

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN NGANJUK

**Oleh:
MARJUKI**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : 1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi yang terdiri dari variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan berkembang terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. 2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan yang terdiri dari variabel kemampuan teknis dan kemampuan perilaku berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. 3. Mengetahui pengaruh kelima variabel bebas tersebut secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk.

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk dengan jumlah populasi 39 orang. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan merumuskan hipotesis yang selanjutnya dilakukan pengujian statistik untuk menerima atau menolak hipotesis.

Dari pengolahan dan analisa data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Motivasi yang terdiri dari variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk, kecuali kebutuhan untuk berkembang pengaruhnya tidak signifikan pada taraf signifikansi 1- 10 %. 2. Kemampuan yang terdiri dari variabel kemampuan teknis dan kemampuan perilaku berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk, pada taraf signifikansi 1 – 10 %. 3. Motivasi yang terdiri dari variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang dan Kemampuan yang terdiri dari variabel kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk pada taraf signifikansi 5% dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,860, yang berarti bahwa kontribusi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sebesar 86%, dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk adalah variabel kemampuan teknis sebesar 26,1 %. Berturut turut adalah variabel kebutuhan eksistensi (23,1 %), kebutuhan relasi (22,6 %), kemampuan perilaku (18,8 %) dan kebutuhan untuk berkembang sebesar 15,2 %.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari suatu organisasi. Keberhasilan penyusunan kebijakan dan strategi organisasi akan didukung lebih banyak fungsi manajerial yang ada, dimana menurut Usmara (2002), salah satu bidang fungsional strategi yang menjadi perhatian adalah manajemen sumber daya manusia.

Penyusunan strategi sumber daya manusia harus relevan dengan penyusunan strategi organisasi. Untuk dapat menyusun strategi sumberdaya manusia yang baik, menurut Ulrich yang dikutip Usmara (2002), ternyata dibutuhkan tenaga sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkompetensi tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dapat dicapai antara lain dengan meningkatkan pengetahuan pegawai, kemampuan pegawai dan sikap pegawainya (Martoyo 2000). Pengembangan sumber daya manusia berhubungan dengan memberikan individu pengalaman, keahlian dan ketrampilan yang perlu supaya mereka dapat melaksanakan peranan dan tanggung jawab yang besar dan lebih menuntut kemampuan mereka (Cushway 1995).

Oleh karena itu organisasi perlu mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawainya. Menurut Gomes (2000), kinerja senantiasa berkait erat dengan dua (2) faktor utama yaitu

kesediaan atau motivasi pegawai untuk bekerja yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

Kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi dibentuk oleh perilaku karyawan atau pegawainya (organizational behavior grand theory). Sejalan dengan hal tersebut, Robbins (2004) dengan teori ekspektasi mengungkapkan bahwa suatu cara berfikir meskipun dapat diperdebatkan simplisitasnya, mengenai kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan kerja dan motivasi kerja, $P = f(M \times A)$, dimana P adalah Performance (kinerja), M adalah Motivation (motivasi) dan A adalah Ability (kemampuan).

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (1999), bahwa ukuran keberhasilan Departemen Personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (performance) pegawai. Untuk itu hal-hal yang mendorong terciptanya prestasi kerja pegawai merupakan sebuah kebutuhan untuk selalu dipelajari oleh manajemen sebuah organisasi.

Motivasi orang bekerja, seperti diungkapkan oleh Umar (2000) adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Alderfer kebutuhan itu terbagi atas tiga (3) tingkat yaitu : kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan berkembang.

Selain faktor motivasi, faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai adalah faktor kemampuan. Faktor kemampuan sangat penting untuk memahami proses motivasi. Menurut Gibson (1996) kemampuan (ability) menunjukkan

kecakapan orang, seperti kecerdasan (knowledge) dan ketrampilan (skills).

Timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik yang berasal dari dalam individu maupun dari luar individu. Motivasi yang mendorong karyawan atau pegawai untuk mau bekerja dengan giat berbeda antara karyawan atau pegawai yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan masing-masing karyawan atau pegawai serta perbedaan kemampuan kerja.

Dari uraian diatas nampak bahwa motivasi dan kemampuan kerja sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan atau pegawai. Dengan demikian pemberian motivasi dan peningkatan kemampuan kerja bagi karyawan atau pegawai baik di swasta maupun di pemerintahan mutlak diperlukan.

