



**KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN TUBAN
DITINJAU DARI KOMPETENSI, KETERAMPILAN DAN KEPEMIMPINAN**

**Suwono Budi Hartono ¹⁾, Mei Indrawati ²⁾, Hidayat ³⁾
Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 09 Mei 2019
Revisi pertama : 13 Mei 2019
Diterima : 20 Mei 2019
Tersedia online : 31 Mei 2019

Kata Kunci : Kompetensi, Ketrampilan,
Kepemimpinan, Kinerja

Email : suwonobudih@gmail.com

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian adalah Untuk mendeskripsikan kondisi kompetensi, keterampilan, kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, keterampilan dan kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban

Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pertanahan tuban dengan jumlah karyawan sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara total atau menggunakan metode sensus sampling sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode sensus sampling digunakan mengingat jumlah populasinya sedikit, dengan jumlah 42 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah berbentuk regresi linier berganda (multiple regression linier) dengan bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi Kompetensi, ketrampilan, kepemimpinan dan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dalam kondisi baik. Kompetensi, ketrampilan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Cushway dalam Mazdayani, *et al* (2014) menjelaskan kinerja merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu karyawan sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu karyawan maupun tujuan korporasi/perusahaan dapat bertemu. Berbeda dengan Cushway dalam Mazdayani, *et al* (2014) yang lebih menekankan pada proses perancangan manajemen sedangkan Mangkunegara dalam Mazdayani, *et al* (2014), lebih menekankan pada hasil pencapaian kerja secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan merupakan hasil yang dapat diukur pada saat pekerjaan diselesaikan melainkan hasil evaluasi dari suatu pekerjaan masa lalu dalam periode tertentu. Pencapaian kinerja yang optimal membutuhkan orang-orang yang berkompoten dengan pekerjaan yang dijalankannya, dengan menempatkan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya agar dapat menghasilkan suatu prestasi yang diharapkan oleh perusahaan.

Unjuk kerja seseorang merupakan perpaduan antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja akan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari karyawan maupun yang berasal dari organisasi. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan atau kompetensinya. Sedangkan kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan yaitu seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya. Untuk menciptakan kinerja yang baik, maka perusahaan memerlukan suatu sistem atau teknik. Teknik ini beroperasi pada peraturan atau standar namun melibatkan sumber daya manusianya. Kompetensi adalah suatu kapabilitas untuk merealisasikan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan atau tingkat pendidikan serta didukung oleh perilaku kerja untuk mengupayakan pekerjaan tersebut.

Qamariah dan Fadli (2011) menyatakan bahwa Kompetensi mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan. Elemen kompetensi yang berupa motif, ciri pribadi dan persepsi diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang salah satunya akan memunculkan kinerja pada karyawan. Kompetensi mendiskripsikan apa yang dilakukan karyawan dalam perusahaan pada setiap posisi sesuai dengan standarnya, mengenal karakteristik pengetahuan dan kefasihan yang diperlukan oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dengan profesional dan memuat semua segi tata laksana kinerja, keahlian dan wawasan tertentu, sikap, hubungan, maupun penerapan dan perkembangan.

Kompetensi menggambarkan kualitas wawasan, keterampilan, perilaku, dan kemahiran untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara tepat guna. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan atau pengalaman (Wirawan, 2013:9). Dengan demikian, kompetensi menerangkan keterampilan atau pengetahuan yang dibuktikan oleh pengalaman seseorang dalam suatu bidang tertentu sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2017:86). Kompetensi sebagai keahlian seseorang untuk

mewujudkan pada tingkat kerja yang maksimal di tempat kerja, termasuk bagaimana karyawan menerapkan keterampilan dan wawasan dalam suasana yang baru. Ardiana (2010:58) menambahkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru, dan jenis-jenis organisasi di tempat kerja, dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri dari orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kompetensi, keterampilan, kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban ?
2. Apakah kompetensi, keterampilan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban ?
4. Apakah keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban ?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penyusunan penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan kondisi kompetensi, keterampilan, kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, keterampilan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian kepada karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban yang bersifat secara teoritis dan praktis yang diantaranya :

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, keterampilan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

- b. Sebagai pengambilan keputusan dalam penentuan pembuatan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan pemilihan topik bahasan tentang keterampilan, sikap dan komunikasi dengan kinerja pegawai.
- b. Dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit mengenai keterampilan, sikap, komunikasi dan kinerja pegawai sebagai acuan penelitian yang akan datang.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Tidak jauh berbeda, Siagian (2010:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Prawirosentono dalam Pasolong (2010:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2012), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan, wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik. Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2012).

Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Robbins (2012) mengatakan keterampilan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu :

- a. *Basic Literacy Skill* : Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
- b. *Technical Skill* : Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan kompter dan alat digital lainnya.
- c. *Interpersonal Skill* : Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.
- d. *Problem Solving* : Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaanya.

