

**PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN DALAM  
MENCAPAI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PERTANAHAN  
KABUPATEN BANDUNG**

**Dr Dra Hj Atik Rochaeni., M.Si.**

**Dosen Tetap Universitas Jendral Achmad Yani**

**ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatar belakangi oleh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Sebagai Determinan Dalam Mencapai Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung yang belum optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah survey eksplanatori, Alat ukur yang digunakan berupa angket yang terdiri dari sejumlah pertanyaan berikut pilihan jawaban yang disediakan sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial antara Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian dan analisis data besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 4,05%, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 48,78% dan besarnya pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 54,1%. Sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi Kinerja Pegawai diantaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, dan pembinaan. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung. Saran yang diajukan adalah Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam hal diklat disiplin ilmu sesuai tupoksi masing-masing perlu ditingkatkan untuk meningkatnya Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung.*

*Kata kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Amanat konstitusi di bidang pertanahan menuntut agar politik dan kebijakan pertanahan dapat memberikan kontribusi nyata dalam proses mewujudkan "keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia" (sebagaimana diamanatkan pada Sila kelima Pancasila dalam pembukaan UUD 1945) dan mewujudkan "sebesar-besar kemakmuran rakyat" (sebagaimana diamanatkan pada Pasal 33 ayat 3 UUD 1945. Nilai-nilai dasar ini mensyaratkan dipenuhinya hak rakyat untuk dapat mengakses berbagai sumber kemakmuran, terutama tanah. Tanah adalah sesuatu yang sangat vital bagi sebagian besar rakyat Indonesia yang susunan masyarakat dan perekonomiannya bercorak agraris. Tanah adalah kehidupan. Dengan terbukanya akses rakyat kepada tanah dan dengan kuatnya hak rakyat atas tanah, maka kesempatan rakyat untuk memperbaiki sendiri kesejahteraan sosial-ekonominya akan semakin besar. Martabat sosialnya

akan meningkat. Hak-hak dasarnya akan terpenuhi. Rasa keadilan rakyat sebagai warga negara akan tercukupi. Harmoni sosial akan tercipta. Kesemuanya ini akan menjamin keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Indonesia.

Selain Pancasila dan UUD 1945, nilai-nilai dasar di bidang pertanahan juga dinyatakan oleh TAP MPR No. IX/2001 tentang Pembaruan Agraria dan Pengelolaan Sumberdaya Alam dan UU No. 5 Tahun 1960 tentang Peraturan Pokok-Pokok Agraria. Perpres Nomor 10 Tahun 2006 mengenai Kantor Pertanahan Republik Indonesia merupakan bentuk penguatan kelembagaan pertanahan nasional untuk mewujudkan amanat konstitusi di bidang pertanahan.

Terjadinya transisi pemerintahan yang berkali-kali, menyebabkan terjadinya perubahan sistem dan struktur pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Untuk menghadapi perubahan tersebut Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung berkewajiban meningkatkan kemampuan aparatur pemerintahannya di berbagai bidang. Antara lain peningkatan kemampuan sumber daya manusianya seperti keterampilan, kemampuan dan sikap dengan melalui diklat/kursus, seminar/diskusi dan kegiatan lainnya. Berkaitan dengan fungsi pemerintahan, maka fungsi utama pemerintahan adalah pelayanan kepada masyarakat, oleh karenanya aparat yang menjalankan fungsi pemerintahan itu adalah pengemban tugas pelayanan kepada masyarakat, jadi bukan sebaliknya untuk minta dilayani masyarakat. Untuk itu pemerintah berkewajiban memenuhi kebutuhan masyarakat dan melindungi kepentingan masyarakatnya sebagai bagian dan wujud pelayanan kepada masyarakat itu agar masyarakat dapat terpuaskan.

