

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN
SLEMAN PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :

GAD MOMOLE
NIM. 9871364

INTISARI

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. 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 pemimpin organisasi untuk memberikan dorongan (motivasi) kepada seorang bawahannya agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Motivasi ini dapat diberikan kepada setiap lembaga organisasi, baik instansi pemerintah maupun badan hukum swasta, tidak terkecuali dengan Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman. Berdasarkan latar belakang tersebut, penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai : Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara motivasi yang diberikan pimpinan dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman.

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 *product moment* dari Pearson dan untuk pengujiannya digunakan formula-t (uji t).

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan ternyata sebagian besar pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman memberikan penilaian terhadap motivasi pada kategori sangat tinggi, yaitu sebanyak 37,5 % dan untuk prestasi kerja pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 55 %. Kemudian dari hasil perhitungan dalam menentukan hubungan antara variabel motivasi (X) dengan variabel prestasi kerja (Y) diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,614. 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 signifikasinya dengan uji t didapatkan hasil 4,795 dan setelah dikonfirmasi dengan harga kritik t tabel dengan $db = n - 2$ ($40 - 2 = 38$) untuk taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) menunjukkan angka 2,025. Hal ini berarti t hitung lebih besar t tabel ($4,795 > 2,025$), sehingga hipotesis kerja yang berbunyi “ terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta “, dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
INTISARI	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
BAB II TELAHAH PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	7
A. Telaah Pustaka.....	7
B. Kerangka Pemikiran	18
C. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Metode Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	22

BAB IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN	27
A. Wilayah Kerja	27
B. Kondisi Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman	27
1. Kelembagaan	27
2. Sumber Daya Manusia	30
3. Sarana Prasarana.....	32
BAB V. MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN SLEMAN	34
A. Motivasi	34
1. Kondisi kerja yang baik	34
2. Perasaan diikutsertakan	35
3. Cara pendisiplinan yang manusiawi	36
4. Penghargaan	37
5. Perhatian pimpinan terhadap bawahan	38
6. Gaji dan insentif	40
7. Kesempatan promosi dan berkembang	41
8. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan	42
B. Prestasi Kerja	44
1. Kecakapan	44
2. Ketrampilan	45
3. Pengalaman	46
4. Kesungguhan	47
C. Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja.....	49
BAB VI. PENUTUP.....	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Oleh karenanya hal-hal yang berhubungan dengan motivasi juga harus mendapat perhatian yang serius dari setiap pimpinan organisasi yang berkepentingan dengan keberhasilan 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. Apabila kebutuhan – kebutuhan pegawai tersebut belum dapat terpenuhi maka di dalam diri pegawai akan timbul semacam ketegangan dan ketidakseimbangan jiwa. Adanya ketegangan dan ketidakseimbangan jiwa ini akan menimbulkan dorongan pada diri pegawai tersebut untuk melakukan tindakan didalam suatu pola yang menuju pada pencapaian tujuannya (kebutuhan-kebutuhannya).

Apabila kebutuhan pegawai telah terpenuhi maka akan timbul rasa puas.

sebaik-baiknya, bahkan akan dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Keadaan yang demikian akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Prestasi kerja pegawai tidak timbul dengan sendirinya tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya, 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. Dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi merupakan dorongan dari pimpinan atau atasan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri, yang berupa kesadaran diri untuk bekerja dengan baik atau memberikan yang terbaik bagi organisasi atau kelompoknya dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur. Namun tidak semudah itu seseorang 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

kebutuhan – kebutuhan pegawai tersebut meliputi : kebutuhan akan kondisi kerja yang baik; merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan; cara pendisiplinan yang manusiawi; penghargaan yang wajar atas prestasi kerja yang tinggi; kesetiaan pimpinan terhadap bawahannya; penggajian yang adil dan wajar; kesempatan promosi dan berkembang di dalam organisasi; adanya pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masalah pribadi; jaminan adanya perlakuan yang adil dan obyektif; dan kebutuhan akan pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan.

Dengan mengetahui dan memahami kebutuhan - kebutuhan pegawai tersebut diatas, maka pimpinan dapat memberikan motivasi dengan tepat sesuai dengan kebutuhan pegawainya. Dan tahap berikutnya diharapkan pegawai tersebut dapat bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab serta terdorong untuk berlomba dalam meningkatkan prestasi kerja yang baik berupa hasil pekerjaan yang baik.

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 Sleman. Sebagai suatu organisasi instansi pemerintah, Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional di lingkungan wilayah Kabupaten Sleman sebagaimana dimaksud

Tahun 1989. Untuk melaksanakan tugas tersebut Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman 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 di bidang pengaturan penguasaan tanah, penetagunaan tanah, pengurusan hak-hak atas tanah, serta pengukuran dan pendaftaran tanah;
- c. Melaksanakan Tata Usaha dan Rumah Tangga.

Mengacu pada tugas dan fungsi Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman tersebut, seorang pimpinan (Kepala Kantor dan Atasan Langsung) mempunyai keharusan mengarahkan dan menggerakkan semua pegawainya agar bekerja dengan prestasi kerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, yakni dengan memberi motivasi berupa pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya guna mendorong agar para pegawai dapat berprestasi (prestasinya meningkat).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“ HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN SLEMAN
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA “**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Adakah hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman ?
2. Bagaimana motivasi dan prestasi kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman ?

C. Batasan Masalah

Mengingat luas dan kompleksnya ruang lingkup dalam penelitian ini maka penulis memberikan batasan masalah sebagai berikut :

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan dari pimpinan, dalam hal ini adalah Kepala Kantor dan Atasan Langsung untuk memberi dorongan kerja kepada setiap pegawai yang merupakan bawahannya dengan mengupayakan pemenuhan kebutuhan pegawai agar bersedia melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi

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

Hubungan yang signifikan adalah hubungan yang penting.

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 Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman, 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

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman.
2. Sebanyak 37,5 % pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman mempunyai motivasi sangat tinggi, dan sebanyak 55 % mempunyai prestasi kerja tinggi, serta sebanyak 17,5 % mempunyai motivasi dan prestasi kerja tinggi.
3. Semakin besar motivasi yang diberikan pimpinan (Kepala Kantor dan Atasan langsung) maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman.

B. Saran

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Sleman, maka pimpinan (Kepala Kantor dan Atasan langsung) dapat memberikan motivasi khususnya terhadap indikator – indikator motivasi seperti penghargaan atas prestasi kerja pegawai dan pemberian insentif yang adil dan layak guna meningkatkan kesejahteraan pegawai, dimana hal ini akan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, (1995), *Manajemen Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta
- I. G. Wursanto, (1989), *Manajemen Kepegawaian 2*, Yogyakarta, Penerbit Kanisius.
- Manulang M, (1982), *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia.
- Nawawi Hadari, (1995), *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta, Gajahmada University Press.
- Purwodarminto WS, (1984), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Soepeno Bambang , (1997), *Statistik Terapan*, Jakarta, Rineka Cipta
- Supriyoko, (1989), *Teknik Sampling*, Yogyakarta, SEMA FKIP Sarjana Wiyata.
- Singarimbun, M dan Effendi, S, (1995), *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES.
- Sutrisno Hadi, (1976), *Statistik Jilid I*, Yogyakarta, Fakultas Psikologi UGM
- Sutrisno Hadi, (1976), *Statistik Jilid II*, Yogyakarta, Fakultas Psikologi UGM
- Siagian Sondang P, (1997), *Bunga Rampai Manajemen Modern*, Jakarta, Gunung Agung.
- , *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 Propinsi dan Kantot Pertanhan Kabupaten/Kotamadya