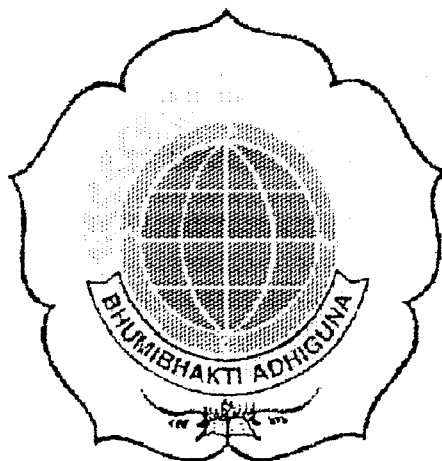


**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENAMPILAN KERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN
KABUPATEN DEMAK PROVINSI JAWA TENGAH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Program Diploma – IV
Jurusan Manajemen Pertanahan**



Disusun oleh :

MUARIFAH
NIM. 9651054

BADAN PERTANAHAN NASIONAL

SEKOLAH ALTIUNGSI PERTANAHAN NASIONAL

INTISARI

Ada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kemampuan kerja dan motivasi sebagai variabel bebas dan penampilan kerja pegawai sebagai variabel terikat. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Demak sejumlah 35 responden. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan ada pengaruh kemampuan kerja terhadap penampilan kerja pegawai dengan Z hitung $4,46 > 2,58$ Z tabel 1%, ada pengaruh antara motivasi terhadap penampilan kerja dengan Z hitung $4,30 > 2,58$ Z tabel 1%. Serta pengujian bersama-sama antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh hasil χ^2 hitung sebesar 74,46 yang kemudian dikonsultasikan dengan chi kuadrat tabel dengan dengan taraf signifikan 1% sebesar 56,1 dan 5% sebesar 48,6, ternyata lebih besar dari keduanya. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel bebas dan variabel terikat ini dibuktikan pula dengan rumus Koefisien Determinasi, dimana sumbangan yang diberikan faktor tingkat kemampuan kerja dan motivasi terhadap penampilan kerja pegawai sebesar 53,29%, sedangkan 46,71% adalah sumbangan dari variabel lain.

Saran dalam penelitian ini adalah agar manajemen didalam organisasi sejauh mungkin dilakukan dengan cara-cara yang lebih partisipatif. Ini dapat ditempuh dengan cara: melakukan pergeseran bidang tugas antar seksi, penambahan fasilitas kerja, adanya pengawasan kerja yang wajar dan beriklim direktif.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
INTISARI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
A. Tinjauan Pustaka.....	8
1. Penampilan Kerja Pegawai.....	8
2. Kemampuan Kerja Pegawai.....	10
3. Motivasi.....	13
4. Pengaruh Kemampuan Kerja dengan Penampilan Kerja Pegawai.....	15
5. Pengaruh Motivasi terhadap Penampilan Kerja.....	16
B. Kerangka Pemikiran.....	17
C. Definisi Konsep.....	18

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian.....	23
	B. Populasi dan Sampel	23
	1. Populasi	23
	2. Sampel	23
	C. Variabel Penelitian	24
	D. Pengumpulan Data	24
	E. Skala Pengukuran.....	25
	F. Teknik Analisa Data.....	26
BAB IV	TINJAUAN UMUM TENTANG KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN DEMAK	
	A. Letak Wilayah Penelitian	28
	B. Struktur Organisasi.....	29
	C. Kondisi Sumber Daya Manusia pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak	32
BAB V	PENYAJIAN DAN ANALISA DATA	
	A. Identitas Responden	34
	B. Variabel Kemampuan Kerja	36
	C. Variabel Motivasi	46
	D. Variabel Penampilan Kerja	54
	E. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Penampilan Kerja (Y)	67
	F. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Penampilan Kerja (Y)	79
	G. Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Penampilan Kerja (Y).....	90
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	95
	B. Saran.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dinamika proses pembangunan yang melanda masyarakat bangsa yang merdeka, manusia dewasa ini menempati kedudukan yang dominan. Disatu pihak sebagai sasaran pembangunan, dan dipihak lain merupakan sumber daya utama bagi kelancaran dan keberhasilan pembangunan itu sendiri. Tidak dapat dipungkiri bahwa secara umum tujuan pembangunan adalah mewujudkan harkat dan martabat yang lebih tinggi. Tidak juga dapat ditolak bahwa motor pembangunan itu adalah manusia yang berkualitas tinggi merupakan unsur yang penting bagi kelancaran dan keberhasilan pembangunan itu.