Pertumbuhan perekonomian masyarakat di wilayah Kabupaten Bandung yang sangat pesat, mendorong banyaknya permohonan pelayanan di bidang pertanahan antara lain permohonan peralihan hak dan permohonan pemasangan hak tanggungan serta permohonan penghapusan hak tanggungan. Dalam rangka pelayanan di bidang pertanahan untuk pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2006 tentang Badan Pertanahan Nasional, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut :

- a. Kantor Pertanahan adalah instansi vertikal Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten/Kota yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional.
- b. Kantor Pertanahan dipimpin oleh seorang Kepala. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung melaksanakan fungsi:
  - 1) Penyusunan rencana, program, dan penganggaran dalam rangka pelaksanaan tugas pertanahan;

- 2) Pelayanan, perijinan, dan rekomendasi di bidang pertanahan;
- 3) Pelaksanaan survei, pengukuran, dan pemetaan dasar, pengukuran, dan pemetaan bidang koordinasi kebijakan, perencanaan dan program di bidang pertanahan; perbatasan dan wilayah tertentu;
- 4) Pelaksanaan penatagunaan tanah, landreform, konsolidasi tanah, dan penataan pertanahan wilayah pesisir, pulau-pulau kecil;
- 5) Pengusulan dan pelaksanaan penetapan hak tanah, pendaftaran hak tanah, pemeliharaan data pertanahan dan administrasi tanah aset pemerintah;
- 6) Pelaksanaan pengendalian pertanahan, pengelolaan tanah negara, tanah terlantar dan tanah kritis, peningkatan partisipasi dan pemberdayaan masyarakat;
- 7) Penanganan konflik, sengketa, dan perkara pertanahan;
- 8) Pengkoordinasian pemangku kepentingan pengguna tanah;
- 9) Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Pertanahan Nasional (SIMTANAS);
- 10) Pemberian penerangan dan informasi pertanahan kepada masyarakat, pemerintah dan swasta;
- 11) Pengkoordinasian pengembangan sumberdaya manusia pertanahan;
- 12) Pelaksanaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana, perundang-undangan serta pelayanan pertanahan.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial. Seorang pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau

tugas. Potensi berkenaan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melakukan tugas dan bukan apa yang akan dikerjakan orang tersebut. Kemampuan memainkan peran utama dalam perilaku dan prestasi individu.

Pentingnya tuntutan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi, motivasi kerja juga harus menjadi perhatian pengelola organisasi. Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah fasilitas kerja. Pegawai sangat peduli sekali dengan fasilitas kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Pegawai sangat membutuhkan fasilitas kerja yang bersih, ruangan yang lega dengan peralatan relatif modern dan jika fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai sudah memadai maka hal ini tentunya akan berdampak pula pada kinerja pegawai.

Selain untuk meningkatkan kualitas kerja, sistem penilaian kinerja yang ketat dapat diterapkan kepada aparatur negara, namun tetap saja harus ditunjang dengan unsur yang dapat memberikan motivasi kerja yang baik, kemampuan kerja dari pegawai dan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang kondusif untuk berprestasi dan adanya jaminan untuk pengembangan karir dengan penuh kepastian.

Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung sebagai institusi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang pertanahan, pada dasarnya sangat penting artinya bagi masyarakat dalam hal pelayanan pertanahan seharusnya mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan profesional serta mempunyai kinerja yang baik, tetapi hal tersebut belum terlihat karena terdapat indikasi yang menunjukkan rendahnya kemampuan kerja pegawai, rendahnya motivasi pegawai dan fasilitas kerja yang kurang memadai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung masih rendah, hal ini dapat dilihat dari indikasi-indikasi sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa SDM yang belum memahami tupoksinya sehingga menghambat kinerja dan pelaksanaan program., pegawai tidak konsisten menerima perubahan dan kurang untuk mempelajari peraturan-peraturan yang baru mengakibatkan kemampuan kerja pegawai masih rendah.
2. Masih ada pegawai yang bekerja berdasarkan naluri/kebiasaan tanpa memperhatikan peraturan-peraturan pertanahan yang harus ditaati. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai masih rendah padahal kemampuan pegawai merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.
3. Dokumen yang merupakan arsip seharusnya tersimpan dalam data base dan sudah melalui sistem komputerisasi, akan tetapi pada kenyataannya dokumen pertanahan masih dalam

bentuk kertas (*paper base*) dan belum terkelola dengan baik serta ruang penyimpanan warkah yang tidak memadai.

