

PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI PERTANAHAN NASIONAL

Ety Kusummanningsih¹, Aftoni Sutanto², Fitroh Adhila³
^{1),2),3)}Universitas Ahmad Dahlan

correspondence e-mail: etykusumma@yahoo.co.id, aftoni.sutanto@gmail.com,
fitroh.adhilla@mgm.uad.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengembangan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Objek dalam penelitian ini adalah STPN Yogyakarta, sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah pegawai STPN Yogyakarta yang bersatus ASN. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 132 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS sebagai alat analisis.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, menunjukkan bahwa: pengembangan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STPN Yogyakarta dengan nilai signifikan sebesar 0,142 lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STPN Yogyakarta dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengembangan pegawai dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STPN Yogyakarta dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci: Pengembangan Pegawai, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan teknologi dan perkembangan jaman yang semakin modern membuat peta persaingan dalam bisnis maupun organisasi mengalami perubahan yang sangat signifikan. Hal ini mendorong para pelaku bisnis maupun organisasi untuk berlomba-lomba untuk adaptif terhadap perubahan dan sekaligus memenangkan persaingan. Peran utama yang menentukan keberhasilan dari suatu organisasi adalah salah satunya adalah sumber daya manusia, yang merupakan kunci pokok organisasi, dengan didukung juga oleh sarana dan prasarana dalam organisasi tersebut. Menurut Sunyoto (2014) dalam organisasi yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah semua orang sebagai anggota suatu organisasi yang masing-masing mempunyai dan memiliki peran dan fungsi yang penting, dan dominan dalam organisasi. Sebagai sumber daya utama manusia mempunyai akal perasaan, ketrampilan, motivasi, karya dan prestasi, pengetahuan, keinginan. Potensi manusia yang berada dalam sebuah organisasi adalah sebagai sumber kekuatan yang berada dalam sebuah organisasi, untuk melaksanakan aktifitas dalam mencapai tujuan dari organisasi, merupakan modal dari organisasi. Satu-satunya sumber daya dalam organisasi adalah sumberdaya manusia yang paling menentukan. Sebuah organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang sudah ditetapkan apabila mempunyai sumber daya manusia yang mendukung, dan dilengkapi dengan fasilitas yang bagus dan canggih, serta sarana dan prasarana yang mendukung tercapainya organisasi tersebut. Sebuah organisasi selengkap dan secanggih apapun sarananya akan tetapi tanpa adanya manusia sebagai sumber yang memadai secara kualitas maupun secara kuantitas maka visi, misi dan tujuan dari organisasi tersebut tidak akan terwujud (Notoatmodjo, 2018).

Menurut Hasibuan (2013:27) yang dimaksud dengan pegawai adalah tenaga kerja dalam suatu organisasi yang merupakan aset utama sebagai pelaku aktif dan perencana setiap kegiatan organisasi. Kebutuhan sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu organisasi adalah terdiri dari orang-orang yang saling bekerja sama, merupakan suatu keharusan organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dalam suatu organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah ditentukan.

Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-undang No.5 tahun 2014 Pasal 11 yaitu mempunyai tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia, melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional mempunyai misi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berjiwa unggul serta mempunyai karakter, sebagaimana amanah Undang-Undang

Pokok Agraria, maka didirikanlah Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional (STPN) dibentuk pada tahun 1993. Sebelumnya adalah Akademi Pertanahan Nasional, kemudian mengalami perubahan dari Diploma III menjadi Diploma IV (setara S-1) yang mempunyai Jurusan Manajemen Pertanahan dan Perpetaan. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Negara Agraria/Kepala BPN No. 12 tahun 1996, Surat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, dibuka Program Pendidikan Diploma I Pengukuran dan Pemetaan Kadasteral. Program DIV Pertanahan yang calon mahasiswanya adalah PNS murni yang sudah mengabdikan di wilayah masing-masing, sedangkan program Diploma I PPK adalah lulusan SMA atau sederajat yang direkrut lewat jalur terbuka.

