

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Badan Pertanahan Nasional (BPN)**

##### **1. Sekilas Badan Pertanahan Nasional**

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan *Kantor Agraria*. BPN diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015.

Pada era 1960 sejak berlakunya Undang – Undang Pokok Agraria (UUPA), semua bentuk peraturan tentang pertanahan termasuk Peraturan Pemerintah masih di keluarkan oleh Presiden dan Menteri Muda Kehakiman. Kebijakan itu ditempuh oleh pemerintah karena pada saat itu Indonesia masih mengalami masa transisi. Pada tahun 1965 agraria dipisah dan dijadikan sebagai lembaga yang terpisah dari naungan menteri pertanian dan pada saat itu menteri agraria dipimpin oleh R.Hermanses. S.H. Pada periode 1988-1990 kembali mengalami perubahan. Lembaga yang menangani urusan agraria dipisah dari departemen dalam negeri dan dibentuk menjadi lembaga non departemen dengan nama Badan Pertanahan Nasional yang kemudian dipimpin oleh Ir.Soni Harsono dengan catur tertib pertanahannya. Pada saat itu terjadi perubahan yang signifikan karena merupakan awal terbentuknya BPN.

Pada periode 1990 kembali mengalami perubahan menjadi menteri Negara agraria/badan pertanahan nasional yang masih dipimpin oleh Ir.Soni Harsono.

pada saat itu penambahan kewenangan dan tanggung jawab yang harus diemban oleh BPN. Pada tahun 2002 kemudian mengalami perubahan yang sangat penting. Pada saat itu BPN dijadikan sebagai lembaga Negara. Kedudukannya sejajar dengan kementerian. Pada awal terbentuknya BPN RI dipimpin oleh Prof. Lutfi I. Nasoetion, MSc., Ph.D.

Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo fungsi dan tugas dari organisasi Badan Pertanahan Nasional dan Direktorat Jenderal Tata Ruang Kementerian Pekerjaan Umum digabung dalam satu lembaga kementerian yang bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Atas perubahan ini sejak 27 Juli 2016 Jabatan Kepala BPN dijabat oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang yaitu Dr. A Sofyan Djalil, SH, MA, MALD.

## **2. Lokasi Badan Pertanahan Nasional**

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi BPN di daerah, dibentuk Kantor Wilayah BPN di provinsi dan Kantor Pertanahan di kabupaten/kota. Kantor Pertanahan dapat dibentuk lebih dari satu Kantor Pertanahan di tiap kabupaten/kota. Tugas, fungsi, susunan organisasi, dan tata kerja Kantor Wilayah BPN dan Kantor Pertanahan ditetapkan oleh Kepala setelah mendapat persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara. Kantor Pusat BPN berada di Jalan Sisingamangaraja nomor 2 Kebayoran Baru Jakarta. Sedangkan Kantor Wilayah BPN provinsi Jawa Timur berada di Jalan Gayung Kebonsari nomor 60 Surabaya.

Di Kota Surabaya sendiri dibentuk atau dibagi menjadi dua wilayah kerja, yakni BPN Surabaya I (Barat) yang berada di Jalan Taman Puspa Raya D-10

Komplek Citrajaya dengan wilayah kerja meliputi enambelas Kecamatan yang ada di Surabaya (Karangpilang, Sawahan, Tandes, Lakarsantri, Benowo, Gayungan, Jambangan, Dukuh Pakis, Wiyung, Asemrowo, Sukomanunggal, Pakal, Sambikerep, Wonocolo, Wonokromo dan Tegalsari). Sedangkan BPN Surabaya II (Timur) berada di Jalan Krembangan Barat nomor 57 dengan wilayah kerja meliputi limabelas Kecamatan yang ada di Surabaya (Rungkut, Genteng, Gubeng, Sukolilo, Tambaksari, Simokerto, Bubutan, Semampir, Kenjeran, Tenggilis Mejoyo, Gununganyar, Mulyorejo, Bulak, Pabean Cantikan dan Krembangan).

