

**STUDI TENTANG MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KEDIRI
PROVINSI JAWA TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Diploma IV
Jurusan Manajemen Pertanahan**



Disusun Oleh :

YULI SUSANTI

NIM. : 9651149

**BADAN PERTANAHAN NASIONAL
SEKOLAH TINGGI PERTANAHAN NASIONAL
YOGYAKARTA**

INTISARI

Memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik bukanlah hal yang mudah. Kebanyakan orang memandang motivasi hanya dihubungkan dengan kepuasan pribadi. Padahal dalam suatu organisasi terdiri dari beberapa orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Sehingga lebih berguna apabila motivasi dipandang sebagai suatu sistem. Pandangan sistem mengenai motivasi dalam organisasi dimaksudkan untuk memandang motivasi kerja karyawan sebagai satu kesatuan yang terdiri dari bagian yang saling berhubungan dan bergantung satu dengan yang lain. Kebanyakan organisasi belum demikian berhasil dalam memadukan berbagai faktor dalam organisasinya seperti : kondisi kerja, pengakuan, hubungan interpersonal, pekerjaan, tanggung jawab, rangsangan keuangan, kualitas pimpinan, ke dalam suatu sistem untuk dapat memotivasi para karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan masing-masing seksi secara tersendiri dan keseluruhan terhadap faktor-faktor yang memotivasi kerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan membagikan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dari 90 populasi dengan cara pengambilan menggunakan pendekatan *proportional random sampling*. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan tabulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan karyawan masing-masing seksi terhadap faktor-faktor yang memotivasi kerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri. Sedangkan tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan terhadap faktor-faktor yang memotivasi kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri adalah tinggi. Faktor-faktor tersebut adalah kondisi kerja, pengakuan, hubungan interpersonal, pekerjaan, tanggung jawab, gaji dan kualitas pimpinan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
INTISARI.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
A. Tinjauan Pustaka.....	7
B. Kerangka Pemikiran.....	14
C. Hipotesis.....	15
D. Batasan Operasional.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	17
B. Lokasi Penelitian.....	17
C. Populasi dan Sampel.....	17
D. Jenis Data.....	19
E. Metode Pengumpulan Data.....	19
F. Metode Pengukuran Variabel.....	20
G. Teknik Analisis Data.....	21

C. Prasarana dan Sarana.....	26
1. Prasarana	26
2. Sarana.....	26
D. Pegawai	27

BAB V PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Kepuasan Kerja Karyawan Masing-masing Seksi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri.....	33
1. Kepuasan Kerja Karyawan Pada Seksi PPT	33
2. Kepuasan Kerja Karyawan Pada Seksi PGT.....	36
3. Kepuasan Kerja Karyawan Pada Seksi HAT.....	39
4. Kepuasan Kerja Karyawan Pada Seksi P&PT.....	42
5. Kepuasan Karyawan Sub Bagian TU	44
B. Kepuasan Karyawan Terhadap Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri.....	48

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang tidak dapat dilepaskan dari peranan para karyawannya. Dalam suatu organisasi, karyawan bukan semata-mata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi subyek dan pelaku. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan yang secara langsung akan membawa keberhasilan bagi suatu organisasi.

Telah diketahui bahwa setiap pekerjaan dalam bidang apa pun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Bahkan ada sementara pendapat yang mengatakan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh orang yang mempunyai motivasi tinggi dengan kecakapan yang sedang-sedang saja, sedangkan orang yang mempunyai kecakapan tinggi tanpa diimbangi dengan motivasi yang tinggi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu

betapa pentingnya suatu motivasi bagi karyawan dan betapa motivasi sangat

para bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi, untuk itu diperlukan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan motivasi kepada para bawahan.

Suatu pandangan sekilas kebanyakan organisasi dengan cepat menyatakan bahwa beberapa orang bekerja dengan lebih keras daripada orang lain. Hal ini disebabkan karena kemampuan dan motivasi masing-masing orang berbeda.

Sondang P. Siagian (1995 : 137) menjelaskan bahwa :

“Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Berarti apabila berbicara mengenai motivasi salah satu hal yang amat penting untuk diperhatikan ialah bahwa tingkat motivasi berbeda antara seseorang dengan orang lain dan dalam diri seseorang pada waktu yang berlainan”.

Memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik bukanlah hal yang mudah. Kebanyakan orang memandang motivasi hanya dihubungkan dengan kepuasan pribadi. Padahal dalam suatu organisasi terdiri dari beberapa orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Sehingga lebih berguna apabila motivasi dipandang sebagai suatu sistem. Pandangan sistem mengenai motivasi dalam organisasi dimaksudkan untuk memandang motivasi kerja karyawan sebagai satu kesatuan yang terdiri dari bagian yang saling

Kebanyakan organisasi belum demikian berhasil dalam memadukan berbagai faktor dalam organisasinya seperti : kondisi kerja, pengakuan, hubungan interpersonal, pekerjaan, tanggung jawab, rangsangan keuangan, kualitas pimpinan, ke dalam suatu sistem untuk dapat memotivasi para karyawan.

Faktor-faktor tersebut di atas biasanya dikaitkan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan. Perbedaan tingkat kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap faktor-faktor tersebut tidak selalu sama, sehingga mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Secara organisatoris Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang membawahi beberapa seksi yaitu Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pengaturan Penguasaan Tanah, Seksi Penatagunaan Tanah, Seksi Hak-hak Atas Tanah serta Seksi Pengukuran dan Pendaftaran Tanah. Masing-masing memiliki beban kerja yang berbeda. Akan tetapi tidak tertutup kemungkinan seorang karyawan dimutasi secara intern. Namun kebanyakan, masih terbatas pada karyawan yang bertugas dalam hal-hal yang sifatnya bisa dikerjakan oleh kebanyakan karyawan.

