

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN
KABUPATEN MOROWALI UTARA**



Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sintuwu Maroso

Oleh :

**ADSRINI PONGGELE
91911404122114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO POSO
2023**

Adsrini Ponggele, 91911404122114, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara, dibawah bimbingan Serlia R. Lamandasa sebagai pembimbing I dan Timotius Garatu sebagai pembimbing II.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara. Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai yang ada di Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara berjumlah 52 orang dan sampel yang diambil adalah Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara sebanyak 22 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan metode deskriptif kuantitatif rentang skala (rating scale) berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata skor variabel motivasi kerja sebesar 87,375 (kriteria tinggi) dan rata-rata skor variabel kinerja pegawai sebesar 98 (sangat tinggi) sehingga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara dapat dikatakan sangat tinggi yang berarti sudah baik.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja pegawai



Adsrini Ponggele, 91911404122114, The Influence of Work Motivation on Employee Performance at the Morowali Utara Regency Land Office, Supervised by Serlia R. Lamandasa and Timotius Garatu.

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of work motivation on employee performance at the Morowali Utara Regency Land Office. The population in this study was all employees at the North Morowali Regency Land Office totaling 52 people and the samples taken were 22 Non-Civil Servant Government Employees (PPNPN) at the North Morowali Regency Land Office. The data used in this research are primary data and secondary data collected through observation, questionnaires and documentation. The data collected was then analyzed using a quantitative descriptive method ranging from a scale (rating scale) based on the responses given by respondents to the questionnaire statements.

The results of the research show that the average score of the work motivation variable is 87.375 (high criteria) and the average score of the employee performance variable is 98 (very high) so that the influence of work motivation on employee performance at the Morowali Utara Regency Land Office can be said to be very high, which means it has Good.

Keywords: *work motivation, employee performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	9
2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Motivasi	9
2.1.2 Teori Motivasi	10
2.1.3 Tujuan Motivasi	13
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	13
2.1.5 Indikator Motivasi	14
2.1.6 Pengertian Kinerja	16
2.1.7 Penilaian Kinerja	17
2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.9 Indikator Kinerja	19
2.1.10 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Pikir	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	23
3.2 Metode Penelitian	22
3.3 Data dan Sumber Data	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data	24
3.5 Populasi dan Sampel	26
3.6 Teknik Analisis Data	27
3.7 Definisi Operasional	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Hasil Penelitian	31
4.1.1 Deskripsi Kantor Pertanahan Kab. Morowali Utara.....	31
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Pertanahan Kab. Morowali Utara	33
4.1.3 Struktur Organisasi	33
4.1.4 Tugas dan Fungsi Kantor Pertanahan Kab. Morowali Utara.....	34
4.1.5 Tugas dan Fungsi Pokok Tiap Seksi pada Struktur Organisasi..	34
4.1.6 Profil Responden	38
4.1.7 Analisis Deskriptif.....	41
4.1.8 Tanggapan Responden.....	42
4.2 Pembahasan.....	52
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran.....	56
 DAFTAR PUSTAKA	 58
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan tidaklah dapat dilepaskan dari hasil kinerja yang dilakukan seluruh komponen pegawai didalamnya. Oleh karena itu mencapai kinerja yang berkualitas tinggi bagi setiap pegawai adalah sebuah keniscayaan. Pencapaian kinerja ini tentu tidak dapat dipisahkan dari kapasitas serta kualitas masing-masing pegawai dalam melaksanakan uraian tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.

Dalam organisasi, pegawai merupakan unsur sumber daya manusia yang merupakan inisiator mendasar dari pelayanan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia faktor penting yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terutama sebagai pengelola sistem organisasi (Fitri Tsudaya & Fernos, 2023).

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur manajemen perlu dikelola dengan baik agar organisasi dapat memberikan pelayanan prima kepada penerima layanan atau dapat menghasilkan produk yang unggul sebab faktor utama keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh keunggulan teknologi dan ketersediaan modal kerja, namun ditentukan pula oleh kinerja pegawai yang dimilikinya. Oleh karena itu kesuksesan sebuah

organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya akan sangat menentukan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Studi empiris menunjukkan bahwa baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja. Apabila motivasi yang tinggi didukung oleh kemampuan kerja yang tinggi pula maka seorang pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi demikian pula sebaliknya. Apabila motivasi pegawai tinggi namun tidak ada dukungan dari kapabilitas dan keterampilan maka pada prinsipnya pegawai tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang (Sulistiyani, 2018; Kasmir, 2016 dalam Kusumayanti et al., 2020).

Motivasi kerja pegawai dianggap dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang dilakukan karena dengan motivasi yang baik maka pegawai akan dapat memberikan hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja yang positif dapat tercapai apabila organisasi dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja (Susanto, 2019). Seseorang dengan motivasi kerja yang positif akan memiliki dorongan yang tinggi dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya secara optimal dengan sukarela.

Setiap pegawai dalam organisasi memiliki karakteristik dan kepribadian unik yang mempengaruhi motivasi kerjanya yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu organisasi harus dapat meningkatkan kinerja organisasinya dengan cara memotivasi para pegawai

sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk memicu peningkatan kinerja pegawai tersebut. Robins & Judge (2015) menyebutkan bahwa “motivasi adalah proses penjabaran tentang kekuatan, ketekunan, dan arah seseorang dalam usaha untuk mencapai tujuan”.

Motivasi sendiri dapat bersumber dari lingkungan internal seseorang maupun dari lingkungan eksternal dimana seorang pegawai bekerja. Motivasi kerja menjadi sebuah hal yang penting untuk dikelola agar pegawai merasa senang, bergairah dan selalu bersemangat untuk datang melakukan pekerjaannya setiap hari. Rendahnya motivasi dari seorang pegawai dapat berakibat sangat serius terhadap pencapaian tujuan serta kinerja sebuah organisasi.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas melaksanakan amanat undang-undang di bidang pertanahan.

Amanat konstitusi di bidang pertanahan menuntut agar politik dan kebijakan pertanahan dapat memberikan kontribusi nyata dalam proses mewujudkan “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” (sebagaimana diamanatkan pada Sila kelima Pancasila dalam pembukaan UUD 1945) dan mewujudkan “sebesar-besar kemakmuran rakyat” (sebagaimana diamanatkan pada Pasal 33 ayat 3 UUD 1945. Nilai-nilai dasar ini mensyaratkan dipenuhinya hak rakyat untuk dapat mengakses berbagai sumber kemakmuran, terutama tanah.

Berdasarkan pasal 33 ayat 3 UUD 1945 dijelaskan bahwa “bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat”, pasal tersebut mengamatkan bahwasegala sesuatu mengenai bumi, tanah, air, sumber daya alam, dan kekayaan alam lainnya yang berada dalam wilayah territorial Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dikuasai, diatur, dan dikelola oleh Negara, Pemerintah, dan segenap lembaga pengelolaannya untuk dipergunakan sebagai alat untuk memakmurkan dan mensejahterahkan rakyat Indonesia.

Pertumbuhan perekonomian masyarakat di wilayah Kabupaten Morowali Utara yang sangat pesat disebabkan oleh adanya sebuah Perusahaan Industri Smelter Nikel yaitu PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI), turut mendorong meningkatnya permohonan pelayanan dibidang pertanahan antara lain permohonan pendaftaran tanah pertama kali pemberian hak, pemecahan bidang, pertimbangan teknis pertanahan dan pelayanan pertanahan lainnya. Hal ini tentu turut menyebabkan meningkatnya pekerjaan serta pelayanan yang harus dilakukan oleh para pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara.

Tuntutan masyarakat saat ini terhadap pelayanan publik pemerintah diberbagai sektor publik turut meningkatkan pula interfensi pemerintah dalam segala aspek kehidupan sosial kemasyarakatan. Pemerintah sebagai salah satu penyedia jasa publik dalam hal ini bidang pertanahan yang melakukan pelayanan pengurusan sertifikat hak atas tanah harus mampu merespon setiap

perubahan tersebut sehingga legitimasi dan profesionalisme lembaga pemerintah tetap terjaga.

Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara dipimpin oleh seorang kepala kantor dan dibantu oleh kepala tata usaha. Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara terdiri dari 5 seksi yaitu Seksi Survei dan Pemetaan, Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran, Seksi Penataan dan Pemberdayaan, Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan, serta Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa.

Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara berjumlah 52 pegawai yang terdiri dari 18 orang PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 23 orang PPNP (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri), 5 orang Asisten Surveyor Kadaster (ASK), serta 6 orang fieldstaf. Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNP) merupakan unsur sumber daya manusia yang paling banyak memiliki peranan yang cukup penting dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai pelaksana dalam mengerjakan tugas pelayanan pertanahan baik pekerjaan teknis maupun administratif sesuai dengan tugas pokok seksi, PPNP bila dibutuhkan dapat pula diperbantukan untuk mengerjakan tugas pekerjaan lain tanpa mengesampingkan tugas pokoknya.

PPNP diharapkan dapat menjalankan tanggung jawabnya sebagai pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara secara profesional. Evaluasi atas kinerja mereka menentukan berhasil atau tidaknya mereka dalam melayani masyarakat. Penilaian dilakukan tidak hanya untuk membantu mengelola sumber daya organisasi, namun juga untuk mengukur seberapa

efektif sumber daya tersebut digunakan dan menentukan bagian-bagian yang perlu untuk diperbaiki. Meningkatkan kinerja karyawan melibatkan banyak faktor berbeda, termasuk evaluasi kinerja. Hal ini dimungkinkan untuk mengidentifikasi bagian-bagian dimana kemampuan karyawan kurang maksimal, sehingga memungkinkan untuk mengembangkan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, pelayanan Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara selama ini pernah mendapat beberapa keluhan dari masyarakat terutama berkaitan dengan pengurusan sertipikat hak atas tanah, kelambatan penyelesaian sertipikat hak atas tanah yang sebagian besar dikerjakan oleh PPNPN. Hal ini dapat terjadi dikarenakan beberapa faktor diantaranya motivasi kerja para pegawai PPNPN dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Faktor-faktor seperti kurang jelasnya uraian tugas dan fungsi masing-masing PPNPN, sifat pegawai yang cenderung pasif, serta kondisi sarana dan prasarana pendukung pekerjaan yang sering bermasalah menyebabkan para pegawai PPNPN kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Oleh karena itu diperlukan usaha peningkatan motivasi kerja pegawai agar pelayanan penyelesaian penerbitan sertifikat hak atas tanah yang merupakan kepastian hukum kepemilikan hak atas tanah dapat diproses dengan cepat, akurat dan tepat waktu. Dengan semakin kompleksnya tantangan yang dihadapi Kantor Pertanahan diperlukan strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat. Mengacu

pada konsep motivasi, organisasi Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara perlu mewujudkan motivasi kerja yang tinggi terhadap pegawainya.

Afandi (2018) menjelaskan bahwa “motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang individu untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai konsekuensi dari inspirasi, dorongan dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kesenangan dan ketelitian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi”. Oleh karena itu pemahaman yang bulat dan menyeluruh melalui studi tentang motivasi kerja pegawai PPNPN di kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara penting untuk dilakukan dan dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan uraian dan beberapa permasalahan diatas maka penulis tertarik dan ingin mengkaji lebih jauh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Sebagai masukan bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Morowali Utara dalam rangka meningkatkan motivasi kerja para pegawai sehingga diharapkan dapat berguna dan mencapai kinerja yang optimal dimasa mendatang.

2. Bagi Peneliti

- Sebagai wadah dalam mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan di Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso.
- Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- B. Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Fitri Tsudaya, A., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Garatu, T. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Genius Digital Printing*. *Ekomen*, 17(1), 26-33.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Inriyati, Retno. (2022). *Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan rakyat, kawasan permukiman, tata ruang dan pertanahan kabupaten tegal* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Kota Tegal).
- Kasmir. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam*. *Jurnal BENING Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 7(2). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/download/2445/1914>
- Lamandasa, S. R., Hartanti, D. N., & Matana, T. R. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Besar Pt Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara*. *Ekomen*, 22(2), 1-7.

- Novrita, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru* [Student Thesis]. Universitas Islam Riau.
- Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat. Jurnal Soshum Insentif*, 113–127. <https://doi.org/10.36787/jsi.v2i1.57>
- Purnomo, H., Andika, C., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. *Agora*, 7(1).
- Sidiati. (2015). Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan. 7s(2), 178–192
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Tahir, N. (2016). *Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar*. *Ad'ministare*, 3(2).
- Triono, Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan. (2021). *Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik*. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4).
<https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2583/http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, 2016. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo. Perkasa