

Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng

Kadek Ayu Dina Widyawati*¹, I Wayan Suwendra²

^{1,2,3}Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: ayu.dina@undiksha.ac.id*¹, wayan.suwendra@undiksha.ac.id²

Abstrak

Riwayat Artikel
Tanggal
diajukan:
6 September
2022

Tanggal
diterima:
15 Maret 2024

Tanggal
dipublikasikan:
25 April 2024

Riset ini bermaksud untuk diketahui pengaruh kemampuan, motivasi serta komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai BPN Kab.Buleleng. Riset ini digolongkan kedalam jenis penelitian kausal. Jumlah sampel yang dipakai dalam riset ini yakni sebesar 103 responden. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam riset ini ialah kuesioner. Riset ini memakai metode analisis regresi linier berganda yakni melingkupi uji t serta uji F dengan bantuan aplikasi pengolahan data *SPSS For Windows Versi 2*. Adapun hasil riset ini menunjukkan ada pengaruh secara positive dan significant diantara kemampuan, motivasi, serta komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai BPN Kab.Buleleng dengan score significance $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak. Kemampuan, motivasi serta komunikasi organisasi punya pengaruh sebesar 71,2% terhadap kinerja pegawai Kantor BPN Kab.Buleleng, dibuktikan dengan score koefisien determinasi sebesar 0,712.

Kata Kunci: Kemampuan; Motivasi; Komunikasi; Kinerja pegawai

Abstract

This research intends to determine the effect of ability, motivation and organizational communication on the performance of BPN Buleleng employees. This research is classified into the type of causal research. The number of samples used in this research is 103 respondents. The data collection method used in this research is a questionnaire. This research uses multiple linear regression analysis methods, namely covering the t test and F test with the help of the SPSS For Windows Version 2. The results of this research show that there is a positive and significant influence between ability, motivation, and organizational communication on the performance of BPN Kab. Buleleng with a significance value of $0.000 < 0.05$, H_0 is rejected. Ability, motivation and organizational communication have an influence of 71.2% on the performance of employees of the Buleleng Regency BPN Office, as evidenced by a coefficient of determination of 0.712.

Keywords : Ability; Motivation; Communication; Employee Performance

Pengutipan:
Widyawati, K. A.
D., Suwendra,
I.W. (2024).
Pengaruh
Kemampuan,
Motivasi dan
Komunikasi
Organisasi
Terhadap Kinerja
Pegawai Kantor
Badan
Pertanahan
Nasional
Kabupaten
Buleleng. *Jurnal
Pendidikan
Ekonomi
Undiksha*, 16 (1),
76-82
doi:
10.23887/jjpe.v16
i1.56190

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan sering memakai penilaian kinerja pegawai sebagai dasar dari kenaikan gaji, promosi jabatan, bonus, ataupun juga sebagai dasar untuk melakukan penurunan dan pemutusan hubungan kerja (Sutrisno, 2016). Sedangkan Sedarmayanti, (2017) dengan adanya penilaian kinerja, pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik hingga dapat diberikan kesempatan kepada pegawai untuk diambil tindakan-tindakan pada perbaikan bertujuan untuk ditingkatkannya kinerja lewat *feedback* yang diberikannya oleh perusahaan. Lewat penilaian kinerja, atasan akan diketahui apa yang disebabkan terjadinya kinerja yang buruk oleh pegawai, hingga atasan bisa dibantu diatasinya. Dengan melakukan *feedback* pada hasil kinerja yang sudah diselesaikan karyawan. Di sisi lain penilaian kinerja pegawai yang dilakukannya dengan baik serta profesional dapat ditingkatkannya loyalitas dan motivasi pegawai hingga tujuan perusahaan juga bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkannya. Dari pendapat para ahli diatas bisa disimpulkannya penilaian kinerja sangat berguna untuk diketahui perkembangan masing-masing pegawai.

Factor-factor yang bisa dipengaruhi kinerja pegawai ada tiga yakni yang pertama factor kemampuan (*ability*), kedua factor motivasi (*motivation*), dan yang ketiga factor komunikasi (*communication*) (Mangkunegara, 2009). Factor penting dalam keberhasilan suatu organisasi ialah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, hingga diharapkannya menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Untuk pencapaian kinerja organisasi, motivasi yaitu salah satu factor penting yang bisa mendorong karyawan untuk bekerja. Motivasi ialah upaya yang yang dikeluarkan untuk dijapai tujuan organisasi Robbins, (2008). Para anggota dari organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama yang lain. Komunikasi yaitu proses

penyampaian informasi berwujud perintah dan petunjuk dari pimpinan kepada bawahannya untuk dilakukannya tugas yang diberikannya dengan baik Hamali, (2016). Berlandaskan riset yang dilangsungkan Ernika, (2016) memperlihatkan komunikasi organisasi dan motivasi punya pengaruh mengenai kinerja karyawan. Hal senada juga diungkapkan Jaya, (2012) memperlihatkan kemampuan dan motivasi kerja punya pengaruh mengenai kinerja pegawai.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Buleleng ialah lembaga pemerintahan nonkementerian di Indonesia yang dipunyai tugas dilakukannya tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN dahulunya dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. Berlandaskan data LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan) tahun 2020 ke tahun 2021 kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng mengalami penurunan sebesar 43%, untuk lebih jelasnya nampak di lampiran.