Apabila ditinjau lebih jauh, penulis menduga indikasi-indikasi tersebut disebabkan oleh belum optimalnya pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi sebagai berikut :

1. Masih adanya materi pelatihan yang diberikan kurang sistematis. Contohnya : masih adanya materi dalam pelatihan yang isinya kurang *update*.
2. Masih adanya instruktur pelatihan yang bukan merupakan ahlinya. Contohnya : seorang instruktur tidak dapat menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peserta.
3. Masih adanya metode pelatihan yang kurang sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta. Contohnya : masih adanya metode pelatihan yang harusnya diberikan untuk tingkat profesional malah diberikan kepada peserta tingkat pemula.

Selain pelatihan, penulis menduga terdapat penyebab lain sehingga kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung masih rendah, yakni motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi sebagai berikut :

1. Pegawai kurang perhatian atasan terhadap jasa-jasa dan perstasi kerja yang dicapainya. Contohnya : ketika pegawai mampu menyelesaikan tugas diatas standar waktu yang telah ditentukan, pimpinan seringkali bersikap biasa-biasa saja.
2. Pegawai masih jarang diberi tanggung jawab dalam pemecahan masalah. Contohnya : seringkali setiap ada permasalahan pegawai harus melapor terlebih dahulu kepada atasan meskipun dalam keadaan mendesak.
3. Pegawai masih jarang diberi kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan rapat. Contohnya : seringkali rapat yang dilaksa-nakan hanya mensosialisaikan dan meminta persetujuan dari bawahan.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana yang dikemukakan, maka pernyataan masalah (*problem statement*) dalam penelitian ini adalah : “kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung masih rendah, hal ini disebabkan oleh pelatihan dan motivasi kerja yang belum optimal”.

Dari pernyataan masalah tersebut, maka pertanyaan masalah (*problem question*) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung ?

2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mempelajari dan menganalisis mengenai berbagai fenomena yang berkaitan dengan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **2.1. Tinjauan Pustaka**

#### **2.1.1. Telaah Berbagai Pengertian dan Teori Pelatihan**

Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan ekonomis, maka salah satu strategi manajemen yang ditempuh adalah dengan meningkatkan mutu sumber daya manusianya melalui penyelenggaraan pelatihan secara terus menerus. Dengan diberikan pelatihan diharapkan para pegawai dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Pengertian pelatihan menurut Notoatmodjo (2007 : 27) adalah :

“Pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan keterampilan manusia, dengan demikian meningkatkan produktivitas”.

Siagian (2008:178), mengemukakan bahwa :

“Pelatihan sebagai suatu keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam kerangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka proses pelatihan harus mengandung unsur-unsur pokok kurikulum, metode dan teknik pembelajaran, instruktur (guru) dan sarana/prasarana serta dana yang memadai.

Untuk mencapai hasil pelaksanaan Pelatihan yang baik, maka program pelatihan perlu dirancang secara efektif. Ciri-ciri rancangan program Pelatihan yang efektif menurut Kussriyanto (2002 : 68) meliputi:

- “1. Mempunyai sasaran yang jelas, hasilnya sebagai tolak ukur
2. Diberikan oleh tenaga pengajar yang cakap menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi para peserta.
3. Isinya mendalam sehingga tidak menjadi bahan hapalan, melainkan mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi kerja peserta.
4. Sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.
5. Menggunakan metode yang tepat guna.
6. Meningkatkan keterlibatan aktif para peserta, sehingga mereka bukan sekedar mendengarkan atau mencatat.
7. Disertai desain penelitian, sejauh mana sasaran program tercapai demi prestasi dan produktivitas perusahaan/organisasi”.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk mengubah perilaku, pengetahuan dan motivasi dari karyawan, untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik karyawan dan syarat-syarat yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan. Pelatihan terdiri dari program-program yang dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada tingkat individu, kelompok maupun organisasi. Peningkatan prestasi kerja tersebut terlihat dari perubahan perilaku yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku sosial karyawan.