Dalam telaah ini kita lebih memandang manusia sebagai sumber daya pembangunan. Dalam kedudukan ini manusia akan lebih efektif bagi pembangunan apabila aktifitasnya diarahkan melalui lembaga-lembaga perangkat pembangunan itu. Pada umumnya negara-negara berkembang, lembaga-lembaga perangkat pembangunan yang utama dan paling dominan adalah birokrasi pemerintah. Dengan demikian tugas pembangunan lebih banyak dibebankan kepada birokrasi pemerintah sebagai penanggung jawabnya.

Keberhasilan manusia dalam kehidupan birokrasi pemerintah jelas memberi saham kepada kesuksesan pembangunan. Sehingga sebagai aparatur

negara manusia mempunyai peran yang begitu besar dalam menjamin tetap berputarnya roda pemerintahan dan berhasilnya pembangunan.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan Nasional terutama tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. (YKPI, 1984 :3)

Begitu besarnya peran birokrasi pemerintah dalam pembangunan sebagai pemberi jasa pelayanan kepada masyarakat. Konsekuensinya adalah birokrasi pemerintah dituntut untuk berusaha mewujudkan prinsip efisiensi dan produktifitas. Bersamaan dengan itu masyarakat juga lebih mengharapkan peningkatan penampilan kerja pemerintah. Untuk meraih penampilan kerjanya seperti yang diharapkan itu, sub-bagian aparatur sangat besar artinya karena hasil pada tingkat organisasi birokrasi sebagian tergantung dari hasil karya individu. Hasil karya organisasi merupakan resultante dari hasil karya individu-individu pendukungnya.

Tersamping itu dalam masyarakat birokratik seperti di Indonesia para aparatur negara mempunyai kekuasaan dan partisipasi politik yang besar dalam membuat keputusan-keputusan penting. Dengan demikian mengharapkan tingginya tingkat penampilan kerja para aparatur negara bukanlah merupakan suatu hal yang berlebihan.

Dikalangan pegawai tingkat bawah banyak dijumpai sikap kerja yang masih perlu dibenahi. Sebagai contoh, mereka sering mengeluh tatkala pekerjaan

menunjukkan bahwa kesanggupan dan peran aktifnya (kerja sama) dalam pelaksanaan tugas lebih diukur dengan uang.

Sketsa diatas memberikan gambaran sekilas tentang penampilan kerja pegawai pemerintah pada umumnya. Apabila dipadatkan akan memberi informasi bahwa penampilan kerja pegawai pemerintah masih belum optimal.

Kantor Pertanahan Kabupaten Demak dimana penelitian ini diadakan/dilaksanakan adalah merupakan instansi vertikal dari Badan Pertanahan Nasional yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Propinsi. Kantor Pertanahan Kabupaten Demak mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional dalam lingkungan wilayah Kabupaten yang bersangkutan. Sehubungan dengan tugas-tugas tersebut, maka Kantor Pertanahan Kabupaten Demak mempunyai fungsi :

- a. menyiapkan kegiatan dibidang pengaturan, penguasaan tanah, penatagunaan tanah, pengurusan hak-hak atas tanah, serta pengukuran dan pendaftaran tanah;
- b. melaksanakan kegiatan pelayanan dibidang pengaturan penguasaan tanah, penatagunaan tanah, pengurusan hak-hak tanah, pengukuran dan pendaftaran tanah;
- c. melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Kantor Pertanahan Kabupaten Demak mempunyai pegawai sebanyak 67

perhatian utama karena merupakan bidang yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Kantor Pertanahan Kabupaten Demak juga mempunyai masalah intern yaitu dengan penampilan kerja para pegawainya yang belum optimal. Hal ini dapat diketahui dari kondisi-kondisi yang ada didalam organisasi , yaitu antara lain : rendahnya prestasi karyawan, yaitu tidak selesainya pekerjaan karyawan tepat pada waktunya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap belum optimalnya penampilan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak, diduga sebagai berikut.

