

## **Improving Employee Performance Through Work Education and Training, Workload And Work Motivation**

### **Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Kerja, Beban Kerja Serta Motivasi Kerja**

Komang Trisna Sari Dewi<sup>1\*</sup>, I Putu Agus Adnyana<sup>2</sup>, I Ketut Suardika<sup>3</sup>, Putu Vera Melly Dania Putri<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1,2,3,4</sup>

[komangtrisnasariidewi@yahoo.com](mailto:komangtrisnasariidewi@yahoo.com)<sup>1</sup>, [Agusadnyana773@gmail.com](mailto:Agusadnyana773@gmail.com)<sup>2</sup>, [ktsuardika@gmail.com](mailto:ktsuardika@gmail.com)<sup>3</sup>, [veramelly15@gmail.com](mailto:veramelly15@gmail.com)<sup>4</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of education and job training, workload and work motivation on employee performance at the National Land Agency Office of Buleleng Regency. The sample in this study were 97 employees of the Buleleng Regency National Land Agency Office. The analysis technique used in this research was SPSS Version 21.0 for Windows. The research results show that education and job training have an effect on the performance of employees at the Office of the National Land Agency, Buleleng Regency. Workload affects the performance of employees at the Buleleng Regency National Land Agency Office. Work motivation influences employee performance at the Office of the National Land Agency, Buleleng Regency.*

**Keywords :** Education And Job Training, Workload, Employee Motivation, Performance

#### **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja, beban kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini SPSS Versi 21.0 for windows. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng.

**Kata kunci:** Pendidikan Dan Pelatihan Kerja, Beban Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

#### **1. Pendahuluan**

Di era globalisasi seperti sekarang ini, kinerja pegawai yang baik dalam sebuah pemerintahan ataupun instansi tidak lepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Peran manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang penting di dalam menentukan tercapainya atau tidak kebutuhan diatas. Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan atau instansi, karena kinerja pegawai menuntun perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya menurut (Kadir, Abdul & Machasin, 2014))menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). (Kurniawan, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan menurut (Pakpahan, Edi, & Siswidiyanto, 2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktekkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut (Irawati & Carrollina, 2017) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif.

Adapun motivasi kerja yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku kearah tujuan. (Dahmiri & Sakta, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan instansi. Selanjutnya menurut (Darmawan, Hamid, & Mukzam, 2019) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Dan menurut (Widiyanti & Fitriani, 2017) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) yaitu lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada dibawah Kementrian Agraria dan Tata Ruang dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala (sesuai dengan Perpres No. 63 Tahun 2013). Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan Pertanahan Nasional mempunyai peranan penting dalam peruntukan tanah, pengurusan hak milik tanah pemerintah dan individual, penertiban surat-surat yang bersangkutan dengan kepemilikan tanah yang merupakan kunci penghubung antara rakyat dengan pemerintah serta pelayanan pemerintah kepada rakyatnya.

Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng diperoleh bahwa terdapat masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. Diduga bahwa rendahnya kinerja pegawai adalah masih ada beberapa SDM yang belum memahami tupoksinya sehingga menghambat kinerja dan pelaksanaan program., pegawai susah menerima perubahan dan malas untuk mempelajari peraturan-peraturan yang baru mengakibatkan kemampuan kerja pegawai masih rendah. Kemungkinan sebab lain rendahnya kinerja pegawai berkaitan dengan rendahnya motivasi pegawai dilihat dari pekerjaan lintas seksi yang banyak mengalami hambatan. Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa pegawai di Kantor Pertanahan Kota Semarang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 2.203 orang (7,4%), Akademi 397 orang (56,6%), S1 sebanyak 475 orang (33%) dan S2 sebanyak 165 orang (3%). Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng mayoritas berpendidikan S1 yaitu sebanyak 475 orang (33%).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya salah satunya pendidikan dan pelatihan. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh suatu lembaga agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru,

sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan kenyataan yang ada, dapat dijelaskan bahwa beberapa masalah yang terjadi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng diantaranya tidak rutin mengadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap pegawainya, terutama dalam hal memberikan informasi terkait alur dari proses beberapa berkas dimana banyak pegawainya menyampaikan informasi masih rancu atau susah dipahami para pemohon yang bertanya. Untuk merealisasikan tersebut perlunya memberikan pelatihan kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan target dan standard yang sudah ditetapkan. Meskipun diklat dilakukan lebih bersifat khusus hanya untuk beberapa pegawai yang bertugas dibagian administrasi, keuangan dan pegawai yang sudah PNS (Pegawai Negeri Sipil), tetapi lebih baik kegiatan diklat dilakukan rutin setiap sebulan sekali.

Berdasarkan hasil pengamatan di Kantor BPN Kabupaten Buleleng diatas, dari tahun 2018 sampai 2021 terdapat hanya 8 orang pegawai yang mengikuti diklat. Dikarenakan jarang diadakan diklat dan masih ada pegawai yang malas untuk mengikuti diklat. Selain pendidikan dan pelatihan, faktor yang tak kalah pentingnya dan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai adalah beban kerja. Beberapa pegawai kantor pertanahan terkadang bekerja tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki dari setiap bagian kerja. Sehingga secara struktural pertanggung jawaban kerja ditanggung oleh atasan setiap divisi kerja. Hal ini menyebabkan tanggung jawab yang diterima lebih besar sehingga menyebabkan suatu beban kerja.

Beban kerja yang ditanggung oleh pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya berbeda, tergantung dibagian / divisi yang mana pegawai ditempatkan. Selain itu, banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap pegawai tidak sebanding dengan jumlah sumber daya manusia di dalamnya, sehingga terkadang pegawai sering merangkap tanggung jawab kerja. Pada dasarnya sebuah pencapaian pegawai tidak dapat diukur secara umum karena harus disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung oleh setiap pegawai tersebut.

Masih banyak ditemukan fenomena yang terkait dengan rendahnya motivasi pegawai seperti hubungan yang belum baik antara pegawai dengan pimpinan, dimana pegawai merasa diperlakukan tidak adil, kurangnya inisiatif dalam bekerja, tentu saja hal ini menimbulkan masalah bagi pegawai satu dengan yang lain ataupun dengan pimpinan itu sendiri. Pegawai yang kinerjanya menurun bisa dikatakan kurangnya motivasi dalam bekerja, dalam hal ini sangat dibutuhkan sekali peran pimpinan untuk memberikan motivasi kepada pegawainya dengan uraian tugas yang sudah dibuat oleh instansi. Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal pimpinan perlu memberikan perhatian dan memahami secara baik apa yang diinginkan oleh pegawai agar mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng, Jalan Dewi Sartika Selatan Nomor 24 Singaraja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif menggunakan data primer dan sekunder berupa kuesioner. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng baik yang sudah Pegawai Negeri Sipil maupun belum yang berjumlah 3.240 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling*; *simple random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, maka peneliti menggunakan rumus slovin. Berdasarkan perhitungan rumus slovin sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 97 orang atau sekitar 15 % dari jumlah populasi, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling*; *simple random sampling* dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota

populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. Untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, maka digunakanlah instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan bertujuan untuk dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Dalam penelitian ini, instrument yang peneliti gunakan berupa kuesioner. Dalam setiap pernyataan yang tercantum dalam kuesioner peneliti memberikan skala pengukuran dengan pengujian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Signifikan Parsial (uji t), Uji Signifikan dan Uji Delta Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

### 3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner secara online dengan *google form* kepada seluruh pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. Dari hasil penyebaran kuisisioner pada 97 orang pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng akan ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 1. Deskripsi Hasil Penyebaran Kuisisioner**

| No           | Kondisi Kuisisioner   | Jumlah | Keterangan  |
|--------------|-----------------------|--------|-------------|
| 1            | Baik dan Lengkap      | 97     | Layak       |
| 2            | Tidak Lengkap Jawaban | 0      | Tidak Layak |
| 3            | Tidak Balik           | 0      | Tidak Balik |
| Jumlah Total |                       | 97     | -           |

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 1 di atas memberikan gambaran bahwa pada penyebaran kuisisioner sebanyak 97 orang pegawai diperoleh bahwa kuisisioner yang layak digunakan adalah sebanyak 97 kuisisioner, sehingga kuisisioner yang layak pakai adalah sebesar 97 kuisisioner yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS *Versi 21.0 for windows*.

#### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui deskripsi penyebaran data dari variabel dependen/terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan variabel independen/bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3).

Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan empat (4) deskripsi atau gambaran hasil penelitian, yaitu

- Variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai minimum 13, nilai maksimum 25, nilai rata-rata (*mean*) 22,06 dan nilai standar deviasi sebesar 2,453.
- Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai minimum 17, nilai maksimum 30, nilai rata-rata (*mean*) 25,31 dan nilai standar deviasi sebesar 3,114.
- Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai minimum 16, nilai maksimum 35 nilai rata-rata (*mean*) 25,68 dan nilai standar deviasi sebesar 4,242
- Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai minimum 18, nilai maksimum 30, nilai rata-rata (*mean*) 25,77 dan nilai standar deviasi sebesar 2,767

#### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil pengujian uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berhubungan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dapat dinyatakan valid karena setiap pernyataan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel yaitu 0,198.

Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,729 lebih besar dari 0,60 berarti data dinyatakan reliabel. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,782 > 0,60 dapat dikatakan bahwa data reliabel. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,702 > 0,60 dapat dikatakan bahwa data reliabel. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,637 dapat dikatakan bahwa data reliabel karena nilai tersebut lebih besar dari 0,60.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai dari tes statistik *Komogorov-Smirnov* yaitu sebesar 0,067 dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dalam hal ini dapat dikatakan data terdistribusi secara normal.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,322 > 0,05 berarti dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,585 > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,064 > 0,05 berarti dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini, setiap variabel terbebas dari heteroskedastisitas.

Hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa tolerance pada variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,504 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,983 lebih kecil dari 10 dapat dikatakan variabel X1 tidak terjadi multikolonieritas. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,450 > 0,1 dan nilai VIF 2,221 < 10 berarti variabel X2 tidak terjadi multikolonieritas. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,798 dan VIF 1,253 < 10 dapat dikatakan variabel X3 tidak terjadi multikolonieritas. Jadi, nilai *tolerance* pada semua variabel independen berada diatas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan setiap variabel terbebas dari multikolonieritas

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Berikut tabel yang menunjukkan hasil uji analisis regresi linear berganda.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Berikut tabel yang menunjukkan hasil uji analisis regresi linear berganda.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup>              |                                     |                             |            |                           |
|----------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                                        |                                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
| Model                                  |                                     | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1                                      | (Constant)                          | 6,066                       | 1,849      |                           |
|                                        | Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) | ,329                        | ,109       | ,292                      |
|                                        | Beban Kerja (X2)                    | ,341                        | ,091       | ,383                      |
|                                        | Motivasi Kerja (X3)                 | ,149                        | ,050       | ,228                      |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |                                     |                             |            |                           |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah 2022

$$Y = 6,066 + 0,329 X1 + 0,341X2 + 0,149X3 + \epsilon$$

Berdasarkan model regresi linear berganda, dapat diinterpretasikan sebagai berikut .

1. Konstanta pada tabel yaitu sebesar 6,066 berarti besarnya Kinerja Pegawai yaitu 6,066 dengan mengesampingkan pengaruh besarnya Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3).
2. Nilai koefisien regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) menunjukkan hasil positif sebesar 0,329 berarti dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain bernilai konstan, maka besarnya nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,329.
3. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan hasil positif sebesar 0,341 berarti dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Beban Kerja (X2) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain bernilai konstan, maka besarnya nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,341.
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) menunjukkan hasil positif sebesar 0,149 berarti dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain bernilai konstan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,149.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis (t) digunakan untuk menguji seberapa besar variabel independen berpengaruh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam uji ini digunakan  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan ketentuan apabila nilai probabilitas signifikansi  $t > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jika nilai probabilitas signifikansi  $t < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_1$  dapat diterima. Berikut disajikan tabel hasil uji t

**Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                                     |                             |            |                           |            |
|---------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------------|
| Model                     |                                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.       |
|                           |                                     | B                           | Std. Error | Beta                      |            |
| 1                         | (Constant)                          | 6,066                       | 1,849      |                           | 3,281 ,001 |
|                           | Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) | ,329                        | ,109       | ,292                      | 3,025 ,003 |
|                           | Beban Kerja (X2)                    | ,341                        | ,091       | ,383                      | 3,756 ,000 |
|                           | Motivasi Kerja (X3)                 | ,149                        | ,050       | ,228                      | 2,974 ,004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pega

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan rumus pencarian t tabel secara manual  $t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 93)$ , sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 1,998. Dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan tiga (3) deskripsi hasil penelitian sebagai berikut .

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dengan t-hitung sebesar  $3,025 > t\text{-tabel}$  sebesar 1,998 dan nilai B sebesar 0,329 berarti dapat dikatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dengan t-hitung sebesar  $3,025 > t\text{-tabel}$  sebesar 1,998 dan nilai B sebesar 0,329 berarti dapat dikatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dengan t-hitung sebesar  $2,974 > t\text{-tabel}$  sebesar 1,998 dan nilai B sebesar 0,149 berarti dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai (Y).

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng**

Berdasarkan hasil uji didapatkan bahwa Variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dengan t-hitung sebesar  $3,025 > t\text{-tabel}$  sebesar 1,998 dan nilai B sebesar 0,329 berarti dapat dikatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja akan berdampak secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Dharta, 2010) dalam penelitiannya diperoleh hasil pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dengan pengaruh signifikan. Pendidikan dan pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Pendidikan dan pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian tertentu, atau pengetahuan tertentu. Dengan melakukan diklat rutin, seluruh pegawai bisa memberikan kinerja yang baik karena setelah mengikuti diklat, para pegawai mendapatkan pengetahuan dalam mengatasi pekerjaan yang telah diberikan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu ketepatan instruktur juga menjadi perhatian penting dalam mengadakan diklat, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, makapara pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruksinya harus benar-benar baik untuk mengikuti pelatihan. Peserta pelatihan yang dipilih untuk mengikuti diklat tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

Jika dilihat dari materi diklat yang sampaikan sebaiknya materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. Yang terakhir metode pelatihan yang tepat akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

Dilihat dari hasil penelitian di lapangan bahwa para pegawai yang melaksanakan diklat baik di kantor maupun di luar kota, memiliki wawasan dan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan alur serta prosedur yang berlaku di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Sehingga setelah selesai melaksanakan diklat, dapat menambah ilmu atau wawasan yang nantinya dapat diterapkan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Dengan adanya Pendidikan dan pelatihan yang secara rutin dan berkala dilakukan oleh pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng secara nyata dan meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng**

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa Variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dengan t-hitung sebesar  $3,025 > t\text{-tabel}$  sebesar 1,998 dan nilai B sebesar 0,329 berarti dapat dikatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) dalam penelitiannya diperoleh hasil beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai t-hitung

lebih besar dari nilai  $t$ -tabel dengan pengaruh signifikan. Dan sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Raharja & Heryanda, 2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diatas dapat diperoleh nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel dengan pengaruh signifikan.

