tentang motivasi kerja pegawai pertanyaan nomor 8 tentang menyelesaikan pelayanan secara efektif dan efisien dalam kategori sangat setuju sebanyak 28 responden atau 44%, kategori setuju sebanyak 28 responden atau 44%, kategori kurang setuju 7 responden atau 11%. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 44% responden menjawab sangat setuju apabila pegawai telah menyelesaikan tugas pekerjaan dalam pelayanan secara efektif dan efisien karena pekerjaan yang diberikan sudah ditetapkan target yang jelas sehingga dapat mengefektifkan dan mengefisienkan waktu dengan baik.

Table 5. Frekuensi Jawaban Responden tentang persaingan dalam bekerja

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persent (%)
1.	Sangat Setuju	28	44%
2.	Setuju	28	44%
3.	Kurang Setuju	7	11%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		63	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil jawaban responden tentang motivasi kerja pegawai pertanyaan nomor 10 tentang persaingan dalam bekerja dalam kategori sangat setuju sebanyak 28 responden atau 44%, kategori setuju sebanyak 28 responden atau 44%, kategori kurang setuju 7 responden atau 11%. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 44% responden menjawab sangat setuju apabila pegawai terlihat menikmati persaingan dalam bekerja sehingga rasa persaingan tersebut dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja sehingga dapat menjadi yang terbaik.

Table 6. Frekuensi Jawaban Responden tentang pegawai mendapatkan penghargaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persent (%)
1.	Sangat Setuju	26	41%
2.	Setuju	30	48%
3.	Kurang Setuju	7	11%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		63	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil jawaban responden tentang motivasi kerja pegawai pertanyaan nomor 12 tentang pegawai mendapatkan penghargaan dalam kategori sangat setuju sebanyak 26 responden atau 41%, kategori setuju sebanyak 30 responden atau 48%, kategori kurang setuju 7 responden atau 11%. Melalui pernyataan tersebut disimpulkan 48% responden menjawab setuju apabila pegawai yang selalu disiplin waktu hadir dalam bekerja mendapatkan penghargaan sehingga diharapkan ketepatan waktu hadir di kantor dapat mengerjakan pekerjaan tanpa membuang waktu karena kerlambatan hadir di kantor.

Analisis korelasi *product moment* variabel motivasi kerja terhadap pelayanan

di Kantor Pertanahan Kota Tegal sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \sum X &= 5792 \\
 \sum Y &= 4042 \\
 \sum XY &= 373987 \\
 \sum X^2 &= 536558 \\
 N &= 63 \\
 r_{xy} &= \frac{n(\sum xy) - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 &= \frac{63(373987) - 5792 \times 4042}{\sqrt{\{(63 \times 536558) - (5792)^2\} \{(63 \times 261830) - (4042)^2\}}} \\
 &= \frac{23561181 - 23411264}{\sqrt{(33803154 - 33547264)(16495290 - 16337764)}} \\
 &= \frac{149917}{\sqrt{(255890)(157526)}} \\
 &= \frac{149917}{\sqrt{40309328140}} \\
 &= \frac{149917}{200771,831} \\
 &= 0,747
 \end{aligned}$$

Analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai r_{hitung} adalah sebesar 0,747 kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} *product moment* dengan N sebesar 63, , untuk taraf signifikan 5% adalah sebesar 0,244 sehingga diketahui $0,747 > 0,244$, dapat dilihat dari tabel penolong interpretasi terhadap koefisien korelasi disesuaikan dengan jumlah N sesuai dengan interval korelasi jumlah 0,747 menunjukkan tingkat hubungan yang **sedang**. Seperti yang ditunjukkan tabel di bawah ini:

Table 7. Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Kurang Kuat
0,60-0,799	Sedang
0,80-1,000	Kuat

Hasil perhitungan di atas menunjukkan interval korelasi memiliki tingkat hubungan yang sedang, artinya

hubungan kedua variabel yaitu motivasi dan pelayanan memiliki hubungan yang cukup positif sehingga dapat dikatakan bahwa pelayanan terbaik diberikan oleh pegawai kepada masyarakat cukup dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dan berdampak positif untuk pegawai dan masyarakat.

Setelah melakukan analisis korelasi langkah selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap pelayanan sertifikat tanah dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Dengan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi X dan Y

R : Koefisien Determinasi

Diketahui $r_{xy} = 0,747$

$$R = 0,747^2 \times 100\%$$

$$= 0,558 \times 100\%$$

$$= 56\%$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R sebesar 56% yang artinya pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap pelayanan sertifikat tanah adalah sebesar 56%, dan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor Motivasi Kerja seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, kerja sama yang baik antar pegawai, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keahlian serta selalu berusaha memberikan yang terbaik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap pelayanan sertifikat tanah pada Kantor Pertanahan Kota Tegal, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis korelasi *product moment*

diperoleh nilai r_{hitung} adalah sebesar 0,747 kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} *product moment* dengan N sebesar 63, untuk taraf signifikan 5% adalah sebesar 0,244 sehingga diketahui $0,747 > 0,244$, dapat dilihat dari tabel penolong interpretasi terhadap koefisien korelasi disesuaikan dengan jumlah N sesuai dengan interval korelasi jumlah 0,747 menunjukkan tingkat hubungan yang **sedang**. Dengan demikian disimpulkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Tegal dalam kategori sedang.

Hasil perhitungan menunjukkan interval korelasi memiliki tingkat hubungan yang sedang, artinya hubungan kedua variabel yaitu motivasi dan pelayanan memiliki hubungan yang sesuai dengan mekanisme dan alur kerja pelayanan sehingga dapat dikatakan bahwa pelayanan terbaik diberikan oleh pegawai kepada masyarakat cukup dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan kepada pegawai dan berdampak positif untuk pegawai dan masyarakat.

2) Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R sebesar 56% yang artinya pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap pelayanan sertifikat tanah adalah sebesar 56%, dan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor Motivasi Kerja seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, kerja sama yang baik antar pegawai, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keahlian serta selalu berusaha memberikan yang terbaik.

3) Berdasarkan perhitungan-perhitungan tersebut maka hipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap pelayanan sertifikat

tanah di Kantor Pertanahan Kota Tegal” dinyatakan dapat diterima karena hasil dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R sebesar 56% di atas dari 50% dan menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja pegawai terhadap pelayanan sertifikat tanah pada Kantor Pertanahan Kota Tegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harsono, Buedi. (2008). *Hukum Agraria Indonesia*. Jakarta : Djambatan.
- Hasibuan, Malaya SP. (2006). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ridwan. (2009). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, Bejo. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2007. *Metode Penelitian*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah B. (2006). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.