Pengembangan pegawai di lingkungan STPN dilakukan agar pegawai di lingkungan STPN mempunyai kualitas dan kemampuan kerja yang meningkat dan lebih baik serta mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga dengan demikian ASN yang bekerja di STPN diharapkan mempunyai kemampuan yang tinggi, dapat menyelesaikan beban pekerjaan sesuai dengan tupoksinya dapat berhasil dengan baik. Menurut Kasmir (2019) pengembangan karyawan sangat penting dilakukan berbagai perusahaan dalam hal ini organisasi Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional, karena akan meningkatkan kemampuan pegawai dan mengurangi kesalahan yang terjadi, dengan cara mengembangkan bakat yang dimiliki. Pengembangan pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai akan menjadi semakin bersemangat dalam bekerja dan bersungguh-sungguh. Pengembangan pegawai ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional. Banyak manfaat yang diperoleh bagi pegawai dan organisasi dengan dilakukan pengembangan sumber daya manusia.

2. KAJIAN TEORI

Pengembangan Pegawai

Pengembangan sumber daya manusia adalah bertujuan mengembangkan karyawan (pegawai) pada lingkungan tersebut dimana pegawai diharapkan dapat berkembang dan belajar (Sedarmayanti, 2019). Sumber daya manusia dikembangkan, dimana yang dilakukan adalah aktifitas program tradisional termasuk didalamnya, akan tetapi dalam hal modal intelektual juga dikembangkan, termasuk juga menciptakan pembelajaran dalam organisasi, yang di dalamnya terdapat pengelolaan pengetahuan secara sistematis. Organisasi juga mendukung dan mendorong pengembangan diri dengan memberikan panduan yang memadai. Sumber daya manusia dikembangkan sesuai dengan kebijakan yang diambil juga memperhitungkan aspirasi serta kebutuhan manusia sebagai individu. Manfaat dalam pengembangan ini yaitu meningkatnya kemampuan pegawai harus menjadi pertimbangan utama dalam mengambil kebijakan pengembangan sumber daya manusia, karena dipekerjakan dalam sebuah organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi dalam diri seseorang adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016). Siagian (2012) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah adanya daya pendorong sehingga mengakibatkan anggota suatu organisasi mau dan rela menerahkan segenap kemampuan yang dimiliki baik itu keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Peningkatan motivasi yang tinggi maka kinerja akan meningkat. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang ada lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi memegang peranan penting dalam organisasi. Keberhasilan yang dicapai, bangga akan kemampuan dan percaya diri akan mendorong motivasi seseorang. Motivasi bersifat tidak tetap, sehingga motivasi harus selalu dibina (Widodo, 2015).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Afandi 2018). Kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:9). Kinerja apabila dikaitkan dengan performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan salah satu dari kumpulan total dari pekerjaan yang dikerjakan pada pekerja. Kinerja adalah sejauh mana seseorang memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan dengan organisasi.

3. HIPOTESIS

Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2012:77) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Pengembangan pegawai dalam suatu organisasi penting dilakukan agar organisasi (departemen) tersebut dapat berhasil sesuai dengan yang ditetapkan, karena peranan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai sangat penting. Sumber daya manusia dalam hal

ini pegawai perlu adanya peningkatan atau pengembangan, agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal (Notoadmojo, 2018). Makna ini berarti bahwa untuk mencapai tujuan organisasi perlu pengembangan pegawai. Widodo (2015) kemampuan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dapat mempengaruhi kinerja karena melekat pada sumber daya manusia tersebut.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nurhayati dan Krisdianto (2017) terkait Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu, bahwa berdasarkan penelitian tersebut pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kota Batu.

Berdasarkan penelitian tersebut di atas maka selanjutnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengembangan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah kekuatan yang ada di dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi sesungguhnya adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang dikatakan, bukan yang dijanjikan atau diinginkan. Motivasi memegang peranan penting dalam organisasi. Keberhasilan yang dicapai, bangga akan kemampuan dan percaya diri akan mendorong motivasi seseorang. Motivasi bersifat tidak tetap, sehingga motivasi harus selalu dibina (Widodo, 2015).