Bertitik tolak dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Hal ini juga mengingat bahwa Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk mempunyai peran yang sentral dan menjadi satu-satunya instansi pemerintah yang melayani masyarakat dalam memberikan kepastian hukum terhadap tanah yang dimiliki oleh masyarakat di wilayah Kabupaten Nganjuk. Dengan demikian masyarakat tentu menuntut pelayanan yang prima, yang efisien dan berkualitas.

Untuk menjawab harapan masyarakat tersebut pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk dituntut untuk lebih meningkatkan prestasi kerja sehingga kegiatan pelayanan dapat dilaksanakan dengan baik, dimana secara teori prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi dan

kemampuan kerja pegawai. Oleh karena itu penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi dan variabel kemampuan terhadap variabel prestasi kerja.

Rumusan Masalah

Dari uraian diatas maka, maka dalam penelitian ini dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi yang terdiri dari variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan berkembang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk ?
2. Apakah kemampuan yang terdiri dari variabel kemampuan teknis dan kemampuan perilaku berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk ?
3. Apakah kemampuan yang terdiri dari variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan berkembang dan motivasi yang terdiri dari variabel kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk ?

Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan permasalahan tersebut diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi yang terdiri dari variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan berkembang terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk.

2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan yang terdiri dari variabel kemampuan teknis dan kemampuan perilaku terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk.
3. Mengetahui pengaruh kemampuan yang terdiri dari variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan berkembang dan motivasi yang terdiri dari variabel kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

- a. Memberikan informasi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti lebih jauh mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.
- b. Memberikan kontribusi akademis kepada semua pihak yang berminat dalam pengembangan sumberdaya manusia yang berkaitan dengan motivasi dan kemampuan kerja serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk dalam rangka meningkatkan motivasi kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menguji hipotesis tentang hubungan dan sebab akibat antar variabel yang akan diteliti dengan mengacu pada hipotesis yang telah ditentukan, dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel dengan adanya angka dan melakukan analisis dengan perhitungan statistik.

Lokasi dan Subyek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk, Provinsi Jawa Timur

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. dari berbagai tingkatan manajerial, seluruh bagian yang ada serta status kepegawaiannya tetap (bukan honorer) dengan masa kerja satu tahun atau lebih yang jumlahnya 39 orang.

Pengambilan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrument / cara sebagai berikut :

- a. Kuesioner yaitu suatu daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup yakni pertanyaan yang disusun sedemikian

rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban atas beberapa alternative saja atau satu jawaban saja (Nasir, 1998).

- b. Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan pihak-pihak yang bisa membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian baik data primer maupun data sekunder.
- c. Dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai sejarah dinas, struktur organisasi dan uraian tugas.

Identifikasi Variabel

Variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari :

1. Kebutuhan eksistensi (X1) :

Kebutuhan eksistensi merupakan bentuk kebutuhan dari diri pegawai yang berupa kebutuhan dasar dan keamanan, meliputi sandang, pangan, papan dan rasa aman.

2. Kebutuhan relasi (X2) :

Kebutuhan Relasi yaitu kebutuhan yang berupa hasrat untuk memelihara hubungan antar pribadi, meliputi komunikasi yang terbuka dan kerjasama dalam menjalankan tugas.

3. Kebutuhan untuk berkembang (X3) :

Kebutuhan untuk berkembang (X3) merupakan kebutuhan intrinsic pegawai akan penghargaan dan perkembangan pribadi, meliputi penghargaan dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

No.	Pangkat/ Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Golongan II	9	23,1
2.	Golongan III	29	74,4
3.	Golongan IV	1	2,6
Jumlah		39	100,00

Kemampuan teknis (X4) :

Kemampuan teknis, yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dibebankan kepadanya meliputi pengetahuan kerja dan ketrampilan.

5. Kemampuan perilaku (X5) :

Kemampuan sosial / perilaku (X5) yaitu kemampuan yang berkaitan dengan kepandaian orang berhubungan dengan orang lain.