### **2.1.2. Telaah Berbagai Pengertian dan Teori Motivasi**

Menurut Mitchell dalam Winardi (2011 : 1) sebagai berikut: “Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu”. Stanford dalam Mangkunegara (2009 : 93) menyatakan bahwa : “*Motivation as an energizing conditions of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class.* (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu)”. Ahli lain, Moenir (2006 : 136) mengemukakan sebagai berikut : ”Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda/bukan benda tersebut”. Sedangkan Effendy (2005 : 69) mengemukakan sebagai berikut : “Motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak atau membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau tujuan”.

Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2009 : 97) menyatakan bahwa ada 3 macam kebutuhan manusia, yaitu :

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain”.

Berdasarkan teori ini, kebutuhan manusia terdiri dari tiga macam, yaitu kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, kebutuhan berkomunikasi dengan pegawai lain dan kebutuhan akan pengakuan dan pengaruh terhadap pegawai lain. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka seorang pegawai akan termotivasi dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

### **2.1.3. Telaah Berbagai Pengertian dan Teori Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah tingkat pencapaian kerja dalam suatu kurun waktu tertentu. Sebagaimana pendapat Moeheriono (2009: 60), yang mengatakan bahwa: “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Selanjutnya Mangkunegara (2009:9), menyatakan bahwa: “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut”. Kinerja individual merupakan hubungan dari ketiga faktor antara lain kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*).

Mitchell dalam Sedarmayanti (2009:51), mengemukakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

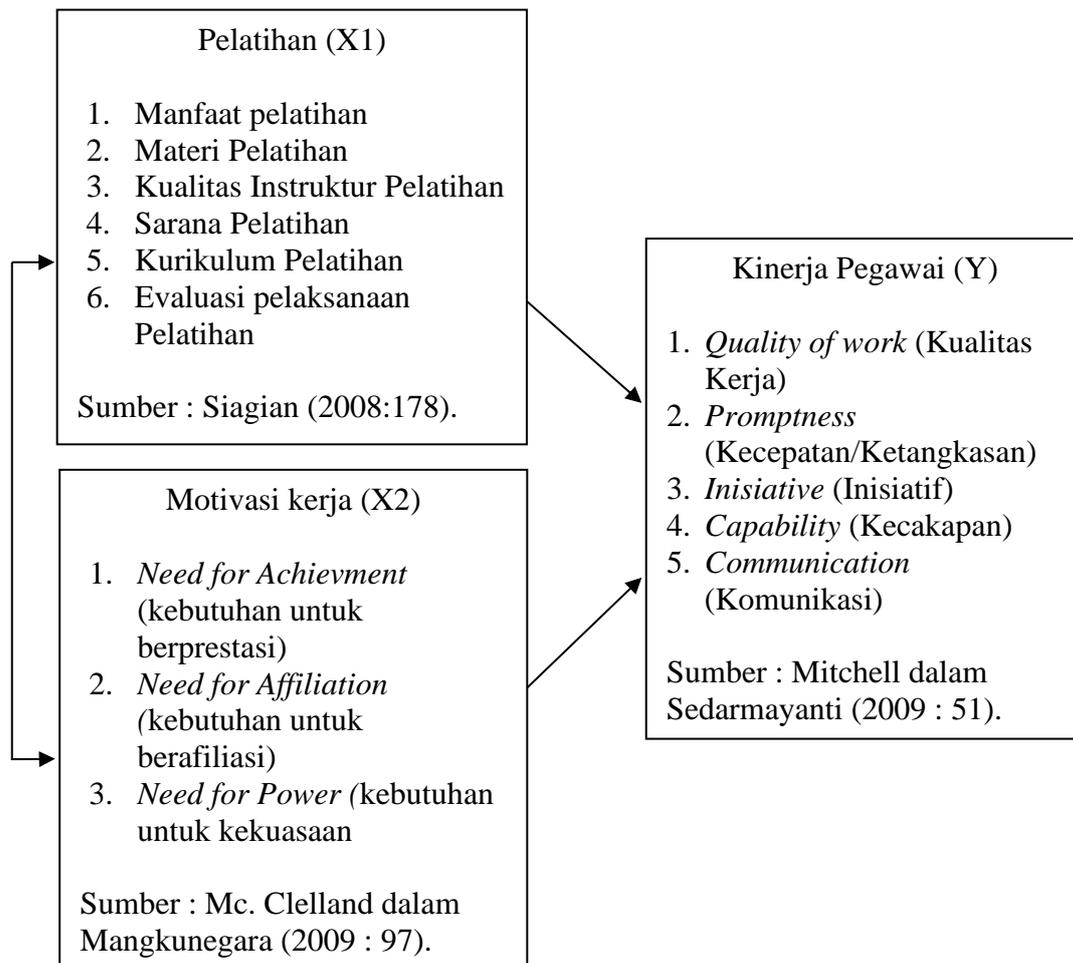
- a. *Quality of work* (Kualitas Kerja)
- b. *Promptness* (Kecepatan/Ketangkasan)
- c. *Inisiative* (Inisiatif)
- d. *Capability* (Kecakapan)
- e. *Communication* (Komunikasi)”.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka suatu pekerjaan tidak terlepas dari faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja seseorang. Tercapainya suatu kinerja pegawai tergantung pada objektivitas penilaian serta validitas dan cara-cara yang digunakan serta kriteria kinerja yang ditetapkan. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian landasan teoritis dalam penelitian ini disusun bentuk konsep kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar berikut ini :



## 2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung”. Hipotesis utama tersebut dijabarkan kedalam sub-hipotesis sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung ditentukan oleh dimensi-dimensi pelatihan.
2. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung ditentukan oleh dimensi-dimensi Motivasi kerja.
3. Besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung ditentukan oleh dimensi-dimensi Pelatihan dan Motivasi kerja secara bersama-sama.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode survey ekplanatori, Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pengukuran data akan dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Adapun jenis kuesioner yang akan digunakan adalah angket skala Likert dalam bentuk skala interval, yaitu salah satu kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang diberikan kepada responden agar memberikan respon secara subjektif. Uji validitas digunakan koefisien Korelasi Produk Momen Pearson (*Pearson Product moment Correlation Coefficient*) dan uji reliabilitas alat ukur penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung yang berjumlah 124 orang. Jumlah Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

No.	Unit Populasi	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1	Kepala Kantor Pertanahan	1
2	Sub Bag Tata Usaha	21
3	Seksi IP	30
4	Seksi H2P	46
5	Seksi PP	6
6	Seksi PT	12
7	Seksi PMPP	8
Jumlah		124

Penentuan ukuran sampel untuk mengukur variabel bebas menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran yang digunakan 10% (0,1). Jumlah sampel untuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah 55 orang pegawai. Sedangkan pengambilan sampel untuk menjawab angket variabel terikat menggunakan teknik aksidental atau kebetulan. Ditentukan sampelnya sebanyak 55 orang masyarakat penerima layanan di Kantor Pertanahan Kabupaten

Bandung. Data mengenai pelatihan dan motivasi kerja sebagai determinan dalam mencapai kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu studi dokumentasi dan studi lapangan dengan cara observasi, wawancara, dan kusioner. Tahapan analisis yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, *Metode Seccessive Interval* (MSI), Analisis Koefisien Korelasi, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Pengujian Hipotesis.

## 4. PEMBAHASAN

### 4.1. Pengujian Instrumen Penelitian

#### 4.1.1. Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian atau uji validitas, dilakukan dengan tujuan memastikan bahwa butir-butir pernyataan pada angket yang akan digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian betul-betul dapat valid atau shoeh untuk dijadikan sebagai alat ukur. Suatu alat ukur dinyatakan valid, apabila hasil uji validitas menunjukkan nilai hasil uji validitas lebih besar ( $\geq 0,3$ ). Hasil uji validasi terhadap butir-butir pernyataan alat ukur penelitian berupa angket variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) telah diketahui bahwa nilai r nilai r korelasi lebih besar dari nilai r kritis 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dinyatakan valid.