Penelitian yang dilakukan Harahap, Tirtayasa dan Harahap (2020) terkait Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu bahwa berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan hasil variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian tersebut di atas maka selanjutnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Pengembangan Pegawai dan Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal dan tidak melanggar hukum serta bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018:83). Kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

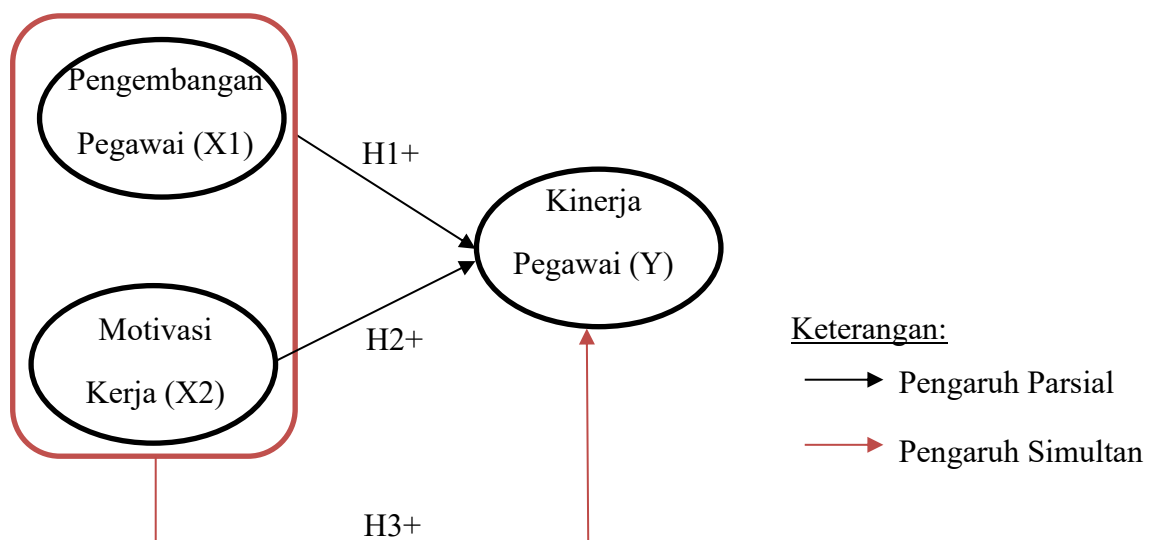
jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2011:9). Menurut Widodo (2015) kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan keadaan lingkungan

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nurhayati dan Krisdianto (2017) terkait Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu, bahwa berdasarkan penelitian tersebut pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kota Batu.

Berdasarkan penelitian tersebut di atas maka selanjutnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengembangan Pegawai dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Adapun model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yang tampak pada gambar 1. dibawah ini:



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber : Surahman, dkk (2016)

4. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif sebagai metodenya. Menurut Sugiyono (2019:15) menyatakan bahwa pengertian metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Proses penelitian bersifat deduktif dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis.

Sugiyono (2016:41) menjelaskan yang dimaksud dengan objek penelitian adalah “sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu)”. Obyek penelitian ini adalah pegawai STPN yang berstatus sebagai ASN merupakan pegawai struktural dan fungsional di STPN.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional yang berstatus sebagai ASN sejumlah 132 orang yang terdiri dari dosen dan pegawai struktural.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel adalah wakil dari populasi yang akan diteliti. Jika subyek penelitian kurang dari 100 orang maka yang dijadikan sampel adalah semuanya, tetapi jika lebih dari 100 orang subyek dari penelitian tersebut maka sampel dapat diambil 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai 25% atau lebih.

Penelitian ini menggunakan sampel semua pegawai STPN yang berstatus ASN. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berstruktur dengan jawaban tertutup, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia dengan cara menandai jawaban tersebut.

Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *Likert*. Skala *Likert* dalam penelitian untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala 1 sampai 5.