1. Kurangnya keterbukaan untuk mengakui bahwa ia memiliki kecakapan teknis untuk mendukung pelaksanaan perannya secara penuh.
2. Adanya kesenjangan antara pendidikan, kecakapan teknis dengan fungsi seorang karyawan di dalam struktur organisasi.
3. Antara atasan dan bawahan belum terdapat komunikasi yang bersifat terbuka, hubungan yang ada masih bersifat formal.
4. Masih rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Ini disebabkan karena tugas yang dikerjakan sifatnya rutin monoton, sehingga menimbulkan kejenuhan yang akhirnya hasil akhir tidak memuaskan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi penampilan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak ini, ternyata yang paling berpengaruh adalah tingkat kemampuan kerja dan motivasi pegawai. Oleh karena itu penyusun

Pertanahan Kabupaten Demak. Berdasarkan uraian di muka, maka penyusun tertarik mengambil judul penelitian :

“PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENAMPILAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN DEMAK PROVINSI JAWA TENGAH”.

B. Rumusan Masalah

Apabila melihat dari latar belakang masalah di atas secara menyeluruh, maka diasumsikan bahwa tingkat kemampuan kerja dan motivasi dari pegawai akan beriring (berkorelasi positif) dengan penampilan kerjanya. Hal inilah yang akan dijadikan topik bahasan dalam kajian ini.

Sehubungan dengan hal di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah dengan adanya kemampuan kerja yang tinggi dari pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak dapat mempengaruhi penampilan kerjanya?
2. Apakah dengan tingginya motivasi pegawai dapat mempengaruhi penampilan kerjanya?
3. Seberapa jauh pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi terhadap penampilan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak.

C. Pembatasan Masalah

Untuk mempertegas fenomena yang akan diteliti dan mempermudah pengambilan kesimpulan bagi pemecahan masalah, maka perlu dilakukan pembatasan terhadap pokok persoalan.

Karena banyaknya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (penampilan kerja) pegawai, maka hanya akan memfokuskan pada dua faktor saja, yaitu faktor kemampuan kerja sebagai variabel bebas pertama dan faktor motivasi yang diturunkan menjadi motivasi kerja sebagai variabel bebas kedua.

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur kematangan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman. (Miftah Toha,1999:282). Kemampuan dapat mempengaruhi performance pegawai dalam berbagai cara: melalui kemampuan intelektual, seperti pemahaman peralatan dan daya ingat.

Motivasi diberi batasan sebagai berikut:

"Motivasi adalah sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang merupakan kekuatan sesuatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya"(Manullang,1986:146).

Dalam telah ini variabel kemampuan kerja dilihat dari faktor ketrampilan pekerja yang ditentukan oleh penerapan pengetahuan yang ditentukan oleh pendidikan pekerja. Sedangkan motivasi itu dibatasi pada motivasi kerja (motivasi berprestasi) dan faktor yang mempengaruhinya.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain mengenai tingkat kemampuan kerja dan motivasi pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak dapat mempengaruhi penampilan kerjanya.

2. Kegunaan Penelitian.

Hasil penelitian yang diperoleh ini diharapkan dapat digunakan sebagai:

- a. bahan masukan bagi kantor atau instansi terkait sebagai langkah-langkah pengambilan kebijaksanaan selanjutnya.
- b. sumbangan pemikiran bagi peningkatan penampilan kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Demak.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian dengan menggunakan rumus yang sesuai dengan sifat penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesa-hipotesa yang diajukan dalam penelitian adalah dapat diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari pengujian hipotesa sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif antara tingkat kemampuan kerja terhadap penampilan kerja, hipotesa yang diajukan dapat diterima dengan pembuktian hasil perhitungan menunjukkan $Z > 1,96$ atau $4,46 > 1,96$.
2. Ada pengaruh positif antara tingkat motivasi dan penampilan kerja pegawai, hipotesa yang diajukan dapat diterima dengan pembuktian hasil perhitungan menunjukkan $Z > 1,96$ atau $4,30 > 1,96$.
3. Ada pengaruh positif antara tingkat kemampuan kerja dan motivasi terhadap penampilan kerja, hipotesa tersebut dapat diterima dengan pembuktian hasil perhitungan menunjukkan $x^2 = 74,46$ yang ternyata lebih besar setelah dikonsultasikan dengan chi kuadrat tabel $db = N - 1$ atau $db = 35 - 1$ yaitu 34, dengan taraf signifikan 5 % besarnya 48,6 dan taraf signifikan 1% adalah 56,1.

Pembuktian atas faktor tersebut dibuktikan dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi. Dari hasil pengujian diperoleh bahwa sumbangan yang

diberikan faktor kemampuan kerja dan motivasi pegawai sebesar 53,29% sedang 46,71% adalah sumbangan dari faktor lain.

B. SARAN-SARAN

Agar tingkat penampilan kerja pegawai menjadi optimal, disarankan Untuk mengupayakan hal sebagai berikut.

1. Delegasi wewenang dan tanggung jawab pegawai hendaknya senantiasa dipantau sehingga dapat dipastikan adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, juga adanya wewenang yang cukup untuk melakukan tanggung jawab tersebut.
2. Perluasan keterlibatan para pegawai didalam proses penentuan tujuan organisasi baik keterlibatan dari atas kebawah (top down) maupun dari bawah keatas (bottom up) disertai perluasan kesempatan untuk berpartisipasi.
3. Para pegawai hendaknya diberi kepercayaan dan kekuasaan untuk bekerja sebaik mungkin untuk berprestasi dan mengambil resiko dalam bekerja. Para pimpinan tingkat atas organisasi birokrasi hendaknya tidak terlalu mendikte pelaksanaan kerja para pegawai.
4. Senantiasa diusahakan pengendalian pengawasan kerja yang wajar dan beriklim direktif (mengarahkan dan membimbing). Hindarkan sejauh mungkin pengawasan yang berkesan mencari-cari kesalahan.
5. Keluwesan prosedur kerja senantiasa dijaga dan terus diusahakan jangan sampai terjadi pelaksanaan kerja terganggu atau terhalang oleh prosedur itu.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir (1985), Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Jakarta, Gunung Agung.
- BP-7 Pusat (1996), Bahan Penataran, Jakarta, Perum Percetakan Negara Republik Indonesia.
- Istomo Gatot (1982), Himpunan Lengkap Undang-Undang Peraturan-Peraturan Kepegawaian Negara, Jakarta, Karya Nusantara.
- James L. Gibson, et. all (1993), Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses, Jakarta, Erlangga.
- Miftah Thoha (1999), Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- M. Manullang (1986), Management Personalia, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Moh. As'ad (1995), Psikologi Industri, Yogyakarta, Liberty.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian dan Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Sidney Siegel (1992), Statistik Non Paramedik Untuk Ilmu-ilmu Sosial, Jakarta, PT Gramedia.
- Sondang P. Siagian (1995), Teori Motivasi dan Aplikasinya, Jakarta, Rineka Cipta.
- Stan Kossen (1986), Aspek Manusia dalam Organisasi, Edisi ke-3 diterjemahkan oleh Bakri Siregar, Jakarta, Erlangga.
- Suharsimi Arikunto (1993), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta, Rineka Cipta.
- Sumadi Suryabrata (1989), Metodologi Penelitian, Jakarta, Rajawali.
- Surat Keputusan Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 1 Tahun 1989 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional di

Sutrisno Hadi (1982), Metodologi Research, Jilid III, Yogyakarta, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

The Liang Gie (1981), Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara Suatu Bunga Rampai Bacaan, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.

Wahjosumidjo (1987), Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Yayasan Karya Pemuda Indonesia (1984), Peranan Tugas Pegawai Republik Indonesia Dalam Pembangunan, Jakarta.