Sedang sebagai variabel terikatnya adalah **Prestasi Kerja (Y)** : meliputi indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik 39 responden yang diteliti berdasarkan usia responden dijelaskan sebagai berikut :

Tabel : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 29	1	2,6
2.	30 – 39	8	20,5
3.	40 – 49	21	53,8
4.	≥ 50	9	23,1
Jumlah		39	100,00

Sumber : Data Lapangan Yang Diolah, 2014

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan

Karakteristik 39 responden yang diteliti berdasarkan pangkat/golongan responden dijelaskan sebagai berikut :

Tabel : Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan:

No.	Pangkat/ Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Golongan II	9	23,1
2.	Golongan III	29	74,4
3.	Golongan IV	1	2,6
Jumlah		39	100,00

Sumber : Data Lapangan Yang Diolah, 2014

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik 39 responden yang diteliti berdasarkan tingkat pendidikan responden dijelaskan sebagai berikut :

Tabel : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan :

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMP	0	0,0
2.	SMA	17	43,6
4.	Diploma IV / Sarjana	18	46,2
5.	Pascasarjana	4	10,3
Jumlah		39	100,00

Sumber : Data Lapangan Yang Diolah, 2014

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik 39 responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin dijelaskan sebagai berikut :

Tabel : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja :

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 10 tahun	2	5,1
2.	10 – 19 tahun	7	17,9
3.	20 – 29 tahun	24	61,6
4.	30 tahun ke atas	6	15,4
Jumlah		39	100,00

Sumber : Data Lapangan Yang Diolah, 2014

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik 39 responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin dijelaskan sebagai berikut :

Tabel : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin :

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	28	71,8
2.	Perempuan	11	28,2
Jumlah		39	100,00

Sumber: Data Lapangan Yang Diolah, 2014

Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan pembuktian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan teknis analisis regresi linier berganda dengan mempergunakan bantuan program SPSS versi 11.5 for

windows. Dasar yang digunakan dalam pengujian ini adalah nilai probabilitas dengan acuan sebagai berikut :

- Ho : tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Ha : terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: $p < 0,05$, maka Ho ditolak, Ha diterima. $p > 0,05$, maka Ho diterima, Ha ditolak. Atau dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung $> t$ tabel, maka Ho ditolak, Ha diterima. Jika t hitung $< t$ tabel, maka Ho diterima, Ha ditolak.

Tabel : Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 terhadap Y Secara Bersama-sama

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	T	Sign	Keputusan terhadap Ho
Kebutuhan Eksistensi (X1)	Prestasi kerja Karyawan (Y)	0,231	2,145	0,039 **	Ho ditolak
Kebutuhan Relasi (X2)		0,226	2,075	0,046 **	Ho ditolak
Kebutuhan untuk berkembang (X3)		0,152	1,133	0,265 ****	Ho diterima
Kemampuan Teknis (X4)		0,261	3,017	0,005 *	Ho ditolak
Kemampuan Perilaku (X5)		0,188	1,881	0,069 ***	Ho ditolak
R	0,928 ^a	<u>Keterangan :</u>			
R square	0,860	* sign pd level 1 %			
Adjusted R square	0,839	** sign pd level 5 %			
F hit	40,698	*** sign pd level 10 %			
Sig F	0,000	**** tidak sign pd level 1 – 10 %			

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kebutuhan eksistensi (X1)

Kebutuhan eksistensi (*Existence Needs*) merupakan bentuk kebutuhan dari diri pegawai yang berupa kebutuhan dasar dan keamanan. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam kebutuhan eksistensi serta besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2000) adalah seperti makan, minum, pakaian, gaji, keamanan kondisi kerja dan tunjangan. Menurut Hasibuan (2003) kebutuhan eksistensi dari Alderfer ini termasuk didalamnya *physiological needs* dan *safety needs* dari Maslow. *Physiological needs* merupakan kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk mempertahankan hidup. Adapun *safety need* merupakan kebutuhan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Demikian juga pendapat Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996) kelompok eksistensi serupa dengan kelompok psikologis dan kebutuhan keselamatan dari Maslow.

Hasil penelitian sebagaimana tersebut pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) dengan signifikansi t sebesar 0,039 dengan koefisien regresi (B) sebesar 0,231, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan (tanda +) 1 satuan kebutuhan eksistensi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,231 satuan. Data juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi $t < 0,05$ sehingga menolak H_0 , yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kebutuhan eksistensi (X1) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) dapat diterima pada taraf signifikansi 5 %.

Jika dikaitkan dengan data karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan dimana mayoritas responden mempunyai pangkat/golongan III yaitu 74,4 % ternyata variabel kebutuhan eksistensi masih signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja untuk responden berpangkat/golongan III. Hal ini bisa dipahami karena belum berlakunya sistem remunerasi di lingkungan Badan Pertanahan Nasional, sehingga kebutuhan eksistensi masih berpengaruh signifikan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian empiris yang dilakukan oleh Wagimin (2001), dimana variabel kebutuhan eksistensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan memperhatikan tentang pentingnya kebutuhan eksistensi terhadap kepuasan kerja dan memudahkan mereka dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk juga membutuhkan kebutuhan eksistensi yang baik yang akan lebih memudahkan memotivasi mereka dalam melakukan pekerjaan.

2. Kebutuhan relasi (X2)

Kebutuhan relasi (*Relatedness Needs*) yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam kebutuhan relasi serta besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja menurut Mangkunegara (2000) adalah adanya komunikasi yang terbuka dan kerjasama dalam menjalankan tugas. Menurut Hasibuan (2003) kebutuhan relasi menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Lebih lanjut menurut Hasibuan, kebutuhan relasi menurut Alderfer ini berkaitan juga dengan *love*

needs dan *esteem needs* dari Maslow. Love needs (*affiliation needs*) adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pegawai dan lingkungannya. Adapun *esteem needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan *prestise* dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.

Hasil penelitian sebagaimana tersebut pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel kebutuhan relasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) dengan signifikansi t sebesar 0,046 dengan koefisien regresi (B) sebesar 0,226, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan (tanda +) 1 satuan kebutuhan relasi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,226 satuan. Data juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi $t < 0,05$ sehingga menolak H_0 , yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kebutuhan relasi (X2) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) dapat diterima pada taraf signifikansi 5 %.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Gomes (2000), dimana kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama dimana salah satu faktornya adalah motivasi pegawai yang dalam hal ini menurut Adelfer (*dalam* Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1996) salah satunya adalah kebutuhan relasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian empiris yang dilakukan oleh Wagimin (2001), dimana salah satu variabel motivasi yang dipergunakan adalah kebutuhan relasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Dengan memperhatikan tentang pentingnya kebutuhan relasi terhadap prestasi kerja memudahkan mereka

dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk juga membutuhkan kebutuhan relasi yang baik yang akan lebih memudahkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan.

3. Kebutuhan untuk berkembang (X3)

Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan dan pengembangan serta peningkatan pribadi. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam kebutuhan untuk berkembang serta besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja menurut Mangkunegara (2000) adalah penghargaan dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Menurut Hasibuan (2003) kebutuhan untuk berkembang adalah keinginan intrinsik dari dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.. Lebih lanjut menurut Hasibuan, kebutuhan untuk berkembang menurut Alderfer ini berkaitan juga dengan self actualization dari Maslow. Self actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat mernuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Hasil penelitian ini, sebagaimana tersebut pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa kebutuhan untuk berkembang (X3) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan pada level 1 – 10% terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) dengan signifikansi t sebesar 0,265 dengan koefisien regresi (B) sebesar 0,152, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan (tanda +) 1 satuan kebutuhan untuk berkembang akan meningkatkan prestasi

kerja pegawai sebesar 0,152 satuan. Data menunjukkan bahwa nilai signifikansi $t > 0,10$ sehingga menerima H_0 , yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kebutuhan untuk berkembang (X3) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) tidak dapat diterima pada taraf signifikansi 1 – 10 %.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya penyimpangan dari teori yang ada, bahwa kebutuhan eksistensi semestinya berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, tetapi hasil penelitian menunjukkan sebaliknya. Hal ini salah satunya bisa disebabkan belum berjalannya sistem/pola karier yang baik, sehingga pegawai menjadi apatis dan bersikap tidak peduli dengan peningkatan karir.

Hasil Penelitian ini juga tidak mendukung atau konsisten dengan penelitian Hadi Muljo (2009) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri) dengan variabel bebasnya adalah kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku, dengan variabel terikatnya adalah prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan untuk berkembang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

4. Kemampuan Teknis (X4)

Kemampuan-kemampuan teknis menurut Katz yang dikutip oleh Rao (1996) mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang menyangkut metode-metode, proses-proses, prosedur-prosedur, dan teknik-teknik.

Kemampuan teknis ini diperlukan oleh semua bagian, kecuali eksekutif

puncak, namun yang sangat memerlukan kemampuan ini adalah para operator, buruh terampil, juru tulis, juru ketik, penyelia dan pejabat Junior. Kemampuan teknis mencakup pengetahuan dan ketrampilan-ketrampilan yang berkaitan dengan berbagai teknologi dan proses.

Hasil penelitian sebagaimana tersebut pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel kemampuan teknis (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) dengan signifikansi t sebesar 0,005 dengan koefisien regresi (B) sebesar 0,261, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan (tanda +) 1 satuan kemampuan teknis akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,261 satuan. Data juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi $t < 0,05$ sehingga menolak H_0 , yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan teknis (X4) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) dapat diterima pada taraf signifikansi 5 %.

Hal tersebut mendukung pendapat Gomes (2000), bahwa kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama, yang salah satunya adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan tersebut menurut Katz yang dikutip oleh Rao (1996) diantaranya adalah kemampuan teknis yaitu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya.

Dengan memperhatikan tentang pentingnya kemampuan teknis terhadap prestasi kerja pegawai dan memudahkan mereka dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk juga membutuhkan kemampuan teknis yang memadai yang akan lebih memudahkan mereka dalam melakukan pekerjaan.

5. Kemampuan Perilaku (X5)

Kemampuan-kemampuan perilaku menurut Katz yang dikutip oleh Rao (1996) berhubungan dengan kepandaian orang berhubungan dengan orang lain. Dalam hal ini mencakup pengetahuan tentang proses-proses perilaku, sikap-sikap dan ketrampilan. Kemampuan ini diperlukan oleh semua bagian terutama bagi eksekutif puncak.

Hasil penelitian sebagaimana tersebut pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel kemampuan perilaku (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan pada level 10 % terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,069 dengan koefisien regresi (B) sebesar 0,188, hal ini menyatakah bahwa setiap penambahan (tanda +) 1 satuan kemampuan perilaku akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,188 satuan. Data menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel kemampuan perilaku lebih kecil dari 0,10 ($\text{sign } t < 0,10$) sehingga menolak H_0 , yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kemampuan perilaku (X5) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) dapat diterima pada taraf signifikansi 10 %.

Hasil Penelitian ini mendukung atau konsisten dengan hasil penelitian Muljo (2009) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri) dimana secara parsial variabel kemampuan perilaku berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

6. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Secara Simultan terhadap Prestasi Kerja

Robbins (2004) dengan teori ekspektasi mengungkapkan bahwa suatu cara berfikir meskipun dapat diperdebatkan simplisitasnya, mengenai kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan kerja dan motivasi kerja, $P = f(M \times A)$, dimana P adalah Performance (kinerja), M adalah Motivation (motivasi) dan A adalah Ability (kemampuan).

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini teruji, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dengan melihat signifikansi $F(0,000) < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan nilai R square yaitu 0,860, hal ini berarti kontribusi variabel bebas (kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku) terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai) sebesar 86% dan sisanya dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 14%.

Hasil pengolahan data sebagaimana tersebut pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk adalah variabel Kemampuan Teknis sebesar 26,1 %. Berturut turut adalah variabel kebutuhan eksistensi (23,1 %), kebutuhan relasi (22,6 %), kemampuan perilaku (18,8 %) dan kebutuhan untuk berkembang sebesar 15,2 %.

Kontribusi kelima variabel bebas tersebut sangat besar terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Jika kelima variabel tersebut (kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku) ditingkatkan dan ditambah dengan variabel lain akan semakin meningkatkan prestasi keda pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk.

Hasil penelitian ini mendukung atau konsisten dengan hasil peneltian Wagimin (2001) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja (studi pada PT. Pos Solo)" dengan variabel bebasnya adalah kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual. Sedang variabel terikatnya adalah prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel kebutuhan eksistensi, relasi, pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung atau konsisten dengan hasil peneltian Hadi Muljo (2009) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri) dengan variabel bebasnya adalah kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku, dengan variabel terikatnya adalah prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima variabel bebas tersebut diatas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri pada taraf signifikansi 5 % dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ dengan korelasi (R) sebesar 0,837.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan mempergunakan analisis regresi linier berganda di dapat disimpulkan bahwa

1. Motivasi yang terdiri dari variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk, kecuali kebutuhan untuk berkembang pengaruhnya tidak signifikan pada taraf signifikansi 1 – 10 %.
2. Kemampuan yang terdiri dari variabel kemampuan teknis dan kemampuan perilaku berpengaruh positif pada taraf signifikansi 5 – 10 % terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk.
3. Motivasi dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk pada taraf signifikansi 5% dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,860, yang berarti bahwa kontribusi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sebesar 86%, dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1995. *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya
- Anwari, 2000, " Motivasi : Perangkat Analisis untuk Para Manajer", *Usahawan*, No. 12 TH XXIX Desember, hal 34-40.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, 1996, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, PT.
- Atmosoeparto, K. .2000. *Menuju Sumber Daya Manusia Berdaya dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Curtis, D.B. 2000. *Komunikasi Bisnis dan Profesional, Penyunting dan Kata Pengantar Yuyun Wirasmita*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Cushway, Barry and Codge, Derek, (1995), *Organizational Behavior and Design*, Terjemahan, Jakarta : Penerbit PT. Elex Media Komputindo Gramedia
- Cushway, Barry and Codge, Derek, (1995), *Organizational Behavior and Design*, Terjemahan, Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo Gramedia
- Dharma, A. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja. Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Edisi 1. Jakarta: CV Rajawali
- Gibson, U., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. 1996. *Organisasi, Perilaku, struktur dan Proses*. Jilid 1. Alih Bahasa Nunuk Adiami. Edisi kedelapan. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara
- Gibson, U., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, Alih Bahasa Nunuk Adiami, Edisi kedelapan, Jakarta : Penerbit Bina Rupa Aksara.
- Glueck, F. W. 1998. *Personnel, A Diagnostic Approach*. Third Edition Business Publications, Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia.. Edisi Pertama Cetakan Keempat*, Jogjakarta, Penerbit Andi Offset.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Keempat. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Grossman, Robert, J. 2000. *Emotions at Work, Journal of Health Forum (HPF)* Vol: 43 No. 5, Date September P: 18
- Gujarati, D. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Alih Bahasa Sumarno Zain. Cetakan keempat. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hadi Muljo, 2009, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi kerja (Studi pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri*.
- Handoko, T. H. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

- Handoko, T.H 1999, manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta, BPFE
- Hasibuab, Malayu. SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dinas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mangkunegara, A.P.2000, manajemen Sumber Daya Manusia Dinas, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mar'at, M. 1982. *Sikap Manusia Perubahan dan Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo ,S. 2000, manajemen Sumber daya Manusia , Edisi 4 , Yogyakarta BPFE
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : BPFE
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2000. *Human Resources Management* , Cincinnati, Ohio: South Western College Publishing
- Moenir, A.S., 1983. *Pendekatan Manusia-wi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Mullet, E. 1995. Prediction Of Performance From Motivation and Ability Information in Burkina Faso Adolescents. *The Journal of Psychology*, 417 -431.
- Musanef. 1983. *Manajemen Kepegawiaan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Nasir, Mohammad, 1988, Metode Penelitian. Jakarta, Ghalia Indonesia
- Nasir, Mohammad. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Nimran, Umar. 1997. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV. Citra Media
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga Cetakan Kesembilan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rao, T. V. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja : Teori dan Praktek*. Penterjemah L. Mulyana. Cetakan ketiga. Jakarta: PT Pustaka Binawan Pressindo
- Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Prenhallindo
- Robbins, S.P. 1996, Perilaku Organisasi : Konsep, Kontoversi, Aplikasi, Jilid I, alih bahasa Hadyana Pujaamaka. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : PT Prenhallindo.
- Santoso, S. 2000. *SPSS, Statistik Parametrik*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Sarwoto, 1977, dasar-Dasar Organisasi Manajem,en, Cetakan 1, Jakarta Ghalia Indonesia.
- Sarwoto. 1977. *Dasar - Dasar Organisasi Manajemen*. Cetakan 1. Jakarta Ghalia Indonesia
- Schermerhorn, J. R. 2000. *Manajemen*. Buku 2. Penterjemah Pamawa Putranta dkk. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Simamora, P. H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Singarimbun, M. & Efendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES
- Sugiyono, 1998, *Metode Penelitian Administratif*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Sugiyono, 2003, *Pengantar Statistik*, Penerbit Gramedia. Jakarta
- Sugiyono. 200 1. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit CV Alfabeta
- Susilo, Dwi Ermayanti. 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*. Tesis. Malang. Universitas Brawijaya.
- Swasto, B. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: Penerbit Fakultas Ilmu Administrasi bekerja sama dengan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.
- Umar, H. 2000, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, Gramedia.
- Umar, H. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta Gramedia
- Wagimin, Ign. 2001, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja*. Tesis, Malang. Universitas Brawijaya
- Wagimin, Ign. 2001. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja*. Tesis. Malang. Universitas Brawijaya.
- Werther, W. B. & Davis, K. 1989. *Human Resources And Personnel Management*. Third Edition, McGraw Hill, U S A.
- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Penterjemah Muh. Shobaruddin. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Wood, J. M. 1998. *Organizational Behaviour An Asia Pacific Perspective*. Queensland, Australia: Jacaranda Wiley Ltd