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Netral (N) dengan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan karakteristik: Usia, Jenis kelamin, Pendidikan terakhir, Pangkat /Golongan, Masa Kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 132 pegawai STPN yang berstatus sebagai ASN, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

Karakteristik Responden	Keterangan	Total Responden	Presentase
Usia	25 - 35 Tahun	9	6,8%
	35 - 45 Tahun	35	26,5%
	45 - 55 Tahun	52	39,4%
	>55 Tahun	36	27,3%
	Total	132	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	84	63,6%
	Perempuan	48	36,4%
	Total	132	100%
Pendidikan	SMA	23	17,4%
	DIII	1	0,8%
	DIV/S1	39	29,5%
	S2/Pasca Sarjana	60	45,5%
	S3/Doktor	9	6,8%
Total	132	100%	
Pangkat/Golongan	II	10	7,6%
	III	88	66,7%
	IV	34	25,8%
	Total	132	100%
Masa Kerja	5 - 10 Tahun	2	1,5%
	10 - 15 Tahun	34	25,8%
	15 - 20 Tahun	14	10,6%
	20 - 25 Tahun	17	12,9%
	>25 Tahun	65	49,2%
Total	132	100%	

Sumber: Data primer diolah (2021).

Dari tabel 1. Diatas dapat disimpulkan bahwa untuk responden berdasarkan usia di donimasi oleh responden 45 - 55 Tahun. Responden berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh responden laki-laki. Responden berdasarkan Pendidikan di dominasi oleh responden S2/Pasca Sarjana. Responden berdasarkan Pangkat/Golongan di donimasi oleh responden Pangkat/Golongan III. Responden berdasarkan masa kerja di donimasi oleh masa kerja >25 Tahun.

Confirmatory Factor Analysis (CFA) atau analisis faktor digunakan untuk menguji indikator dari suatu konstruk teoritis dan sering disebut menguji validitas suatu konstruk teoritis (Ghozali, 2018). Dalam pengujian menggunakan CFA, Indikator dikatakan valid jika loading factor $\geq 0,50$. (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji CFA

Variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	Disingkat	Loading Factor	Keterangan
Pengembangan Pegawai (X1)	1	PP1	.606	Valid
	2	PP2	.683	Valid
	3	PP3	.793	Valid
	4	PP4	.747	Valid
	5	PP5	.739	Valid
	6	PP6	.705	Valid
	7	PP7	.507	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	MK1	.760	Valid
	2	MK2	.813	Valid
	3	MK3	.786	Valid
	4	MK4	.789	Valid
	5	MK5	.675	Valid
	6	MK6	.663	Valid
	7	MK7	.704	Valid
	8	MK8	.569	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	KP1	.794	Valid
	2	KP2	.513	Valid
	3	KP3	.528	Valid
	4	KP4	.734	Valid
	5	KP5	.658	Valid
	6	KP6	.805	Valid
	7	KP7	.712	Valid
	8	KP8	.660	Valid
	9	KP9	.510	Valid

Sumber: Data primer diolah (2021).

Dari tabel 2. diatas menunjukkan hasil uji CFA yang telah dilakukan untuk menguji semua butir pertanyaan dari setiap variabel penelitian, yaitu: Pengembangan Pegawai (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian CFA tersebut terlihat bahwa nilai *loading factor* $\geq 0,50$, hal ini berarti semua butir pertanyaan dari setiap variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini valid. Sehingga dapat dinyatakan layak untuk mewakili variabel penelitian.

Uji Realiabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Dalam pengujian reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Pegawai (X1)	0.831	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.841	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.840	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2021).

Berdasarkan tabel 3. diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Pengembangan Pegawai (X1) sebesar 0,831, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,841, Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,840. Menurut Ghozali (2018) kuesioner hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6. Berdasarkan penjelasan tersebut maka pengujian ini dapat dikatakan bahwa semua instrument penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Pengembangan Pegawai (X1) dan Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (statistical Package for social Sciences). Hasil output SPSS untuk analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.764	.377		4.683	.000
Pengembangan Pegawai (X1)	.124	.084	.122	1.478	.142
Motivasi Kerja(X2)	.471	.083	.468	5.649	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data primer diolah (2021).