Semakin lama seseorang bekerja pada suatu pekerjaan yang ditekuni, maka akan semakin berpengalaman dan keterampilan kerja akan semakin baik. Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widyatun (2010), yaitu:

Kepemimpinan

Ada beberapa macam pengertian mengenai kepemimpinan diantaranya menurut Wukir (2013: 134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Samsudin (2010: 287) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kemudian menurut Rachmawati dalam Samsudin (2010:289) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Teori Kepemimpinan yang menurut Rahmawati dalam Samsudin (2010:295) iklim saling mempercayai, Penghargaan terhadap ide bawahan, Memperhitungkan perasaan para bawahan, Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, Perhatian pada kesejahteraan bawahan, Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan, Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Silalahi dalam Andri dan Made, 2016:2048). Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2010:179) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:11).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban yang berlokasi di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 49, Latsari, Kec. Tuban, Kabupaten Tuban.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen yang akan diteliti (Silalahi, 2011:321). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban yang berjumlah 43 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah (penelitian populasi) yang mengumpulkan lembaran data koesioner (Sugiono, 2012:162). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban yang berjumlah 42 orang yang selanjutnya disebut responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara total atau menggunakan metode sensus *sampling* sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode *sensus sampling* digunakan mengingat jumlah populasinya sedikit.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan kepada para karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis yaitu :

1. Data primer, adalah data yang idapat secara langsung ditempat penelitian atau diperoleh langsung dan responden melalui penyebaran daftar pertanyaan.
2. Data sekunder, dimana data ini diperoleh secara tidak langsung yaitu melalaui buku-buku atau literature, dokumen dan laporan-laporan.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah berbentuk regresi linier berganda (*multiple regression linier*) dengan bantuan software SPSS. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bebas terhadap variabel terikatnya, dalam hal ini meliputi variabel kompetensi, keterampilan, kepemimpinan dan kinerja sebagai variabel terikat.

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 simpanan baku (*standar deviation*), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh

variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X_1), keterampilan (X_2), kepemimpinan (X_3), kinerja pegawai (Y), sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	42	2.00	4.80	3.5619	.75513
Kejelasan karir	42	2.80	4.80	3.6524	.44186
Kepemimpinan	42	2.57	4.14	3.4524	.35845
Kinerja pegawai	42	2.60	4.20	3.6143	.36797
Valid N (Listwise)	42				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai mean sebesar 3.5619, variabel pengembangan karir memiliki nilai mean sebesar 3.6524, variabel kepemimpinan memiliki nilai mean sebesar 3.4524, adapun juga variabel kinerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.6143.

Untuk mengetahui kondisi kompetensi (X_1), keterampilan (X_2), kepemimpinan (X_3), kinerja pegawai (Y) pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban menggunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Pembagian Kelas

Kelas	Kondisi
1 - 1.80	Tidak baik
1.81 - 2.60	Kurang baik
2.61 - 3.40	Cukup baik
3.41 - 4.20	Baik
4.21 - 5.00	Sangat baik

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan tabel tersebut diatas variabel kompetensi memiliki nilai mean sebesar 3.5619 dalam kondisi baik, variabel keterampilan memiliki nilai mean sebesar 3.6524 dalam kondisi baik, variabel kepemimpinan memiliki nilai mean sebesar 3.4524 dalam kondisi baik, pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.6143 dalam kondisi baik. Jadi dapat disimpulkan kompetensi, keterampilan, kepemimpinan dan kinerja pegawai sudah dalam kondisi baik.

Selanjutnya, setelah mengetahui diskripsi masing-masing variabel, maka dalam upaya untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan menggunakan alat bantu SPSS. Sehingga didapatkan hasil analisis sebagai berikut :

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi, keterampilan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Uji F (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.366	3	.789	9.411	.000 ^a
Residual	3.185	38	.084		
Total	5.551	41			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 9.411 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara simultan kompetensi, keterampilan dan kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi, keterampilan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban terbukti kebenarannya. Sehingga hipotesis pertama **diterima**.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.653 ^a	0.426	0.381	0.28951

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Selanjutnya auntuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh kompetensi, keterampilan, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai digunakan analisis koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.426$ yang berarti bahwa 42.6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi, keterampilan, dan kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 57.4% di pengaruhi oleh variabel lain diluar kompetensi, keterampilan, dan kepemimpinan.

Pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompetensi, keterampilan dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.749	0.677		1.106	0.276
Kompetensi	0.175	0.069	0.359	2.551	0.015
Keterampilan	0.178	0.121	0.214	1.476	0.048
Kepemimpinan	0.461	0.136	0.449	3.398	0.002

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari hasil analisis data pada tabel tersebut diatas, diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.749 + 0.175X_1 + 0.178X_2 + 0.461X_3 + e$$

Persamaan diatas mengandung maksud bahwa kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dipengaruhi oleh kompetensi, keterampilan, dan kepemimpinan. Persamaan diatas dapat di jabarkan sebagai berikut :