Beban kerja adalah sejauh mana kapasitas individu bekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam batasan waktu yang diberikan. Sesuai dan tidak sesuai beban kerja yang dipikul oleh pegawai dapat dilihat dari target yang harus dicapai yaitu, dimana terkait pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu bias dilihat juga dari kondisi pekerjaan yaitu, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat bekerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya dapat dilihat dari penggunaan waktu yaitu kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan- kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

Yang terakhir melalui standar pekerjaan yaitu, kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pada dasarnya beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa merasa lelah baik fisik maupun mental serta perasaan emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Sehingga pegawai akan bermalas-malasan dalam bekerja. Ketepatan beban kerja yang ditanggung masing-masing pegawai perlu diperhatikan dan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing

Dari hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa beban kerja yang diberikan sangat berdampak terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng, karena setiap beban kerja yang diberikan kepada para pegawai baik itu penambahan tugas yang disesuaikan penyelesaiannya atau pekerjaan yang lebih banyak dari biasanya diberikan dapat memicu para pegawai lebih cepat dan tepat waktu dalam bekerja sehingga bisa memberikan kinerja yang baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseuaian beban kerja yang ditanggung oleh pegawai sesuai dengan kemampuannya dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng**

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dengan  $t$ -hitung sebesar  $2,974 > t$ -tabel sebesar  $1,998$  dan nilai  $B$  sebesar  $0,149$  berarti dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memberikan dampak yang besar terhadap kinerja para pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sherlie & Hikmah, 2020) dalam pengujiannya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai  $t$ -hitung lebih besar dari nilai  $t$ -tabel dengan tingkat signifikan dibawah  $0.05$ . Dan menurut (Firdaus, 2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang terhadap serangkaian proses perilaku seseorang agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan kewajibannya

untuk pencapaian tujuan. Hal-hal yang bias meningkatkan motivasi kerja setiap pegawai pada dasarnya dilihat dari pekerjaan itu sendiri, yaitu sejumlah mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Selanjutnya dilihat juga dari gaji/imbalance yang dirasakan adil, yaitu gaji/imbalance yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama. Kemudian kesempatan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam perusahaan atau instansi. Selanjutnya Pengawasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan. Dan yang terakhir yaitu rekan kerja, sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung rekan kerja lainnya.

Motivasi kerja sangatlah dibutuhkan oleh para pegawai yang bekerja di setiap organisasi. Untuk itu para pemimpin memiliki kewajiban untuk memperhatikan pegawainya agar mereka tetap semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja setiap pegawai bisa saja menurun karena satu dan lain hal seperti jenuh, tidak nyaman, sedang terlibat dalam sebuah konflik, atau yang lainnya Berdasarkan hasil pengamatan motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng dapat dilihat dari para pegawai yang mendapatkan pengarahan dan pengawasan dari pimpinan kantor, sehingga seluruh pegawai lebih antusias dalam melaksanakan pekerjaan dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu akibat adanya pengarahan dan pengawasan tersebut, serta dapat terealisasi kinerja yang diinginkan oleh pimpinan secara langsung memberikan motivasi untuk para pegawai. Motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh para pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng.

#### 4. Penutup

Berkaitan dengan tujuan penelitian yaitu ingin mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng, maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat memberikan saran sebagai berikut (1) Pimpinan kantor perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja (2) Memfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng yang telah direncanakan sepenuhnya dari pendiriannya.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat memberikan saran sebagai berikut (1). Pimpinan kantor perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi kerja; (2) Memfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng yang telah direncanakan sepenuhnya dari pendiriannya; (3) Penelitian ini dapat membedah pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Buleleng. Selanjutnya, penulis selanjutnya direkomendasikan untuk merinci berbagai faktor dengan berbagai populasi.

### Daftar Pustaka

- Dahmiri, & Sakta, K. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Manajemen Keuangan*, 3(1), 374–380.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 3.
- Dharta, I. K. (2010). 77515-ID-pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-diklat. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 6(2), 140–160.
- Firdaus, R. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tesis*, 24.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Faktor yang mempengaruhi beban kerja. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/236276-analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-k-9514b0dc.pdf>
- Kadir, Abdul, M., & Machasin, D. (2014). JURNAL EKONOMI Volume 22, Nomor 2 Juni 2014. *Ekonomi*, 22, 1–17.
- Kurniawan, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 1–10.
- Pakpahan, Edi, S., & Siswidiyanto, S. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1), 116–121.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Raharja, K., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 201. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31936>
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757–765. Retrieved from <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.