#### 4.1.2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *alpha cronbach* dengan dibantu *software SPSS*. Kriteria yang harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah 0,70. Selanjutnya uji reliabilitas setiap variabel akan disajikan pada tabel berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,891	0,70	(0,891 > 0,70) Reliabel
Motivasi (X2)	0,889	0,70	(0,889 > 0,70) Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,904	0,70	0,904 > 0,70) Reliabel

Data tersebut menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* dari ketiga variabel yang lebih besar dari nilai titik kritis yaitu 0,70, maka hasil ini menunjukkan bahwa instrumen angket yang dibuat dari ketiga variabel (pelatihan, Motivasi dan Kinerja Pegawai ) reliabel dan memiliki reliabilitas tinggi. Oleh karena itu, maka semua instrumen (angket) variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Kinerja (Y) memenuhi persyaratan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

## 4.2. Transformasi Data

Sebelumnya semua data yang diperoleh dalam skala ordinal di ubah ke dalam skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Contoh skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

### Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	2,000	0,036	0,036	0,080	-1,795	1,000
	2,000	1,000	0,018	0,055	0,111	-1,602	1,499
	3,000	6,000	0,109	0,164	0,247	-0,980	1,942
	4,000	29,000	0,527	0,691	0,352	0,498	2,993
	5,000	17,000	0,309	1,000	0,000		4,332

## 4.3. Korelasi Antar Variabel Penelitian

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar kedua variabel yaitu antara variabel bebas pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat (Kinerja). Metode korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pearson atau metode Korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan data analisis interval dengan menggunakan SPSS, menunjukkan deskripsi statistik sebagai berikut :

### Correlations

		Pelatihan	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,616**	,508**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	55	55	55
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,616**	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	55	55	55
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,508**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien korelasi antar variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi antara pelatihan dengan kinerja pegawai adalah  $r = 0,508$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori sedang antara pelatihan dengan kinerja pegawai karena nilai  $r$  korelasinya berada diantara  $0,40 - 0,599$ , artinya terjadi hubungan yang linear positif.

2. Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah  $r = 0,732$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kategori kuat antara pelatihan dengan kinerja pegawai karena nilai  $r$  korelasinya berada diantara  $0,60 - 0,799$ , artinya terjadi hubungan yang linear positif.
3. Koefisien korelasi antara pelatihan dengan motivasi kerja adalah  $r = 0,616$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kategori kuat antara pelatihan dengan kinerja pegawai karena nilai  $r$  korelasinya berada diantara  $0,60 - 0,799$ , artinya terjadi hubungan yang linear positif.

#### 4.4. Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1. Pengujian Hipotesis Parsial

Pengujian pengaruh variabel pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai dihitung melalui uji t. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,137	4,112		1,736	,089
Pelatihan	,096	,125	,091	,767	,447
Motivasi Kerja	,701	,124	,676	5,667	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS pada tabel tersebut, dapat diketahui sumbangan pengaruh variabel pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah sebesar  $0,091$ , sedangkan uji t dilakukan dengan menggunakan prosedur pengujian menentukan t hitung dan t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t hitung ( $0,767$ ) < t tabel ( $2,007$ ) dan signifikansi sebesar  $0,477$  lebih besar dari  $0,05$  maka hipotesis nol diterima, kesimpulannya yaitu pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS pada tabel tersebut, dapat diketahui sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah sebesar  $0,491$ , sedangkan uji t dilakukan dengan menggunakan prosedur pengujian menentukan t hitung dan t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t hitung ( $5,667$ ) > t tabel ( $2,007$ ) dan signifikansi sebesar  $0,000$ . Jika Signifikansi >  $0,05$  jadi  $H_0$  diterima, dan jika Signifikansi  $\leq 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar  $0,000$  lebih besar dari  $0,05$  maka

hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 4.4.2. Pengujian Hipotesis Simultan

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara keseluruhan, terlebih dahulu membuat hipotesis pengujian yaitu :

$H_0$  :  $R = 0$ , pelatihan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  :  $R \neq 0$ , pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan analisis  $R^2$  (R Square) atau koefisien determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 <sup>a</sup>	,541	,524	5,138

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS pada tabel tersebut, diketahui nilai  $R^2$  (R Square) adalah 0,541. Jadi sumbangan pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai yaitu 54,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dihitung melalui uji F. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1618,860	2	809,430	30,664	,000 <sup>b</sup>
Residual	1372,644	52	26,397		
Total	2991,504	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan prosedur pengujian menentukan F hitung dan F tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa F hitung (30,664) > F tabel (3,175) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis uraikan pada Bab IV, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t hitung. Hasil uji t hitung menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung. Artinya bahwa tingginya motivasi kerja berdampak terhadap tingginya kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t hitung. Hasil uji t hitung menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Motivasi Kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Bandung.
3. Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung. Artinya bahwa tingginya pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berdampak terhadap tingginya kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F.
4. Terdapat variabel lain (epsilon) yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung selain variabel pelatihan dan motivasi kerja yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung tercapai secara maksimal. Variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah pengawasan, kemampuan kerja, dan penempatan kerja.

### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan temuan dalam hasil penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pimpinan menyiapkan tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang dilakukan pegawai dengan membuat pedoman teknis yang dapat menjadi acuan bagi pegawai yang melaksanakan penyimpangan kerja. Sehingga tidak terulang di kemudian hari.
2. Hendaknya para pegawai melaksanakan segala pekerjaan dengan kemampuan kerja yang baik dan memiliki rasa inisiatif tinggi yang meliputi : memiliki semangat kerja tinggi, bekerja tanpa menunggu perintah, bekerja tanpa pamrih, dan mampu mengambil keputusan, karena bekerja tanpa menunggu perintah merupakan kesadaran para pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya serta merupakan keharusan setiap pegawai yang dituntut semakin profesional dalam menyelesaikan tugas. Untuk dapat mewujudkan kinerja yang baik, setiap pegawai harus memiliki inisiatif dan kemampuan kerja agar menjadi pegawai yang profesional sesuai bidang tugasnya masing-masing.
3. Mengakomodasi berbagai masukan dari staf sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan. Contohnya pegawai diminta untuk membuat suatu telaah untuk memecahkan berbagai permasalahan yang ada di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung, Dinas mampu mewujudkan kinerja sesuai dengan harapan pimpinan.
4. Melengkapi sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, agar para pegawai mampu mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan pimpinan di Kantor Pertanahan Kabupaten Bandung.

## DAFTAR PUSTAKA

EFFENDY, Onong U.,

2005 Human Relation dan Public Relation dalam Manajemen, Mandar Maju, Bandung

KUSRIYANTO, Bambang,

2002 Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen, Cetakan Kedua, LPPM, Jakarta.

MANGKUNEGARA, Anwar Prabu,

2009 Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit Refika Aditama. Bandung.

MOEHERIONO

2009 Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta, Ghalia Indonesia.

MOENIR, H.A.S.,

2006 Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta

NOTOATMODJO, Soekidjo,

2007 Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Rafika Aditama

SEDARMAYANTI,

2009 Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.

SIAGIAN, P. Sondang,

2008 Teori Motivasi dan Aplikasinya, Rineka Cipta, Jakarta.

SUGIYONO,

2012 Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung

WINARDI,

2011 Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

**Peraturan Perundang-Undangan :**

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 5 Tahun 1960 tentang Peraturan Pokok-Pokok Agraria

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2006 tentang Badan Pertanahan Nasional

TAP MPR No. IX/2001 tentang Pembaruan Agraria dan Pengelolaan Sumberdaya Alam