Selanjutnya berlandaskan observasi awal yang dilakukannya pada 21 Maret 2022 peneliti menggali apa saja yang terjadi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Pimpinan menguraikan saat ini beberapa pegawai kurang paham pekerjaan-pekerjaan yang sedang dikerjakan yang membuat kesalahan hingga butuh beberapa waktu untuk diperbaiki pekerjaan tersebut untuk itu target diselesaikannya tidak tepat waktu. Penyebab kurangnya pemahaman tersebut dikarenakan komunikasi yang terjalin kurang baik hingga pegawai salah paham penjelasan yang diberikannya. Sedangkan pegawai kantor badan pertanahan nasional kabupaten buleleng menguraikan mereka kurang bersemangat ataupun kurang termotivasi untuk mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat. Dari hasil interview dengan pimpinan dan pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng bisa disimpulkannya hubungan kerja para pegawai yang kurang harmonis diakibatkan oleh jalinan komunikasi yang kurang baik, dimana setiap pegawai dipunyai kesibukan tersendiri hingga disebabkan kurangnya

untuk saling berkordinasi. Komunikasi yang kurang jelas dari kordinator setiap sub bagian kantor membuat karyawan Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng sulit paham penjelasan yang diberikannya, hingga tidak bisa diselesaikan masalah-masalah yang muncul yang terdapat dalam pekerjaan karyawan. Untuk itu komunikasi penting dalam pengendalian management suatu perusahaan untuk memonitor ataupun mengamati semua kegiatan yang dilakukannya bertujuan agar kinerja karyawan dapat berjalan lebih efisien dan lancar Teerooven, (2006). Selain itu karena berkas-berkas yang terlalu banyak membuat atasan dan kordinator lupa untuk memotivasi karyawan serupa menanyakan berkas-berkas yang sudah sampai proses mana? Hingga karyawan menunda-nunda dalam pekerjaannya.

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan sangatlah didukung oleh kesatuan dan selarasnya dari seluruh element yang ada dalam perusahaan yang mampu diberikan respon positive terhadap perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha dijapai tujuan yang sudah ditentukannya salah satunya kinerja karyawan yang maksimal. Untuk dijapai tujuan tersebut perusahaan tidak hanya tergantung pada kelebihan teknologi, dana operasi, sarana serta prasarana yang tersedia namun juga tergantung pada aspek sumber daya yang dipunyai oleh perusahaan. Diciptakan kinerja karyawan yang baik tidak mudah dilakukan karena kinerja karyawan bisa diciptakan andaikata factor-factor yang dipengaruhi serupa kemampuan, motivasi serta komunikasi dapat dilakukan dengan baik serta bisa diterima oleh semua karyawan. Oleh karena itu kemampuan, motivasi serta komunikasi harus diperhatikan dan dilakukan dengan baik, untuk dapat ditingkatkannya kinerja karyawan Kantor BPN Kab. Buleleng.

Namun dengan adanya masalah yang dihadapi pegawai tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan riset berjudul "Pengaruh Kemampuan, Motivasi

Serta komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPN Kab. Buleleng.

METODE

Riset ini dilakukannya di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Riset ini yaitu penelitian kausal. Dimana rancangan penelitian kausal ini bermaksud untuk diketahui pengaruh sebab akibat diantara variable X terhadap variable Y. Populasi diriset ini yakni pegawai Kantor BPN Kab. Buleleng yang sejumlah 138 orang. Pengambilan sampel memakai teknik *propotional random sampling* yang dihitung dengan memakai rumus Slovin yang mendapatkan hasil 103 orang.

Metode penghimpunan data di riset ini mepergunakan kuesioner. Adapun data yang diperoleh dari penghimpunan data yang dilangsungkan lewat kuesioner yakni untuk memperoleh data mengenai kemampuan, motivasi, serta komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian analisis yang dipakai dalam pengujian yakni asumsi klasik yang melingkupi uji normalitas, uji multikolonieritas, serta uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilangsungkan pengujian regresi linier berganda melingkupi uji t yang dgunakan untuk diketahui implikasi dengan partial serta uji F dipakai untuk diketahui implikasi dengan simultan dengan memakai program *Output SPSS For Windows Versi 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berlandaskan data perolehan studi ini terjalin dari tiga independent variable yakni kemampuan (X1), motivasi (X2), komunikasi organisasi (X3) dan dependent variable yakni kinerja pegawai (Y). Uji statistik deskriptif di riset ini dilangsungkan lewat pemakaian program *SPSS For Windows Versi 22*. Perolehan analisa deskriptif pada riset ini nampak pada table 1.