1. Konstanta = 0.749 artinya bahwa apabila tidak ada variabel kompetensi, keterampilan, kepemimpinan, maka tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 0.749 satuan.
2. Koefisien kompetensi sebesar 0.175 artinya bahwa apabila kompetensinaik satu satuan, maka kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban akan meningkat sebesar 0.175 satuan.
3. Koefisien keterampilan sebesar 0.178 artinya bahwaapabila keterampilanaik satu satuan, maka kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban akan mampu naik sebesar 0.178 satuan.
4. Koefisien Kepemimpinan sebesar 0.461 artinya bahwa apabila kepemimpinan naik satu satuan, maka kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban juga akan naik sebesar 0.461 satuan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa nilai t pada masing-masing variabel dapat dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 6. Tabel Analisis Regresi Linier Berganda Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.106	0.276
Kompetensi	2.551	0.015
Keterampilan	1.476	0.048
Kepemimpinan	3.398	0.002

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan Tabel Analisis Regresi Uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung kompetensi adalah sebesar 2.551 dengan signifikansi sebesar 0.015 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban diterima
2. Nilai t hitung keterampilan adalah sebesar 1.476 dengan signifikansi sebesar 0.048 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial keterampilan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban diterima
3. Nilai t hitung kepemimpinan adalah sebesar 3.398 dengan signifikansi sebesar 0.002 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data *Descriptive Statistics* menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai mean sebesar 3.5619 dalam kondisi baik, variabel keterampilan memiliki nilai mean sebesar 3.6524 dalam kondisi baik, variabel kepemimpinan memiliki nilai mean sebesar 3.4524 dalam kondisi baik, pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.6143 dalam kondisi baik. Jadi dapat disimpulkan kompetensi, keterampilan, kepemimpinan dan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban sudah dalam kondisi baik.

Secara parsial keterampilan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan Nilai t hitung keterampilan adalah sebesar 1.476 dengan signifikansi sebesar 0.048. Keterampilan dikatakan sebagai kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. keterampilan/ kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Famella, dkk (2015) bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu apabila ada peningkatan pada keterampilan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban secara signifikan.

Begitu juga dengan variabel kepemimpinan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari analisis data dapat dilihat bahwa nilai t hitung kepemimpinan adalah sebesar 3.398 dengan signifikansi sebesar 0.002 artinya bahwa secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan sendiri diungkapkan sebagai sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2016) bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan semakin baik pemimpin yang dilihat dari pemimpin sebagai inovator, komunikator, motivator dan kontroler; maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi Kompetensi, ketrampilan, kepemimpinan dan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dalam kondisi baik.
2. Kompetensi, ketrampilan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.
4. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, Penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban yaitu sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan pada semua variabel dalam penelitian ini, walaupun semua dalam kondisi baik namun alangkah baiknya diberikan upaya agar semua kondisi variabel dalam penelitian ini meningkat menjadi kondisi sangat baik.
2. Apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban maka perlu diprioritaskan pada peningkatan kepemimpinan, karena variabel ini mempunyai nilai signifikansi yang paling baik dibandingkan variabel lain.
3. Peningkatan variabel kepemimpinan dapat dilakukan melalui peningkatan kepercayaan antara pimpinan dengan pegawai, memberikan penghargaan dari ide-ide yang bagus dari bawahan, lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai, memperlakukan status pegawai dengan tepat dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, I.D.K.R. 2010. *Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL.12, NO. 1. Halaman 1.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Diah, Sholehatusya. 2017. *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang*. eJournal Administrasi Negara Vol. 5 No. 2. Fisip : UNMUL
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Famella, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Ana Mufidah. 2015. *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso*. Artikel Ilmiah Mahasiswa. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ).
- Hamalik, Oemar. 2011. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iverson. 2001. *Memahami Keterampilan Pribadi*. Bandung : CV. Pustaka :
- Kurniadi, Dede Hasan. 2013. *Kemampuan Manajerial Pimpinan Dalam Memotivasi Dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan Dengan Produktivitas Kerjanya: Penelitian terhadap Karyawan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat*. Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mazdayani. 2014. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mandor Sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero)*. JIIA. 2 (3): 295 – 300
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Qamariah, Inneke dan Fadli. 2011. *Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Pengaruh Perencanaan* (Aotama) 394 Asahan Aluminium Kuala Tanjung. Jurnal Ekonom, Vol 14, No 2, April 2011. Semarang : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas
- Rivai V. dan Mulyadi D. 2011. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rizky. Adrianto. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi Kasus Pada Industri Krupuk Rambak di Kelurahan Bangsal, Kecamatan Bangsal, Kabupaten Mojokerto)*. Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, S. 2012. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Setyadi, Rian. 2017. *Pengaruh Kompetensi Intelektual Terhadap Motivasi*. Jurnal Manajemen, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Siagian, S.P. 2010. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Triton, P. Budi. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS
- Utami, Ni Made Satya. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar*. Denpasar : Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian.
- Wardoyo, Sigit Mangun. 2013. *Pembelajaran Berbasis Riset*. Jakarta : Akademia Permata.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widayatun. 2010. *Ilmu Perilaku*, Cetakan Pertama, Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I. Yogyakarta: Multi Presindo.