HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KENDAL PROVINSI JAWA TENGAH

S K R I P S I

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Program Diploma IV
Jurusan Manajemen Pertanahan

Disusun Oleh :

LULUS YUSWARDONO PRASETYANTO
NIM. 9651044 / M

BADAN PERTANAHAN NASIONAL
SEKOLAH TINGGI PERTANAHAN NASIONAL
YOGYAKARTA
2000

INTISARI

Manusia merupakan unsur yang terpenting dan paling menentukan bagi jalannya administrasi dan manajemen pada suatu organisasi. Masuknya seseorang menjadi anggota suatu organisasi tidak terlepas dari tujuan lain yang bersifat individual. Sebagai individu di dalam diri setiap manusia terdapat kompleksitas kebutuhan yang menuntut adanya pemuasan kebutuhan tersebut. Hal inilah yang harus dijadikan pedoman bagi seorang pimpinan organisasi untuk memberikan dorongan (motivasi) kepada seorang bawahannya agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Motivasi ini perlu diberikan kepada setiap lembaga organisasi, baik instansi pemerintah maupun badan hukum swasta, tidak terkecuali dengan Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : " Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal, Provinsi Jawa Tengah "

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan dalam teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan menggunakan rumus korelasi tata jenjang kembar Spearman dan untuk menguji tingkat signifikansinya digunakan uji t, yaitu suatu cara untuk menguji kebenaran dari hipotesis.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan ternyata sebagian besar pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal memberikan penilaian terhadap motivasi pada kategori sedang, yaitu sebanyak 22 orang (55 %) dan penilaian terhadap prestasi kerja pada kategori sedang, yaitu sebanyak 21 orang (52,5 %). Kemudian dari hasil perhitungan didalam menentukan hubungan antara variabel motivasi (X) dengan variabel prestasi kerja (Y) diperoleh koefisien korelasi (r_{sxy}) sebesar 0,54. Hal ini berarti ada hubungan yang positif antara motivasi dengan prestasi kerja, karena angka tersebut bergerak antara 0 sampai dengan 1. Sedangkan setelah diadakan pengujian tingkat signifikansinya dengan uji t, didapatkan hasil 3,95 dan setelah dikosultasikan/dicocokkan dengan distribusi t tabel dengan derajat kebebasan (40 - 2 =38) dan taraf kepercayaan 95 % (α = 0,05) menunjukkan angka 2,033. Dengan demikian didapatkan bahwa hitungan t hitung > t tabel (3,95 > 2,033), sehingga hipotesis kerja yang berbunyi " ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal, Provinsi Jawa Tengah ", terbukti kebenarannya.

DAFTAR ISI

		Halaman
HALAMAN JUDUL		i
HALAMAN PERSETUJUAN		ii
HALAMAN PENGESAHAN		iii
HALAMAN PERSEMBAHAN		iv
HALAMAN MOTTO		v
KATA PENGANTAR		vi
INTISARI		viii
DAFTAR ISI		ix
DAFTAR TABEL		xii
DAFTAR LAMPIRAN		xiii
BAB I.	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Perumusan Masalah	5
	C. Batasan Masalah	5
	D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	6
	1. Tujuan Penelitian	6
	2. Kegunaan Penelitian	6
BAB II.	TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	7
	A. Tinjauan Pustaka	7
	1. Pengertian Motivasi	7
	2. Pengertian Prestasi Kerja	16
	B. Kerangka Pemikiran	20
	C. Hipotesis	23

D. Difinisi Operasional 23
1. Motivasi 23
2. Prestasi Kerja 25

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN 27
A. Metode Penelitian 27
B. Lokasi Penelitian 28
C. Populasi dan Sampel 28
D. Teknik Pengumpulan Data 29
Kuesioner 29
Interview 29
Dokumentasi 29
E. Teknik Analisa Data 29

BAB IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN 32
A. Wilayah Kerja 32
B. Kondisi Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal 32
1. Riwayat Pembentukan Kantor 32
2. Sumber Daya Manusia 34
a. Pengangkatan 34
b. Mutasi 34
c. Jumlah Pegawai Keseluruhan 34
d. Jumlah Pegawai Menurut Jabatan 35
e. Jumlah Pegawai Menurut Golongan 36
f. Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan 36
3. Struktur Organisasi 37
4. Sarana Prasarana 39
a. Sarana Kantor/Gedung 39

BAB V. PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN 41

A. Penyajian Data 41

1. Motivasi 41

2. Prestasi Kerja 59

B. Pembahasan 70

1. Analisa Data 70

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN 76

A. Kesimpulan 76

B. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan unsur yang terpenting dan paling menentukan bagi jalannya administrasi dan manajemen pada suatu organisasi. Oleh karenanya hal-hal yang berhubungan dengan motivasi juga harus mendapat perhatian yang serius dari setiap pimpinan organisasi yang berkepentingan dengan keberhasilan suatu organisasi.