Table 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan	103	23	38	28.99	4.349
Motivasi	103	37	54	45.13	4.205
Komunikasi	103	20	32	24.88	2.632
Kinerja	103	28	42	34.15	3.359
Valid N (listwise)	103				

Sumber: *Output SPSS For Windows Versi 22*

Berlandaskan table 1 diketahui variable kemampuan (X1) dipunyai nilai minimum sebesar 23, maximum 38, rata-rata 28,99 dan standard deviasi 4,349. Selanjutnya variable motivasi (X2) dipunyai nilai minimum sebesar 37, maximum 54, rata-rata 45,13 dan standard deviasi 4,205. Dan variable komunikasi organisasi (X3) dipunyai

nilai minimum 20, maximum 32, rata-rata 24,88 dan standard deviasi 2,632.

Pengaruh kemampuan mengenai kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab. Buleleng dianalisis dengan memakai uji t. hasil pada analisis nampak pada tabel 2.

Table 2. Hasil pada analisis Uji t Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandarddized Coefficients		Standarddized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.273	2.069		2.065	.042
	Kemampuan	.181	.062	.235	2.934	.004

Sumber: *Output SPSS For Windows Versi 22*

Berlandaskan table 2 nampak perolehan tarif significance untuk variable kemampuan sebesar 0,004 < dari α (0,05, diuraikan H_0 ditolak diartikan ada implikasi yang positive dan significancekan juga kemampuan (X1) mengenai kinerja (Y)

Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Buleleng.

Pengaruh motivasi mengenai kinerja pegawai Kantor BPN Kab. Buleleng dianalisis dengan memakai uji t. hasil pada analisis nampak pada tabel 3.

Table 3. Hasil pada analisis Uji t Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandarddized Coefficients		Standarddize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.273	2.069		2.065	.042
	Motivasi	.360	.070	.450	5.117	.000

Sumber: *Output SPSS For Windows Versi 22*

Berlandaskan table 3 diketahui perolehan taraf significant variable motivasi sebanyak $0,000 < \alpha$ (α) 0,05, itu diartikan ditolak H_0 yang diartikan ada implikasi positive dan signifkasikan dari

motivasi (X2) mengenai kinerja pegawai (Y) Kantor BPN Kab. Buleleng.

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab. Buleleng dianalisis dengan memakai uji t. hasil pada analisis nampak pada table 4.

Table 4. Hasil pada analisis Uji t Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model		Unstandarddized		Standarddize		
		Coefficients		d Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.273	2.069		2.065	.042
	komunikasi	.337	.094	.264	3.581	.001

Sumber: *Output SPSS For Windows Versi 22* (Lampiran 11)

Berlandaskan table 4 diketahui perolehan taraf significance variable komunikasi organisasi sebanyak $0,001 < \alpha$ (α) 0,05, itu diartikan ditolak H_0 yang diartikan ada implikasi positive dan signifkasikan dari komunikasi organisasi

(X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor BPN Kab. Buleleng.

Pengaruh kemampuan (X1), motivasi (X2) serta komunikasi organisasi (X3) mengenai kinerja pegawai (Y) Kantor BPN Kab. Buleleng dianalisis dengan memakai uji F hasil pada analisis nampak pada table 5.

Table 5. Hasil pada analisis Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819.873	3	273.291	81.754	.000 ^b
	Residual	330.943	99	3.343		
	Total	1150.816	102			

Sumber: *Output SPSS For Windows Versi 22* (Lampiran 11)

Berlandaskan rekap hasil uji regresi berganda pada table 5 ditampilkan taraf significance sebanyak $0,000 < \alpha$ (α) 0.05, diuraikan hanya ditolak H_0 yang diartikan ada implikasi positive juga significant dari kemampuan, motivasi serta komunikasi organisasi mengenai kinerja pegawai.

kinerja pegawai yang tinggi. Kemampuan yang dimaksud disini serupa keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), pengalaman kerja (*work experience*). Secara teori, kemampuan yaitu factor yang dipengaruhi kinerja pegawai. Mangkunegara, (2007) kemampuan kerja bisa dipakai untuk ditingkatkannya kualitas kerja menjadi lebih baik. Factor penting dalam keberhasilan suatu orranisasi ialah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta dipunyai semangat kerja yang tinggi, hingga diharapkannya menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Secara empiris, hasil riset ini didukung riset yang dilakukannya oleh Hidayat dan Siagian, (2017) diuraikan kemampuan punya pengaruh significant terhadap kinerja pegawai. Hal ini diartikan makin baik

PEMBAHASAN

Berlandaskan pada perolehan riset yang sudah dilakukannya, hasil riset yang awal, membuktikan secara partial terdapat pengaruh positive kemampuan mengenai kinerja Kantor BPN Kab. Buleleng. Hal ini membuktikan pentingnya kemampuan yang dipunyai pegawai untuk menghasilkan

kemampuan akan dapat ditingkatkannya hasil kinerja pegawai, sebaliknya makin buruk kemampuan yang dipunyai pegawai akan makin menurunkan kinerja pegawai.