### **3. Visi dan Misi Badan Pertanahan Nasional**

Visi: Menjadi lembaga yang mampu mewujudkan tanah dan pertanahan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat, serta keadilan dan keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Republik Indonesia.

Misi: Mengembangkan dan menyelenggarakan politik dan kebijakan pertanahan untuk:

- a. Peningkatan kesejahteraan rakyat, penciptaan sumber-sumber baru kemakmuran rakyat, pengurangan kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, serta pemantapan ketahanan pangan.
- b. peningkatan tatanan kehidupan bersama yang lebih berkeadilan dan bermartabat dalam kaitannya dengan penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah (P4T).
- c. Perwujudan tatanan kehidupan bersama yang harmonis dengan mengatasi berbagai sengketa, konflik dan perkara pertanahan di seluruh tanah air dan

penataan perangkat hukum dan sistem pengelolaan pertanahan sehingga tidak melahirkan sengketa, konflik dan perkara di kemudian hari.

- d. Keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Indonesia dengan memberikan akses seluas-luasnya pada generasi yang akan datang terhadap tanah sebagai sumber kesejahteraan masyarakat. Menguatkan lembaga pertanahan sesuai dengan jiwa, semangat, prinsip dan aturan yang tertuang dalam UUPA dan aspirasi rakyat secara luas.

#### **4. Tugas dan Fungsi Badan Pertanahan Nasional**

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BPN menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan;
- b. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan;
- c. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengaturan, penataan dan pengendalian kebijakan pertanahan;
- e. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan tanah;
- f. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan;
- g. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BPN;
- h. Pelaksanaan koordinasi tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BPN;

- i. Pelaksanaan pengelolaan data informasi lahan pertanian pangan berkelanjutan dan informasi di bidang pertanahan;
- j. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang pertanahan; dan
- k. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pertanahan.

### **5. Arti Lambang/Logo Badan Pertanahan Nasional**

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala BPN RI No 59 Tahun 2008 tentang Lambang Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia, lambang Badan Pertanahan Nasional adalah bentuk suatu kesatuan gambar dan tulisan terdiri dari:



- a. Gambar 4 (empat) butir padi melambangkan Kemakmuran dan kesejahteraan. Memaknai atau melambangkan 4 (empat) tujuan Penataan Pertanahan yang akan dan telah dilakukan BPN RI yaitu kemakmuran, keadilan, kesejahteraan sosial dan keberlanjutan.
- b. Gambar lingkaran bumi melambangkan sumber penghidupan manusia. Melambangkan wadah atau area untuk berkarya bagi BPN RI yang berhubungan langsung dengan unsur-unsur yang ada didalam bumi yang meliputi tanah, air dan udara.
- c. Gambar sumbu melambangkan poros keseimbangan. 3 (tiga) Garis Lintang dan 3 (tiga) Garis Bujur Memaknai atau melambangkan pasal 33 ayat 3 UUD 45

yang mendasari lahirnya Undang-undang Pokok Agraria (UUPA) nomor 5 tahun 1960.

- d. Gambar 11 (sebelas) bidang grafis bumi memaknai atau melambangkan 11 (Sebelas) agenda pertanahan yang akan dan telah dilakukan BPN RI. Bidang pada sisi sebelah kiri melambangkan bidang bumi yang berada di luar jangkauan wilayah kerja BPN RI.
- e. Warna Coklat melambangkan bumi, alam raya dan cerminan dapat dipercaya dan teguh.
- f. Warna Kuning Emas melambangkan kehangatan, pencerahan, intelektual dan kemakmuran.
- g. Warna Abu-abu melambangkan kebijaksanaan, kedewasaan serta keseimbangan.

## **B. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Analisis deskripsi variabel digunakan untuk melengkapi jawaban responden mengenai variabel-variabel yang diteliti melalui penyebaran kuesioner. Jawaban responden diukur dengan skala Likert dengan skor 1 sampai 5. Adapun jawaban responden dipaparkan pada tabel-tabel sesuai dengan masing-masing variabel yang diteliti.