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan dan perlengkapan. Seksi Pengaturan Penguasaan Tanah mempunyai tugas menyiapkan dan melakukan kegiatan pengendalian penguasaan, pemilikan, pemanfaatan bersama, pengalihan hak atas tanah, pembayaran ganti rugi dan penyelesaian masalah. Seksi Penatagunaan Tanah

menyiapkan pengendalian perubahan penggunaan tanah. Seksi Hak-hak Atas Tanah mempunyai tugas menyiapkan dan melakukan kegiatan, di bidang hak-hak atas tanah, pengadaan tanah dan penyelesaian masalah pertanahan. Sedangkan Seksi Pengukuran dan pendaftaran Tanah mempunyai tugas melakukan pengukuran dan pemetaan serta menyiapkan pendaftaran, peralihan dan pembebanan hak atas tanah serta bimbingan PPAT.

“Image” yang berkembang selama ini, satu atau dua seksi dianggap paling banyak pekerjaan, paling berat beban kerjanya dan paling banyak tanggung jawabnya, sehingga dianggap sebagai “jantungnya” kantor. Di sisi lain ada karyawan yang beranggapan bahwa ia berada di seksi yang mempunyai pekerjaan tidak terlalu berat beban kerjanya. Seksi yang selama ini dipandang sebagai seksi dengan volume dan beban pekerjaan yang lebih besar adalah Seksi Pengukuran dan Pendaftaran Tanah. Sedangkan seksi lainnya dipandang tidak terlalu berat beban kerjanya. Hal itu memungkinkan beberapa orang tampak termotivasi sedangkan yang lainnya tidak atau kurang termotivasi.

Dengan melihat fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang motivasi kerja karyawan, sehingga penulis memilih judul :
“STUDI TENTANG MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KEDIRI PROVINSI JAWA TIMUR”.

1. Apakah terdapat perbedaan tingkat kepuasan karyawan masing-masing seksi terhadap faktor yang memotivasi kerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri ?
2. Bagaimanakah tingkat kepuasan karyawan terhadap faktor-faktor yang memotivasi kerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri ?

C. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang memotivasi kerja karyawan, dan luasnya ruang lingkup motivasi kerja maka penulis dengan ini membatasi pada faktor-faktor yang menonjol yang dianggap mampu memberikan kepuasan (memuaskan) karyawan yaitu :

1. kondisi kerja ;
2. pengakuan / penghargaan ;
3. hubungan interpersonal ;
4. pekerjaan itu sendiri ;
5. tanggung jawab ;
6. gaji dan insentif ;
7. kualitas pimpinan.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat kepuasan karyawan masing-masing seksi terhadap faktor-faktor yang memotivasi kerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri.
2. Mengetahui tingkat kepuasan karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri terhadap faktor-faktor yang memotivasi kerja secara keseluruhan ?

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Manajer/Pimpinan

Manajer/pimpinan dapat mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap faktor-faktor yang memotivasi kerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri, sehingga membantu manajer/pimpinan dalam mengambil kebijaksanaan yang sesuai untuk memotivasi karyawan bekerja dengan kinerja yang baik.

b. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa dapat menambah wawasan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari serta dapat membedakan antara teori dengan kenyataan yang terjadi dalam suatu organisasi.

c. Bagi Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan untuk penelitian

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan terhadap 60 responden karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat perbedaan tingkat kepuasan karyawan pada masing-masing seksi yang ada pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri terhadap faktor-faktor yang memotivasi kerja. Hal ini tercermin pada klasifikasi kepuasan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada masing-masing seksi (Tabel 24). Jadi hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan karyawan masing-masing seksi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri diterima.
2. Tingkat kepuasan karyawan terhadap faktor-faktor yang memotivasi kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri tinggi. Jadi dalam hal ini karyawan merasa puas terhadap faktor-faktor yang memotivasi kerja. Jumlah skor kepuasan hasil penelitian dari 60 responden karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri adalah 6601, yang berada pada kategori tinggi dari 5 klasifikasi tingkat kepuasan yang ada. Dengan demikian hipotesis

faktor yang memotivasi kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri adalah tinggi diterima.

B. Saran

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri berdasarkan analisis dan formulasi cara pemecahan masalah, maka untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan, maka penyusun memberikan masukan-masukan yang berupa saran guna meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perlu penambahan peralatan kantor yang dirasa masih kurang memadai oleh Seksi PPT guna menunjang kinerja kantor.
2. Perlunya pimpinan dan staf tetap mempertahankan dan meningkatkan kondisi saat ini untuk menjamin kinerja yang lebih baik dan menciptakan motivasi kerja bagi seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1995, *Manajemen Penelitian*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Gibson, James L, et al , 1993, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Erlangga.
- Gomes, Faustino C., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Manullang, M, 1981, *Manajemen Personalia*, Medan, Ghalia Indonesia.
- Nazir, Muh., 1988, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P., 1982, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung.
- Siagian, Sondang P., 1989, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun Masri & Sofyan Effendi, 1988, *Metode Penelitian Survey*, LP3S, Jakarta.
- STPN, 1996, *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Penulisan Skripsi*, STPN, Yogyakarta.
- Sumardjono, Maria S.W., 1996, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Supriyoko, 1989, *Teknik Sampling*, Pendidikan dan Latihan Penelitian Sema FKIP Sarjana Wiyata, Yogyakarta.
- Wursanto, IG, 1988, *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta, Kanisius.