Berdasarkan tabel 4. diatas diperoleh hasil persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 1.768 + 0,124X_1 + 0,471X_2$$

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi sebagai berikut:

- a. Koefisien variabel Pengembangan Pegawai (X1) sebesar 0,124. Nilai yang positif pada variabel pengembangan pegawai menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja

pegawai, artinya jika pengembangan pegawai semakin baik maka kinerja pegawai semakin tinggi dan sebaliknya.

- b. Koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,471. Nilai yang positif pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, artinya jika motivasi kerja semakin tinggi maka kinerja pegawai semakin tinggi dan sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.764	.377		4.683	.000
Pengembangan Pegawai (X1)	.124	.084	.122	1.478	.142
Motivasi Kerja(X2)	.471	.083	.468	5.649	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer diolah (2021).

Berdasarkan tabel 5. diatas, maka hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji t, pengembangan pegawai memiliki nilai signifikan sebesar 0,142 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi 0.122 (positif). Sehingga dapat dinyatakan bahwa pengembangan pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti untuk hipotesis pertama (H1) ditolak dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa pengembangan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung dan sekaligus juga tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhayati dan Krisdianto (2017), Arsyana (2013), Nugraha (2016).

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisa peneliti yang menyebabkan pengembangan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah karena belum meratanya pengembangan pegawai di Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional. Pengembangan pegawai struktural dan pegawai fungsional berbeda, walaupun begitu capaian kinerjanya diharapkan tetap tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan untuk dikerjakan . Seperti yang kita ketahui bahwa dengan adanya pengembangan pegawai yang merata akan meningkatkan kompetensi dan kecakapan kerja para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada akhirnya.

Berdasarkan uraian dari penejelasan tersebut, maka peneliti menyarankan kepada agar sebaiknya memperhatikan pengembangan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Karena berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan belum maksimalnya hasil pengembangan pegawai yang saat ini telah dilakukan oleh pihak pengembangan sumberdaya manusia Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional. Padahal seperti yang kita ketahui bersama bahwa dengan adanya pengembangan pegawai yang optimal terhadap semua pegawai maka akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional yang pada akhirnya akan meningkatkan kompetensi pegawai sekaligus meningkatkan daya saing Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional.

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji t, motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan koefisien regresi 0.468 (positif). Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti untuk hipotesis kedua (H2) diterima dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhayati dan Krisdianto (2017), Tirtayasa dan Harahap (2020), Nasution (2020).

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisa peneliti motivasi pegawai sangat tinggi di Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional. Hal ini terbukti dari hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional.

Berdasarkan uraian dari penejelasan tersebut, maka peneliti menyarankan kepada bagian pengembangan sumberdaya manusia Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional agar terus menjaga dan sekaligus meningkatkan motivasi pegawai di Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional agar kinerja pegawai terus dapat dipertahankan dan sekaligus ditingkatkan lagi kedepannya. Hal ini penting mengingat bahwa kinerja pegawai merupakan ujung tombak dari keberlangsungan dan kemajuan suatu organisasi ataupun perguruan tinggi dalam menghadapi persaingan dalam Revolusi Industri 4.0.

Hasil Uji Hipotesis secara Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.963	2	2.982	25.676	.000 ^b
	Residual	14.980	129	.116		
	Total	20.943	131			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja(X2), Pengembangan Pegawai (X1)

Sumber: Data primer diolah (2021).

Berdasarkan tabel 6. diatas maka hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan), nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti untuk hipotesis ketiga (H3) diterima dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa pengembangan pegawai dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhayati dan Krisdianto (2017), Arsyana (2013), Nugraha (2016), Nurhayati dan Krisdianto (2017), Tirtayasa dan Harahap (2020), Nasution (2020).

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisa peneliti secara simultan pengembangan pegawai dan motivasi pegawai sudah berjalan dengan baik di Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional. Hal ini terbukti dari hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengembangan pegawai dan motivasi pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional.

Berdasarkan uraian dari penejelasan tersebut, maka peneliti menyarankan kepada bagian pengembangan sumberdaya manusia Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional agar terus meningkatkan pengembangan pegawai dan sekaligus melakukan pemerataan agar meningkatkan kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional. Selain itu dengan menjaga dan sekaligus meningkatkan motivasi pegawai agar kinerja pegawai terus dapat dipertahankan dan ditingkatkan dari waktu ke waktu agar semakin baik lagi. Pengembangan pegawai dan motivasi kerja sangat penting untuk terus diperhatikan dalam rangka memastikan bahwa kinerja pegawai selalu optimal sehingga akan meningkatkan daya saing organisasi terkhususnya di Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.274	.34077

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja(X2), Pengembangan Pegawai (X1)

Sumber: Data primer diolah (2021).

Berdasarkan tabel 7. diatas besarnya R Square adalah 0,285. Menurut Ghozali (2018) R squared merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi nilai variabel dependen.

Hal ini berarti bahwa variasi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y) dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu: pengembangan pegawai (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 28,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 71,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variasi variabel penelitian ini, seperti: kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Menurut Kasmir (2019) kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya, jika perilaku pemimpin baik dan menyenangkan serta mengayomi, mendidik dan membimbing membuat bawahan senang dan mengikuti perintahnya, maka kinerja bawahan semakin meningkat.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk mematuhi norma ini akan mempengaruhi kinerja.

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktifitasnya secara bersungguh-sungguh, disiplin kerja dapat berupa waktu, dan dapat pula mengerjakan apa yang diperintahkan kepada pegawai tersebut. Disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Hasibuan (2003) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik dan sebaliknya.

Selain itu, menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan tidak terkecuali pada instansi pemerintahan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja.

6. KESIMPULAN PENELITIAN

- 1) Pengembangan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STPN yang berstatus sebagai ASN. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan pegawai yang telah dilakukan oleh organisasi belum

maksimal sehingga belum mampu berikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai STPN yang berstatus sebagai ASN. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
- 3) Pengembangan pegawai dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja pegawai STPN yang berstatus sebagai ASN. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang dilakukan dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

7. SARAN PENELITIAN

- 1) Disarankan bagi organisasi terutama bagian kepegawaian untuk lebih memperhatikan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai karena berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel atau pengembangan model dalam penelitian Hal ini diharapkan agar dapat digunakan sebagai pembanding sekaligus untuk melengkapi penelitian ini.

8. KETERBATASAN PENELITIAN

- 1). Keterbatasan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga kurang komprehensif dalam menjelaskan fenomena penelitian terkait dengan kinerja pegawai.
- 2). Pengembangan pegawai dalam penelitian ini tidak dibedakan antara pegawai structural (tendik) dan pegawai fungsional (dosen).

DAFTAR REFERENSI

- Arsyana, Leilaneranti. (2013). Pengaruh Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. (Vol. II). (M. I. Pemerintahan Ed.). Kalimantan Selatan: *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan*.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam, (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik.)* Depok: Rajawali Press.
- Nurhajati, dan Krisdianto, Bayu. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. (Volume II). (Magister Manajemen, Ed.). Malang: JIMMU.
- Pasaribu, Effendy, P. dan Nasution, Napsan, S. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. (Vol 3). (M. Manajemen, Ed). Sumatera Utara: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Ranupandojo dan Suad Husnan, (2012). *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*, Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Sedarmayanti, (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusiareformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dilengkapi dengan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, Outsorsing*. Jakarta: CAPS.
- Suyadi, Prawirosentono dan Dewi Primasari. (2018). *Kinerja, Motivasi & Etos Kerja Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia & Industri 4.0 Digital*. Yogyakarta: BPFE.
- Solong, H. Aras. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang kinerja Aparatur Berkualitas*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan. Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, Eko dan Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wilson, Bangun. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Tirtayasa, Satria, dan Harahap F. Sandhi. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II(Persero) Kantor Cabang Kualanamau. (Vol. 3). Medan: *Jurnal Ilmiah Magister Manajmen*.
- Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian