



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PROFESIONALISME
PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN BOJONEGORO**

**Nur Aulia Soffa¹⁾, Woro Utari²⁾, C. Sri Hartati³⁾
Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 08 Mei 2019
Revisi pertama : 13 Mei 2019
Diterima : 20 Mei 2019
Tersedia online : 31 Mei 2019

Kata Kunci : Kemampuan Kerja,
Motivasi Kerja, Profesionalisme,
Kinerja

Email : auliasoffa@gmail.com

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian adalah untuk mendiskripsikan kemampuan, motivasi kerja dan profesionalisme kerja, serta kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian explanatory dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro yang berjumlah 104 pegawai. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah random sampling. Simple random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis). Memposisikan variabel intervening sebagai penghubung antara variabel Eksogen dan variabel endogen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi variabel Kemampuan, Motivasi, Kinerja dan profesionalisme pegawai dalam kondisi baik di Kantor Pertanahan Bojonegoro. Kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro. Motivasi dan profesionalisme berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro, sedangkan kemampuan berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pegawai pada dasarnya adalah sumber daya yang sangat penting untuk mencapai tujuan di dalam sebuah organisasi. Setiap pegawai dalam organisasi selalu mengharapkan adanya perubahan baik segi materil maupun spritual yang mempunyai kaitan sangat erat dengan kinerjanya sebagai unsur utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2011:53). Dimana tujuan-tujuan organisasi telah dirancang untuk bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Dalam era globalisasi sekarang ini, salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh pemerintah di Indonesia, profesionalisme pegawai dalam bekerja. Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang atau individu dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil dari pekerjaan tersebut lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi, objek, bersifat terus-menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat (Almasdi, 2006:78).

Menurut pendapat diatas, maka kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai suatu kemampuan untuk dapat melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan di bidang ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu dengan mengacu kepada misi yang ingin dicapai, kemampuan dalam meningkatkan masyarakat untuk tumbuh dan berkembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat pada prosedur administrasi, bersifat fleksibel serta memiliki etos kerja yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Yusrawati(2013) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari (2017) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme kerja dan kinerja pegawai. Namun, pada penelitian lain yang dilakukan oleh Fuad (2015) dan Sulistyawati, Fasochah dan Darsono (2016) menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang terdapat pada pegawai. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar pegawai tidak sama.

Karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi.

Berpedoman pada pernyataan diatas bahwa untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan standar dibutuhkan kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja. Adanya kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dapat meningkat, hal tersebut sangat berimbas pada produktifitas dan efektivitas dalam mencapai tujuan. Berdasarkan pemaparan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Profesionalisme Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang tersebut maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana deskripsi kemampuan, motivasi kerja dan profesionalisme kerja, serta kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?
4. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?
6. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?
7. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja melalui profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian yaitu untuk:

1. Mendiskripsikan kemampuan, motivasi kerja dan profesionalisme kerja, serta kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
4. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
5. Membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
6. Membuktikan dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

7. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja melalui profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
8. Membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

Manfaat Penelitian

Melihat rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat bagi upaya peningkatan kinerja melalui profesionalisme yang berkaitan tentang kemampuan dan motivasi kerja.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para pegawainya sendiri.

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan evaluasi Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro dan sebagai pemberian informasi, data dan analisis agar menjadi bahan kebijakan kinerja pegawai yang professional.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja juga dijelaskan sebagai kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu: ketrampilan, upaya danifat eksternal (Hersey dan Kenneth 2008;324) sependapat dengan di atas kinerja pegawai dinyatakan Mangkunegara (2011;231) bahwa kinerja pegawai merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam satu periode waktu tertentu. Menurut Luthan (2008;15) menjelaskan kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat ditegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil usaha yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa oleh pegawai, sesuai dengan beban tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Profesionalisme Pegawai

Pegawai Profesionalisme berasal dari kata bahasa inggris professionalism yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesinonal memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak professional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruangan kerja. Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual.

Tantric Abeng (dalam Moeljono 2010:107), menyatakan bahwa profesionalisme terdiri dari atas tiga unsur, yaitu *Knowledge*, *Skill*, *Integrity*, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus menerus. Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, artinya keahlian yang dimiliki dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Thoha (2010) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Kaleta dalam Prasetyo, dkk. (2015:3), Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2011:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Motivasi Kerja

Bagi suatu organisasi faktor motivasi cukup memegang peranan penting, terutama dalam lingkungan dan kondisi kerja. Dalam hubungan kemanusiaan, setiap individu sebagai anggota organisasi mempunyai perilaku yang berbeda. Setiap perilaku individu tersebut akan selalu dilandasi oleh motivasi sebagai perangsang yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan aktif tertentu. Untuk dapat memahami bagaimana mekanisme hal-hal yang mendasari perilaku seseorang akan dibahas dalam bagian dibawah ini terlebih dahulu.

Motivasi berasal dari kata motif atau dalam bahasa Inggris "*motive*", yang berasal dari perkataan "*motion*" yang bersumber dari bahasa latin *movere* berarti penggerak. Menurut asal katanya, motif diartikan sebagai *daya mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut berbuat sesuatu*. Pengertian motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan (2012:156) "Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tujuan organisasi". Motivasi merupakan suatu keinginan yang terdapat pada

diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan". (Hasibuan, 2012:160).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Penelitian Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menjelaskan fenomena yang timbul untuk diangkat menjadi permasalahan, dimana konsep ini menyangkut fenomena profesionalisme pegawai diharapkan bisa meningkat dengan baik, tentu saja ini berhubungan dengan kemampuan motivasi kerjanya.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro. Beralamatkan di Jl. Teuku Umar, Kadipaten, Kecamatan Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro yang berjumlah 104 pegawai. Sampel yang diambil dalam penelitian harus representatif, artinya harus benar-benar mewakili sifat-sifat populasi seluruhnya. Penentuan sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 104 yang selanjutnya disebut responden. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah total sampling. total sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. (Margono, 2010:126).

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teknik Kuesioner adalah suatu metode dengan menyerahkan sejumlah angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dipilih berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Teknik Dokumentasi dipergunakan untuk memperoleh data tertulis dari sumber resmi.

Teknik Analisis Data

Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Memposisikan variabel intervening sebagai penghubung antara variabel Eksogen dan variabel endogen. Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas

antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standar deviation*), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Kinerja (Y), profesionalisme pegawai (Z) Kemampuan (X₁), Motivasi (X₂) sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan	104	2.33	4.67	3.5290	.54345
Motivasi	104	2.00	5.00	3.7548	.71137
Kinerja	104	2.50	5.00	3.7716	.59438
Profesionalisme	104	2.00	5.00	3.6558	.68689
Valid N (listwise)	104				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan memiliki nilai mean sebesar 3.5290, variabel Motivasi memiliki nilai mean sebesar 3.7548, variabel Kinerja memiliki nilai mean sebesar 3.7716, adapun juga variabel profesionalisme pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.6558.

Untuk mengetahui kondisi variabel Kinerja (Y), profesionalisme pegawai (Z) Kemampuan (X₁), Motivasi (X₂) Kantor Pertanahan Bojonegoromenggunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Pembagian Kelas

Kelas	Kondisi
1.00 s/d 1.80	Tidak baik
1.81 s/d 2.61	Kurang baik
2.62 s/d 3.42	Cukup baik
3.43 s/d 4.23	Baik
4.24 s/d 5.00	Sangat baik

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan tabel tersebut diatas variabel Kemampuan memiliki nilai mean sebesar 3.5290 dalam kondisi baik, variabel Motivasi memiliki nilai mean sebesar 3.7548 dalam kondisi baik, variabel Kinerja memiliki nilai mean sebesar 3.7716 dalam kondisi baik, begitu juga variabel profesionalisme pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.6558 dalam kondisi baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kemampuan, Motivasi, kinerja dan profesionalisme pegawai semuanya dalam kondisi baik.

Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis jalur pertama, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Profesionalisme (Z) di Kantor Pertanahan Bojonegoro diperoleh hasil analisis pada *model summary* berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Profesionalisme

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.243	.51700

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.258 yang berarti bahwa 25.8% Profesionalisme dapat dijelaskan oleh Kemampuan dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 74.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Profesionalisme (Z) di Kantor Pertanahan Bojonegoro secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Profesionalisme

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.159	.400		7.899	.000
	Kemampuan	.261	.095	.238	2.744	.007
	Motivasi	.408	.073	.488	5.626	.000
a. Dependent Variable: Profesionalisme						

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Pengaruh Kemampuan terhadap Profesionalisme

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Kemampuan terhadap Profesionalisme diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.238 dan nilai t hitung sebesar 2.744 dengan nilai signifikansi sebesar 0.007, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.003 \leq 0.05$). Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan profesionalisme pegawai dapat dipengaruhi oleh Kemampuan, dengan besarnya kontribusi variabel Kemampuan terhadap Profesionalisme sebesar $0.238^2 = 0.056$ atau sebesar 5.6%.

Pengaruh Motivasi terhadap Profesionalisme

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Motivasi terhadap profesionalisme diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.488 dan nilai t hitung sebesar 5.626 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.012 \leq 0.05$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Motivasi, dengan besarnya kontribusi variabel Motivasi terhadap Profesionalisme sebesar $0.488^2 = 0.238$ atau sebesar 23.8%.

Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Profesionalisme Pegawai terhadap Kinerja

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (path analisis) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur pertama, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Kemampuan (X1), Motivasi (X2) dan profesionalisme pegawai (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Pertanahan Bojonegoro diperoleh hasil sebagai berikut:

Kemudian hasil analisis terhadap data penelitian pada *model summary* diperoleh hasil seperti tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Profesionalisme Pegawai terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.294	.273	.58586

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.294 yang berarti bahwa 29.4% kepuasan dapat dijelaskan oleh Kemampuan, Motivasi dan Profesionalisme, sedangkan sisanya sebesar 70.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Kemampuan (X1), Motivasi (X2) dan profesionalisme pegawai (Z) terhadap Kinerja (Y) di Kantor Pertanahan Bojonegoro dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.037	.576		1.799	.075
	Kemampuan	.014	.112	.011	.129	.897
	Motivasi	.203	.094	.210	2.157	.033
	Profesionalisme	.479	.113	.414	4.244	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Pengaruh Langsung Kemampuan terhadap Kinerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Kemampuan terhadap kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.011 dan nilai t hitung sebesar 0.129 dengan nilai signifikansi sebesar 0.897, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.002 \leq 0.05$). Kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kemampuan tapi pengaruhnya tidak signifikan. Dengan besarnya kontribusi variabel Kemampuan terhadap profesionalisme pegawai sebesar $0.011^2 = 0.0001$ atau sebesar 0.01%.

Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kinerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.210 dan nilai t hitung sebesar 2.157 dengan nilai signifikansi sebesar 0.033, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.003 \leq 0.05$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan profesionalisme pegawai dapat dipengaruhi oleh Motivasi. Dengan besarnya kontribusi variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar $0.210^2 = 0.044$ atau sebesar 4.4%.

Pengaruh Langsung Profesionalisme terhadap Kinerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.414 dan nilai t hitung sebesar 4.244 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 \leq 0.05$). Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh profesionalisme pegawai dengan besarnya kontribusi variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar $0.414^2 = 0.171$ atau sebesar 17.1%.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja melalui Profesionalisme pegawai

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Kemampuan (X_1) terhadap Profesionalisme (Z) sebesar $0.238^2 = 0.056$ atau sebesar 5.6%, variabel Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar $0.011^2 = 0.0001$ atau sebesar 0.01% dan Profesionalisme (Z) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0.414^2 = 0.171$ atau sebesar 17.1%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Kemampuan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui Profesionalisme pegawai (Z) yaitu sebesar :

$$0.011 + (0.238 \times 0.414) = 0.011 + 0.098 = 0.109$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui profesionalisme pegawai (Z) yaitu sebesar 0.109 atau sebesar 10.9%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Kemampuan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Profesionalisme (Z), dan begitupun profesionalisme pegawai (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y), sedangkan pada jalur kedua Kemampuan (X_1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Y), maka H_a ditolak dan H_o diterima karena salah satu jalur ada yang berpengaruh tidak signifikan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kemampuan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Profesionalisme pegawai

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Motivasi (X₂) terhadap Profesionalisme (Z) sebesar $0.488^2 = 0.238$ atau sebesar 23.8%, pada variabel Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar $0.210^2 = 0.044$ atau sebesar 4.4% dan profesionalisme pegawai (Z) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0.414^2 = 0.171$ atau sebesar 17.1%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Motivasi (X₂) terhadap variabel profesionalisme pegawai (Z) melalui Kinerja (Y), yaitu sebesar: $0.210 + (0.488 \times 0.414) = 0.210 + 0.202 = 0.412$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) melalui profesionalisme pegawai (Z) yaitu sebesar 0.412 atau sebesar 41.2%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Motivasi (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Profesionalisme (Z) dan pada jalur kedua Motivasi (X₂) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y), begitu juga profesionalisme pegawai (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), maka H_a diterima dan H_o ditolak karena baik jalur pertama maupun jalur kedua mempunyai pengaruh yang signifikan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme pegawai. Selanjutnya dari hasil analisis dan pembuktian hipotesis yang telah dilakukan tersebut diatas, maka dapat secara lengkap total pengaruh variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Variabel	Pengaruh Variabel Penelitian		Sisa ε ₁ dan ε ₂	Total Pengaruh
	Langsung	Melalui Z		
X ₁ terhadap Z	0.238	-	-	0.238
X ₂ terhadap Z	0.488	-	-	0.488
X ₁ , X ₂ terhadap Z	0.258	-	0.742	1.00
X ₁ terhadap Y	0.011	-	-	0.011
		$0.011 + (0.238 \times 0.414)$	-	0.109
X ₂ terhadap Y	0.210	-	-	0.210
		$0.210 + (0.488 \times 0.414)$	-	0.412
Z terhadap Y	0.414	-	-	0.414
X ₁ , X ₂ , Z terhadap Y	0.294	-	0.706	1.00

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi variabel Kemampuan, Motivasi, Kinerja dan profesionalisme pegawai dalam kondisi baik di Kantor Pertanahan Bojonegoro.

2. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.
4. Kemampuan berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.
5. Motivasi berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.
6. Profesionalisme berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.
7. Kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.
8. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan tersebut diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perlu ada peningkatan pada kemampuan, dikarenakan kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro. Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kemampuan adalah dengan memberikan keyakinan dan nilai-nilai maupun norma yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
2. Perlu melakukan upaya untuk meningkatkan profesionalisme pegawai, dikarenakan profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme adalah dengan memberikan perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan, Mengajarkan pada pegawai untuk perlu memperhatikan aturan konstitusi, hukum, pimpinan dan kondisi rekan kerja.
3. Perlu ada peningkatan pada motivasi kerja, dikarenakan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme pegawai Kantor Pertanahan Bojonegoro. Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi adalah dengan memberikan semangat pada pegawai sehingga pegawai menjadi rajin dalam menyelesaikan pekerjaan. Memberikan bimbingan, perintah dan pengawasan yang lebih intens.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasdi Yusuf Suit. 2006. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Amstrong, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Seri Pedoman Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi. Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Menjadi Peneliti kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia

- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dermawan Wibisono, 2010. *Metode Penelitian & Analisis Data*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fuad, Haris. dkk. 2015. *Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Ambiguitas Peran, dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor*. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gibson, James L et al. 2011. *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*. Twelfth Edition. McGraw Hill.
- Handayani, Rikha dan Yusrawati. 2013. *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor pada Bank Mandiri Medan*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan AkutansiI Vol 21 No. 2 Desember 2013
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Ardana.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2008. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Kurniawan, Agung. 2010. *Menuju SDM Berdaya*. Jakarta:PT Elex Media Komputindo.
- Kurniawan, Agus. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kompetensi Profesional Guru pada Min Air Joman dan Mis Mpi Binjai Serbangan Kabupaten Asahan*. Skripsi Tesis: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Lubis, Haslinda. 2009. *Pengaruh Keahlian, Independensi, Kecakapan Propesional dan Kepatuhan Kode Etik Terhadap Kualitas Auditor pada Inspektorat Sumatera Utara*. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Luthans, Fred. 2008. *Organizztional Behavior*. New. York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Margono, S. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Mayangsari. 2017. *Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Moeljono, Djokosantoso. 2010. *Good Corporate Governance*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Prasetyo, Dony Tri. dkk. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015: Universitas Brawijaya
- Purwandari, Atik. 2008. *Konsep Profesionalisme*. Jakarta : Buku Kedokteran EGC.
- Raharjo & Sutomo. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasional*. Universitas Stikubank Semarang.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sahertian, Piet.A. 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Soelaiman. 2011. *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sufianti & Permana. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII No. 1 April 2015
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyawati, Fasochah, Darsono. 2016. *Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi*. Dharma Ekonomi No.43/Th.XXIII/April 2016.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.