Motivasi merupakan salah satu usaha pimpinan untuk mendorong manusia (sumber daya manusia) dalam suatu organisasi yang dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar mereka bekerja dengan sebaik-baiknya.

Masuknya seseorang menjadi anggota suatu organisasi tidak terlepas dari tujuan lain yang bersifat individual. Sebagai individu di dalam diri setiap manusia terdapat kompleksitas kebutuhan yang menuntut adanya pemuasan kebutuhan tersebut. Apabila kebutuhan-kebutuhan pegawai tersebut belum dapat terpenuhi maka di dalam diri pegawai akan timbul semacam ketegangan dan ketidakseimbangan kejiwaan. Adanya ketegangan dan ketidakseimbangan kejiwaan ini akan menimbulkan dorongan pada diri pegawai tersebut untuk melakukan tindakan didalam suatu pola yang menuju pada pencapaian tujuannya (kebutuhan-kebutuhannya).

Dengan demikian ada semacam kecenderungan psikologi diantara para pegawai bahwa apabila kebutuhan-kebutuhannya belum terpenuhi, maka mereka akan melakukan serangkaian tindakan atau perbuatan yang menuju untuk terpenuhi kebutuhannya. Kecenderungan ini harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh pimpinan organisasi dengan mengusahakan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan kemampuan organisasi yang dipimpinnya.

Apabila kebutuhan pegawai telah terpenuhi maka akan timbul rasa puas. Kepuasan pegawai tersebut akan menimbulkan semangat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, bahkan akan dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Keadaan yang demikian ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Seorang pemimpin organisasi yang bertanggungjawab tentunya menghendaki prestasi kerja yang baik dari para pegawainya, karena dengan prestasi kerja yang baik tersebut akan menunjukkan nilai dari tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Prestasi kerja pegawai tidak timbul dengan sendirinya tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu diantaranya adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok.

Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri, yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi

semudah itu setiap orang mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pimpinan atau atasan langsung.

Agar para pegawai dapat bekerja dengan baik, maka pimpinan harus dapat menciptakan keseimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi para pegawai. Dengan kata lain salah satu usaha untuk meningkatkan prestasi kerja dari pegawai, pimpinan harus dapat melihat atau memahami apa yang menjadi kebutuhannya. Sehingga pimpinan dapat memberikan motivasi dengan tepat yang menjadi kebutuhan pegawainya. Dan tahap berikutnya diharapkan mereka dapat bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab serta berlomba untuk bekerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Sepanjang sepengetahuan penulis bahwa pemberian motivasi dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja selalu diterapkan dalam setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun badan hukum swasta, tidak terkecuali di Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal.

Keberadaan Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal sebagai lembaga pemerintah non departemen di daerah berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

a. Keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1988 tentang Badan Pertanahan Nasional dan Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 1993 tentang Pengangkatan dan tugas pokok serta fungsi Menteri Negara Agraria/Kepala BPN,
b. Keputusan Presiden Nomor 154 Tahun 1999 tentang Badan Pertanahan,
c. Keputusan Presiden Nomor 95 Tahun 2000 tentang Badan Pertanahan Nasional.

d. Keputusan Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 1 Tahun 1989 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional di Propinsi dan Kantor Pertanahan Kabupaten/Kotamadya.

e. Keputusan Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 6 Tahun 1993 tentang Uraian Tugas Sub Bagian Dan Seksi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Di Propinsi dan Uraian Tugas Sub Bagian, Seksi, Dan Urusan Serta Sub Seksi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten/Kotamadya.

Tugas pokok Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal adalah melaksanakan sebagian tugas dari Badan Pertanahan Nasional dalam lingkungan wilayah Kabupaten Kendal sebagaimana dimaksud dalam pasal 26 Keputusan Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 1 Tahun 1989.

Sedangkan fungsi Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal adalah sesuai dengan pasal 27 Keputusan Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 1 Tahun 1989, yaitu :

a. menyiapkan kegiatan di bidang pengaturan penguasaan tanah, penetagunaan tanah, pengurusan hak-hak atas tanah, serta pengukuran dan pendaftaran tanah;

b. melaksanakan kegiatan pelayanan di bidang pengaturan penguasaan tanah, penatagunaan tanah, pengurusan hak-hak atas tanah, dan pengukuran dan pendaftaran tanah;

c. melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Mengacu kepada tugas pokok dan fungsi Kantor Pertanahan Kabupaten

mempunyai keharusan mengarahkan dan menggerakkan semua pegawainya agar bekerja dengan prestasi kerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Apabila para pegawai tersebut bekerja dengan rasa kurang senang dan tidak giat bekerja atau bahkan melakukan tindakan yang justru menghambat pekerjaan, maka hal ini menjadi kendala (penghambat) pekerjaan kantor dalam mencapai tujuan organisasi.

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil obyek penelitian dengan judul :

" HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KENDAL PROVINSI JAWA TENGAH ".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang alasan pemilihan judul, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

" Apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja dan seberapa besar hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah ? ".