Hasil yang kedua membuktikan secara partial terdapat pengaruh positive motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan motivasi di dalam sebuah organisasi sangatlah penting bagi pegawai untuk menambah semangat dalam mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat. Secara teori, untuk dijumpai tujuan organisasi yang sudah ditentukannya dibutuhkan hasil kinerja yang baik dari pegawai. Mangkunegara, (2007) motivasi dalam organisasi dapat dicapai tujuan organisasi. Secara empiris riset ini juga didukung oleh Ernika, (2016) menguraikan motivasi punya pengaruh significant terhadap kinerja pegawai.

Hasil riset yang ketiga membuktikan secara partial terdapat pengaruh positive komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan komunikasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi. Jika komunikasi organisasi di dalam sebuah perusahaan tidak berjalan dengan baik serta efektif maka diselesaikannya tugas-tugas yang diberikannya tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu karena banyak terjadi kesalahan dalam diselesaikannya. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik di dalam sebuah organisasi maka kesuksesan organisasi tersebut akan terhambat Robbins, (2006). Riset ini juga didukung oleh riset Ernika, (2016) diuraikan komunikasi organisasi punya pengaruh significant terhadap kinerja karyawan.

Hasil riset yang keempat membuktikan secara simultan terdapat pengaruh positive kemampuan, motivasi, serta komunikasi organisasi terhadap kinerja. Secara teori Factor-factor yang bisa dipengaruhi kinerja pegawai ada tiga yakni yang pertama factor *ability* melingkupi IQ, serta *knowledge & skill*. Kedua factor motivasi terbentuk dari *attitude* dalam dihadapi *situation* kerja. Ketiga factor komunikasi yakni pendekatan dalam organisasi, menjadi penghubung dipererat rantai-rantai management untuk digerakkan organisasi dalam dijumpai tujuannya serta ditingkatkannya kinerja (Mangkunegara, 2009).

Secara empiris hasil riset ini didukung oleh hasil riset yang dilakukannya oleh Nurainun Br Nasution (2019) diuraikan kemampuan kerja, motivasi serta komunikasi secara simultan punya pengaruh mengenai kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan dari hasil riset serta pembahasan, maka bisa disimpulkannya yakni: (1) Ada pengaruh secara partial diantara kemampuan mengenai kinerja pegawai Kantor BPN Kab. Buleleng. Ini menunjukkan makin baik kemampuan yang dipunyai hingga makin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. (2) Ada pengaruh secara partial diantara motivasi kemampuan mengenai kinerja pegawai Kantor BPN Kab. Buleleng. Ini menunjukkan makin baik motivasi yang diberikannya hingga makin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. (3) Ada pengaruh secara partial diantara komunikasi organisasi kemampuan mengenai kinerja pegawai Kantor BPN Kab. Buleleng. Ini menunjukkan makin baik komunikasi yang dilakukannya hingga makin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. (4) Ada pengaruh secara simultan diantara kemampuan, motivasi, serta komunikasi organisasi mengenai kinerja pegawai Kantor BPN Kab. Buleleng. Jadi kemampuan, motivasi serta komunikasi organisasi ialah factor yang dipengaruhi kinerja pegawai.

SARAN

Berlandaskan kesimpulan diatas, adapun saran yang bisa disampaikan ialah yakni. (1) Bagi Pihak Akademisi: Dengan adanya riset ini, pihak pembaca ataupun peneliti selanjutnya diharapkannya melakukan riset dengan factor-factor lain yang bisa dipengaruhi kinerja pegawai. (2) Bagi Kantor BPN Kab. Buleleng: Riset ini diharapkannya mampu menjadi gambaran sekaligus bahan pertimbangan bagi pihak BPN dalam ditingkatkannya kemampuan, motivasi, serta komunikasi untuk ditingkatkannya hasil kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernika, Desy. 2016. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda." *eJournal Ilmu Komunika* 4(2):87–101.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hidayat, Alan, dan Hotlan Siagian. 2017. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung." *Agora* 5(3).
- Jaya, Indra. 2012. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat." *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 14(1):37–46.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stephen, dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Teerooven, Soobaroyen. 2006. "Management Control System and Dysfunctional Behavior: an Empirical Investigation." *Accounting Behaviour*.