### **1. Motivasi PNS di Badan Pertanahan Nasional Surabaya II**

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel motivasi PNS, maka digunakan 8 pernyataan, yang terdiri dari 4 pernyataan merupakan teori motivasi yang bersifat negatif (toeri motivasi X) dan 4 pernyataan merupakan

teori motivasi yang bersifat positif (teori motivasi Y). Hasil jawaban responden selengkapannya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.1 : Deskripsi Variabel Motivasi PNS (Teori Motivasi X)**

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Tidak menyukai pekerjaan	2	3,2	29	46,0	24	38,1	7	11,1	1	1,6
2	Harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam	5	7,9	29	46,0	24	38,1	4	6,3	1	1,6
3	Mengelakkan tanggung jawab dan mencari pengarahan formal	2	3,2	45	71,4	14	22,2	2	3,2	0	0,0
4	Menempatkan rasa aman di atas faktor lain	11	17,5	31	49,2	18	28,6	3	4,8	0	0,0

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan (1) “Saya termasuk tipe pegawai tidak menyukai pekerjaan” sebagian besar yaitu 29 orang atau 46,0% menjawab setuju. Pernyataan (2) “Saya termasuk tipe pegawai harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman jika ingin bekerja lebih baik” sebagian besar responden yaitu 29 orang atau 46,0% menjawab setuju. Pernyataan (3) “Saya termasuk tipe pegawai akan mengelakkan tanggung jawab dan mencari pengarahan yang formal” sebagian besar responden yaitu 45 orang atau 71,4% menjawab setuju. Dan pernyataan (4) “Saya termasuk tipe pegawai menempatkan rasa aman di atas faktor lain” sebagian besar responden yaitu 31 orang atau 49,2% juga menjawab setuju.

Berdasarkan hasil jawaban-jawaban responden tersebut, secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja PNS pada Kantor BPN Surabaya II menunjukkan hasil yang baik, hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju pada setiap indikator variabel motivasi kerja.

**Tabel 4.2 : Deskripsi Variabel Motivasi PNS (Teori Motivasi Y)**

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Pekerjaan Merupakan suatu kebanggaan	1	1,6	2	3,2	15	23,8	33	52,4	12	19,0
2	Percaya diri dalam bekerja	0	0,0	1	1,6	11	17,5	48	76,2	3	4,8
3	Orang dapat belajar untuk menerima dan mencari tanggung jawab	0	0,0	4	6,3	18	28,6	35	55,6	6	9,5
4	Kreativitas tersebar luas pada semua orang	1	1,6	3	4,8	14	22,2	26	41,3	19	30,2

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan (1) “Pekerjaan saya saat ini merupakan kebanggaan bagi diri saya” dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 33 orang atau 52,4% menjawab setuju. Pernyataan (2) “Saya termasuk pegawai yang percaya diri dalam bekerja” sebagian besar responden yaitu 48 orang atau 76,2% menjawab setuju. Pernyataan (3) “Saya menganggap orang dapat belajar untuk menerima dan mencari tanggung jawab” sebagian besar responden yaitu 35 orang atau 55,6% menjawab setuju. Dan Pernyataan (4) “Saya menilai kreativitas tersebar luas pada semua orang di perusahaan” sebagian besar responden yaitu 26 orang atau 41,3% menjawab setuju.

Berdasarkan hasil jawaban-jawaban responden tersebut, secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja PNS pada Kantor BPN Surabaya II menunjukkan hasil yang baik, hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju pada setiap indikator variabel motivasi kerja.



## 2. Kinerja PNS di Badan Pertanahan Nasional Surabaya II

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel Kinerja PNS, maka digunakan 10 pernyataan. Hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 : Deskripsi Variabel Kinerja PNS**

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Kuantitas	1	1,6	2	3,2	13	20,6	33	52,4	14	22,2
2	Kualitas	0	0,0	0	0,0	17	27,0	33	52,4	13	20,6
3	Waktu	0	0,0	1	1,6	10	15,9	38	60,3	14	22,2
4	Biaya yang dikeluarkan	0	0,0	0	0,0	15	23,8	44	69,8	4	6,3
5	Orientasi pelayanan	0	0,0	3	4,8	13	20,6	30	47,6	17	27,0
6	Integritas	0	0,0	0	0,0	7	11,1	39	61,9	17	27,0
7	Komitmen	0	0,0	0	0,0	10	15,9	42	66,7	11	17,5
8	Disiplin	1	1,6	2	3,2	15	23,8	35	55,6	10	15,9
9	Kerjasama	0	0,0	1	1,6	6	9,5	40	63,5	16	25,4
10	Kepemimpinan	0	0,0	2	3,2	18	28,6	43	68,3	0	0,0

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel kinerja PNS terhadap pernyataan (1) “Selama bekerja saya mampu mengembangkan kuantitas hasil pekerjaan saya” sebagian besar responden yaitu 33 orang atau 52,4% menjawab setuju. Pernyataan (2) “Selama bekerja saya berhasil mengembangkan kualitas kinerja” sebagian besar responden yaitu 33 orang atau 52,4% menjawab setuju. Pernyataan (3) “Selama bekerja saya mampu mengefisienkan penggunaan waktu dalam pekerjaan” sebagian besar responden yaitu 38 orang atau 60,3% menjawab setuju. Pernyataan (4) “Selama bekerja saya dapat menekan biaya yang dikeluarkan” sebagian besar responden yaitu 44 orang atau 69,8% menjawab setuju. Pernyataan (5) “Selama bekerja saya berhasil

mengembangkan orientasi pelayanan yang baik” sebagian besar responden yaitu 30 orang atau 47,6% menjawab setuju. Pernyataan (6) “Selama bekerja saya mampu mengembangkan integritas dalam instansi” sebagian besar responden yaitu 39 orang atau 61,9% menjawab setuju. Pernyataan (7) “Selama bekerja saya mampu mengembangkan komitmen yang baik” sebagian besar responden yaitu 42 orang atau 66,7% menjawab setuju. Pernyataan (8) “Selama bekerja saya berhasil mengembangkan disiplin yang baik” sebagian besar responden yaitu 35 orang atau 55,6% menjawab setuju. Pernyataan (9) “Selama bekerja saya mampu mengembangkan kerjasama yang baik dengan orang lain” sebagian besar responden yaitu 40 orang atau 63,5% menjawab setuju. Dan Pernyataan (10) “Selama bekerja saya dapat memimpin diri saya sendiri dalam hal penyelesaian tugas/pekerjaan” sebagian besar responden yaitu 43 orang atau 68,3% menjawab setuju.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja PNS pada Kantor BPN Surabaya II menunjukkan hasil yang baik, hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju pada setiap indikator variabel kinerja PNS.

### **3. Motivasi Tenaga Honorer di Badan Pertanahan Nasional Surabaya II**

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel motivasi tenaga honorer, maka digunakan 8 pernyataan, yang terdiri dari 4 pernyataan merupakan teori motivasi yang bersifat negatif (teori motivasi X) dan 4 pernyataan merupakan teori motivasi yang bersifat positif (teori motivasi Y). Hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.4 : Deskripsi Variabel Motivasi Tenaga Honorer (Teori Motivasi X)**

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Tidak menyukai pekerjaan	6	9,5	35	55,6	18	28,6	4	6,3	0	0,0
2	Harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam	10	15,9	42	66,7	10	15,9	1	1,6	0	0,0
3	Mengelakkan tanggung jawab dan mencari pengarah formal	14	22,2	38	60,3	9	14,3	1	1,6	1	1,6
4	Menempatkan rasa aman di atas faktor lain	3	4,8	23	36,5	33	52,4	2	3,2	2	3,2

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas pernyataan (1) “Saya termasuk tipe pegawai tidak menyukai pekerjaan” sebagian besar responden yaitu 35 orang atau 55,6% menjawab setuju. Pernyataan (2) “Saya termasuk tipe pegawai harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman jika ingin bekerja lebih baik” sebagian besar responden yaitu 42 orang atau 66,7% menjawab setuju. Pernyataan (3) “Saya termasuk tipe pegawai akan mengelakkan tanggung jawab dan mencari pengarah yang formal” sebagian besar responden yaitu 38 orang atau 60,3% menjawab setuju. Pernyataan (4) “Saya termasuk tipe pegawai menempatkan rasa aman di atas faktor lain” sebagian besar responden yaitu 33 orang atau 52,4% menjawab setuju.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga honorer pada Kantor BPN Surabaya II menunjukkan hasil yang baik, hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju pada setiap indikator variabel motivasi kerja tenaga honorer.

**Tabel 4.5 : Deskripsi Variabel Motivasi Tenaga Honorer (Teori Motivasi Y)**

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Pekerjaan Merupakan suatu kebanggaan	0	0,0	1	1,6	8	12,7	46	73,0	8	12,7
2	Percaya diri dalam bekerja	0	0,0	1	1,6	13	20,6	36	57,1	13	20,6
3	Orang dapat belajar untuk menerima dan mencari tanggung jawab	0	0,0	2	3,2	13	20,6	30	47,6	18	28,6
4	Kreativitas tersebar luas pada semua orang	0	0,0	1	1,6	9	14,3	40	63,5	13	20,6

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas pernyataan (1) “Pekerjaan saya saat ini merupakan kebanggaan bagi diri saya” sebagian besar responden yaitu 46 orang atau 73,0% menjawab setuju. Pernyataan (2) “Saya termasuk pegawai yang percaya diri dalam bekerja” sebagian besar responden yaitu 36 orang atau 57,1% menjawab setuju. Pernyataan (3) “Saya menganggap orang dapat belajar untuk menerima dan mencari tanggung jawab” sebagian besar responden yaitu 30 orang atau 47,6% menjawab setuju. Dan pernyataan (4) “Saya menilai kreativitas tersebar luas pada semua orang di perusahaan” sebagian besar responden yaitu 40 orang atau 63,5% menjawab setuju.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga honorer pada Kantor BPN Surabaya II menunjukkan hasil yang baik, hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju pada setiap indikator variabel motivasi kerja tenaga honorer.

#### 4. Kinerja Tenaga Honorer di Badan Pertanahan Nasional Surabaya II

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Tenaga Honorer, maka digunakan 7 pernyataan. Hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 : Deskripsi Variabel Kinerja Tenaga Honorer**

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Cermat dan jarang salah	1	1,6	2	3,2	9	14,3	43	68,3	8	12,7
2	Memenuhi standar kerja	0	0,0	0	0,0	25	39,7	31	49,2	7	11,1
3	Berusaha serius dan tuntas	0	0,0	4	6,3	10	15,9	40	63,5	9	14,3
4	Bekerja bersama-sama	2	3,2	1	1,6	18	28,6	39	61,9	3	4,8
5	Memberikan hasil kerja maksimal	0	0,0	2	3,2	10	15,9	44	69,8	7	11,1
6	Memberikan pelayanan lebih	0	0,0	1	1,6	22	34,9	34	54,0	6	9,5
7	Kesetiaan dalam bekerja	0	0,0	2	3,2	10	15,9	48	76,2	3	4,8

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas pernyataan (1) “Selama bekerja saya cermat dan jarang salah” sebagian besar responden yaitu 43 orang atau 68,3% menjawab setuju. Pernyataan (2) “Selama bekerja saya mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan” sebagian besar responden yaitu 31 orang atau 49,2% menjawab setuju. Pernyataan (3) “Selama bekerja saya berusaha serius dan tuntas dalam menyelesaikan pekerjaan” sebagian besar responden yaitu 40 orang atau 63,5% menjawab setuju. Pernyataan (4) “Selama bekerja saya berhasil bekerja bersama-sama dengan orang lain” sebagian besar responden yaitu 39 orang atau 61,9% menjawab setuju. Pernyataan (5) “Selama bekerja saya dapat memberikan hasil yang maksimal bagi instansi” sebagian besar responden yaitu 44 orang atau 69,8% menjawab setuju. Pernyataan

(6) “Selama bekerja saya berhasil mengembangkan pelayanan lebih baik” sebagian besar responden yaitu 34 orang atau 54,0% menjawab setuju. Dan Pernyataan (7) “Selama bekerja saya mempunyai kesetiaan dalam bekerja” sebagian besar responden yaitu 48 orang atau 76,2% menjawab setuju.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga honorer pada Kantor BPN Surabaya II cukup baik, hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju pada setiap indikator variabel motivasi kerja tenaga honorer.

### **C. Pengujian Hipotesis**

#### **1. Uji Hipotesis Perbedaan Motivasi Pegawai**

Pengujian perbedaan secara statistik dilakukan untuk menguji secara statistik adanya perbedaan, apakah signifikan atau tidak pada perbedaan rata-rata Motivasi Pegawai antara PNS dengan Tenaga Honorer. Pengujian perbedaan secara statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t sampel berpasangan (*paired sample t-test*).

Adapun tahap-tahap analisa yang dilakukan dengan menggunakan Uji t sampel berpasangan (*paired sample t-test*) adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan hipotesis kerja ( $H_1$ ) dan hipotesis penyanggah ( $H_0$ )

$H_1$  = Rata-rata Motivasi PNS dan Tenaga Honorer adalah tidak sama

$H_0$  = Rata-rata Motivasi PNS dan Tenaga Honorer adalah sama

2. Menetapkan taraf signifikan  $\alpha$  : 0,5 atau 5%

3. Menentukan kriteria pengujian:

Jika taraf signifikan  $\leq \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika taraf signifikan  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima

4. Menghitung statistik pengujian dengan SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7 : Uji Hipotesis Perbedaan Motivasi Pegawai**

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	MP - MH	-,1567	,35430	,04464	-,2459	-,0674	-3,510	62	,001

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji t adalah sebesar  $0,001 < 0,05$ .

5. Kesimpulan hasil analisis:

Karena taraf signifikan  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara Motivasi PNS dengan Motivasi Tenaga Honorer.

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

### a. Analisis Regresi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil koefisien regresi sederhana pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS sebagai berikut:

**Tabel 4.8 : Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,771	,482		3,676	,001
	X	,572	,129	,494	4,441	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas, diperoleh model regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,771 + 0,572 X$$

Berdasarkan model regresi linier sederhana di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,771. Artinya jika variabel bebas Motivasi (X) sama dengan nol, maka Kinerja PNS (Y) akan sebesar 1,771 satuan.
- b. Nilai koefisien Motivasi (X) sebesar 0,572. Artinya jika Motivasi (X) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja PNS (Y) akan meningkatkan sebesar 0,572 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Dari model regresi linier sederhana di atas dapat diketahui adanya pengaruh antara Motivasi (X) terhadap Kinerja PNS (Y) yang dilihat dari koefisien regresi  $\neq 0$ .

#### **b. Analisis Regresi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Honorar**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil koefisien regresi sederhana pengaruh motivasi terhadap kinerja Tenaga Honorar sebagai berikut:



**Tabel 4.9 : Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,715	,512		5,304	,000
	X	,276	,131	,260	2,102	,040

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas, diperoleh model regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,715 + 0,276 X$$

Berdasarkan model regresi linier sederhana di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 2,715. Artinya jika variabel bebas Motivasi (X) sama dengan nol, maka Kinerja Tenaga Honorer (Y) akan sebesar 2,715 satuan.
- Nilai koefisien Motivasi (X) sebesar 0,276. Artinya jika Motivasi (X) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Tenaga Honorer (Y) akan meningkatkan sebesar 0,276 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Dari model regresi linier sederhana di atas dapat diketahui adanya pengaruh antara Motivasi (X) terhadap Kinerja Tenaga Honorer (Y) yang dilihat dari koefisien regresi  $\neq 0$ .

### 3. Uji t

#### a. Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh yang signifikan antara motivasi PNS (X) terhadap Kinerja PNS (Y). Kriteria pengujian dengan uji t adalah

dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti motivasi PNS (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS (Y).
- b. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berarti motivasi PNS (X) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS (Y).

Sedangkan t tabel dalam penelitian ini adalah:

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha(n-k-1)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

k = Variabel bebas

$\alpha$  = taraf signifikansi sebesar 5% (0,05)

$$t \text{ tabel} = t_{0,05(63-1-1)}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05(61)}$$

$$t \text{ tabel} = 2,000$$

Dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

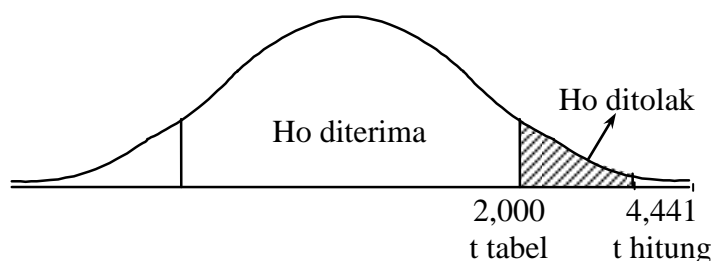
**Tabel 4.10 : Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,771	,482		3,676	,001
	X	,572	,129	,494	4,441	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa t hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah sebesar 4,441, artinya nilai t hitung variabel motivasi PNS (X) lebih besar dari t tabel yaitu  $4,441 > 2,000$  hal ini menunjukkan bahwa motivasi PNS berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.1 : Kurva Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS**

#### b. Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Honorar

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh yang signifikan antara motivasi Tenaga Honorar (X) terhadap Kinerja Tenaga Honorar (Y). Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti motivasi Tenaga Honorer (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Honorer (Y).
- b. Apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berarti motivasi Tenaga Honorer (X) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Honorer (Y).

Sedangkan  $t$  tabel dalam penelitian ini adalah:

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha(n-k-1)}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Variabel bebas

$\alpha$  = taraf signifikansi sebesar 5% (0,05)

$$t \text{ tabel} = t_{0,05(63-1-1)}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05(61)}$$

$$t \text{ tabel} = 2,000$$

Dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11 : Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer**

**Coefficients<sup>a</sup>**

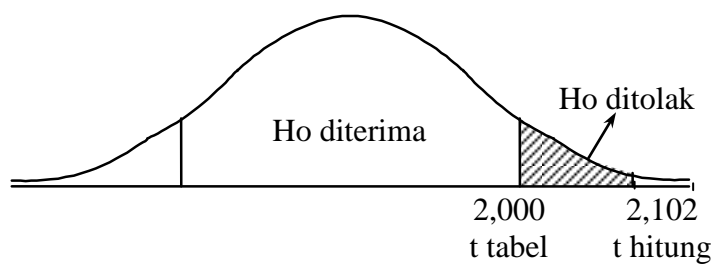
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,715	,512		5,304	,000
	X	,276	,131	,260	2,102	,040

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa  $t$  hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah sebesar 2,102, artinya nilai  $t$  hitung variabel motivasi Tenaga Honorer ( $X$ ) lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $2,102 > 2,000$  hal ini menunjukkan bahwa motivasi Tenaga Honorer berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Honorer. Hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.2 : Kurva Uji  $t$  Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Honorer**



#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, antara lain (1) Bagaimana motivasi PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II?; (2) Bagaimana kinerja PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II?; (3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II?; (4) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II?; (5) Apakah terdapat perbedaan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja PNS dan tenaga honorer di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II?; maka berdasarkan data hasil penelitian dijabarkan sebagai berikut:

(1) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa PNS dan tenaga honorer yang ada di kantor BPN Surabaya II dapat termotivasi dengan baik karena adanya pemberian motivasi yang dilakukan oleh Kepala Kantor, baik pemberian motivasi yang bersifat negatif (teori motivasi X), seperti pekerjaan merupakan suatu hal yang membosankan, bekerja harus dipaksa dengan cara diberi hukuman, mengelakkan tanggung jawab serta menempatkan rasa aman di atas faktor lain, maupun pemberian motivasi yang bersifat positif (teori motivasi Y), seperti pekerjaan merupakan suatu kebanggaan, percaya diri dalam bekerja, bertanggung jawab dan kreativitas dalam diri. Pada umumnya mereka menyatakan setuju atas pertanyaan yang diajukan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai dengan teori yang digunakan penulis dalam penelitian ini, yaitu teori Douglas McGregor yang menyatakan bahwa dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia, pada dasarnya manusia mempunyai kecenderungan negatif (teori X) karena baru akan bertindak jika ada perintah, sebaliknya juga mempunyai kecenderungan positif (teori Y) karena dapat bertindak positif walaupun tidak ada perintah.

(2) Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara umum dapat diketahui bahwa kinerja PNS dan tenaga honorer pada Kantor BPN Surabaya II menunjukkan hasil yang baik, karena pada umumnya mereka menyatakan setuju atas pertanyaan yang diajukan. Oleh karena itu, sebagaimana yang telah diungkap Hasibuan (2012:94), kinerja dapat diartikan “sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Sejak diresmikannya pelayanan baru tanggal 23 September 2013 hingga sekarang, BPN Surabaya II telah melakukan inovasi dengan adanya layanan Saturday Open, Layanan Tujuh Menit (LANTUM) dan Quick Service. Saturday Open bertujuan untuk memberikan kemudahan dan percepatan layanan pertanahan pada masyarakat yang tidak mempunyai cukup waktu melakukan pengurusan surat-surat tanah dihari kerja. Pada hari kerja, Senin sampai dengan Jum'at masyarakat juga dapat memperoleh layanan yang diberikan pada Saturday Open ini melalui layanan Quick service. Layanan ini sangat bermanfaat untuk masyarakat yang mempunyai kesibukan tinggi, karena akan mendapat pelayanan mudah dan cepat tanpa harus melibatkan pihak ketiga.

(3) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor BPN Surabaya II, karena hasil uji t menunjukkan t hitung variabel motivasi PNS (X) lebih besar dari t tabel yaitu  $4,441 > 2,000$ . Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja PNS di Kantor BPN Surabaya II”.

(4) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga honorer pada Kantor BPN Surabaya II, karena hasil uji t menunjukkan t hitung variabel motivasi Tenaga Honorer (X) lebih besar dari t tabel yaitu  $2,102 > 2,000$ . Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja tenaga honorer di Kantor BPN Surabaya II”.

(5) Dari pengujian kedua hipotesis tersebut diketahui bahwa motivasi yang ada pada diri karyawan, apakah karyawan berstatus PNS atau tenaga honorer akan memberikan pengaruh pada kinerjanya. Hal ini mendukung Teori pengharapan (*expectancy theory*) yang dikemukakan Victor Vroom (dalam Robbins dan Judge, 2008:253) bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik, penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan instansi kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pula bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara Motivasi PNS dengan Motivasi Tenaga Honorer, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji t sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis ketiga yang diajukan yaitu “Terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja PNS dan tenaga honorer di Kantor BPN Surabaya II”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sunyoto (2015:16) mengenai tujuan pemberian motivasi di antaranya untuk mendorong gairah dan semangat karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.