C. Batasan Masalah

Mengingat luas dan kompleksnya ruang lingkup dalam penelitian ini maka

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan dari pimpinan, dalam hal ini adalah Kepala Kantor dan atasan langsung untuk memberikan dorongan kerja kepada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal dengan mengupayakan pemenuhan kebutuhan pegawai agar bersedia melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Prestasi Kerja yang dimaksud adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasarannya (tujuan yang telah ditentukan).

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi yang diberikan oleh pimpinan dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan diharapkan dapat berguna sebagai bahan kajian bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal, khususnya bagi Kepala Kantor dan atau atasan langsung dalam usaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui motivasi yang diberikan kepada pegawai di lingkungan kerjanya.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dalam bab ini penulis akan menyimpulkan dan mengemukakan saran tentang hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal, Provinsi Jawa Tengah.

A. Kesimpulan

Dari hasil yang penulis peroleh dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal memberikan penilaian terhadap motivasi pada kategori sedang, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 55 %. Sedangkan hasil penelitian mengenai prestasi kerja didapatkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal mempunyai prestasi kerja yang sedang yaitu sebanyak 21 orang atau 52,5 %. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan dalam menentukan hubungan antara variabel motivasi (X) dengan variabel prestasi kerja (Y) diperoleh koefisien korelasi ($r_{s\ XY}$) sebesar 0,54, yang berarti korelasi tersebut menunjukkan hubungan yang positif (signifikan) karena bergerak antara 0 sampai dengan 1. Dan hasil perhitungan dengan uji signifikansi (uji t) diperoleh hasil sebesar 3,95. Setelah dikonsultasikan atau dicocokkan dengan harga pada t tabel (df = 40 – 2) = 2,033, sehingga t hitung > t tabel (3,95 > 2,033) maka hipotesis dapat diterima, yang artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi (X) dan prestasi kerja (Y). Dengan demikian

motivasi dan prestasi kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal, Provinsi Jawa Tengah " dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan penulis diatas, yaitu bahwa ada hubungan yang positif (signifikan) antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah, yang berarti bahwa semakin besar motivasi yang diberikan pimpinan (Kepala Kantor dan atasan langsung) kepada bawahannya, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dengan demikian untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal perlu meningkatkan motivasi. Pemberian motivasi ini khususnya terhadap indikator motivasi yang bernilai rendah, antara lain : penghargaan atas pelaksanaan kerja dengan baik, yaitu dalam hal ini pimpinan perlu lebih meningkatkan perhatian terhadap hasil pekerjaan pegawainya untuk memacu semangat kerja (misalnya memberikan pujian dan lain-lain yang bersifat memotivasi) agar pegawai merasa lebih senang, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Selanjutnya indikator gaji yang adil dan layak, yaitu walaupun pemberian gaji Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam ketentuan peraturan tersendiri, namun seorang pimpinan dirasa perlu untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai (misal dengan insentif). Hal ini perlu diperhatikan karena untuk memacu semangat kerja pegawai. Disamping itu, indikator jaminan adanya perlakuan yang adil dan obyektif dapat

ditempuh dengan jalan yaitu pimpinan pada beberapa kesempatan perlu memperingatkan pegawai yang lalai atau kurang berprestasi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya agar pegawai tersebut mempunyai rasa koreksi terhadap dirinya untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

nonim, (1996), Pedoman Penulisan Skripsi, Yogyakarta, Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional

rikunto Suharsimi, (1995), Manajemen Penelitian, Jakarta, Rineka Cipta.

G. Wursanto, (1989), Manajemen Kepegawaian 2, Yogyakarta, Penerbit Kanisius.

Manullang. M, (1981), Manajemen Personalia, Jakarta, Ghalia.

Nawawi Hadari, (1991), Metode Penelitian Bidang Sosial, Yogyakarta, Gajahmada University Press.

Purwadarminto, WS, (1984), Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta, Balai Pustaka.

Siagian Sondang P, (1997), Filsafat Administrasi, Jakarta, Gunung Agung.

Siagian Sondang P, (1986), Bunga Rampai Manajemen Modern, Jakarta, Gunung Agung.

Siegel Siedney, (1992), Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial, terjemahan dari Zanzawi Suyuti dan Landung Simatupang, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

Singarimbun,M dan Effendi,S, (1995), Metode Penelitian Survei, Jakarta, LP3ES.

Supriyoko, (1989), Teknik Sampling, Yogyakarta, SEMA FKIP Sarjana Wiyata.

Sutrisno Hadi, (1976), Statistik Jilid I, Jogjakarta, Fakultas Psikologi UGM,

The Liang Gie, (1981), Efisien Kerja Pembangunan Negara Suatu Bunga Rampai Bacaan, Yogyakarta, Gajah Mada University Press UGM.

--------, Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil,

--------, Keputusan Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 1 Tahun 1989 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional di