

PENGARUH BEBAN KERJA, PROFESIONALISME DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA DENPASAR**Ni Nyoman Idayutri¹ I Gede Rihayana² Bagus Nyoman Kusuma Putra³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati DenpasarEmail: ¹idhayutri99@gmail.com**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, profesionalisme, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian sebanyak 69 orang responden yang ditentukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji f serta uji t. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kota Denpasar sedangkan variabel profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar.

Kata kunci : *Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Profesionalisme***ABSTRACT**

Human resources are resources that play an important role in achieving organizational goals. Employees are assets that must be improved effectively and efficiently so that optimal performance will be realized. Performance is the result of work achieved by a person in doing a job on the tasks assigned to him based on the skills, experience, ability and willingness to complete a task that is charged. This study aims to determine and analyze the effect of workload, professionalism, and job satisfaction on employee performance at the Denpasar City National Land Agency Office. The population in the study was 69 respondents who were determined using the saturated sample technique. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis, coefficient of determination, f test and t test. Based on the results of the study, it was found that the workload variable had a negative effect on employee performance at the Denpasar City Land Agency Office, while the professionalism and job satisfaction variables had a positive effect on the performance of the Denpasar City National Land Agency office.

Keywords: *Workload, Job Satisfaction, Employee Performance, Professionalism*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi yang ada apapun bentuknya baik organisasi bisnis, organisasi sosial maupun organisasi pemerintahan, selalu ingin mencapai tujuannya. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya seperti dana, bahan dan peralatan yang efektif dan efisien. Namun salah satu sumber daya organisasi yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumber daya organisasi lain sebagai penentu tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut (Dessler, 2017).

Pegawai merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud, organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Sebagai organisasi sektor publik, ukuran kinerja menjadi sangat penting sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sebelumnya ditetapkan. Pengukuran kinerja berfungsi untuk menilai apakah masyarakat puas dengan kinerja pelayanan yang ada.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, dkk. 2017). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dikutip dari penelitian Febrianti (2019) dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Menurut Arianty (2017), masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan.

Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Denpasar merupakan sarana pelayanan masyarakat dalam membuat sertifikat tanah di wilayah Kota Denpasar. Tugas Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar selain pembuatan sertifikat tanah, BPN Kota Denpasar juga bertugas sebagai badan yang menentukan luas hasil ukur (pengukuran lahan). Selain itu ada poin-poin aktivitas yang dilakukan oleh BPN Kota Denpasar yaitu melakukan pengecekan sertifikat, melayani sertifikat ROYA atau hapusnya hak tanggungan atau tanah, Hak Tanggungan (HT), dan Peningkatan Hak (PH).

Kinerja dari pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar sudah terbilang cukup baik. Namun dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai terkait dengan kinerja pegawai, ditemukan masih adanya keluhan-keluhan yang ditujukan kepada Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar khususnya mengenai kualitas pelayanan yang diberikan terkait dengan

permasalahan dan persoalan tanah dari pemohon yang belum terselesaikan..

Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang kurang

menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya instansi akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal. Irawati & Carrollina (2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu tertentu. Dikutip dari penelitian Asriani (2018) menerangkan bahwa usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Sedangkan menurut Suci (2017), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Sebagai instansi pelayanan publik, Kantor Pertanahan Kota Denpasar senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai BPN terkait dengan beban kerja, ditemukan bahwa dalam melakukan pekerjaannya setiap pegawai dituntut untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Banyaknya dokumen permohonan yang harus diurus membuat pegawai terkadang merasa kelelahan dan kewalahan dalam penyelesaiannya. Pegawai dituntut agar dapat fokus dan teliti dalam melakukan tugas, terutama dalam mengecek setiap berkas yang diajukan oleh permohonan. Namun pada kenyataannya banyak pegawai yang tidak fokus dalam melakukan tugasnya, disebabkan pemberian beban kerja yang terlalu banyak

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik,

yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Vanchapo (2020) mengungkapkan bahwa apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerjaan tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Selain beban kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu profesionalisme. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam Pasal 3 ayat 1 menyatakan bahwa: "Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan".

Dwiyanto (2012:157) definisi profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Menurut Ferawati, dkk. (2020), seseorang dikatakan profesionalisme apabila pekerjaannya memiliki ciri suatu profesi. Kemampuan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan ketepatan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai BPN Kota Denpasar terkait dengan tingkat keprofesionalitasan pegawai yang dapat menghambat kinerja mereka diantaranya, yaitu permasalahan yang sering terjadi dalam pengarisipan data atau berkas pemohon yang masih dikatakan kurang baik seperti penempatan berkas yang tidak aman sehingga sering terjadi kehilangan berkas pemohon yang berisi dokumen

penting, selain itu kurangnya pelatihan dan kemampuan dalam proses pengerjaan berkas oleh pegawai dikarenakan kurangnya pemahaman tentang suatu permasalahan terkait dengan pekerjaan yang ada. Keadaan seperti itu tentu saja menyebabkan pekerjaan menjadi tidak optimal.

Selain profesionalisme, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dan mengacu pada tingkat suatu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Menurut Rosmaini, dkk. (2019), kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Kondisi yang mendukung adalah lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas. Menurut Koesmono (2018), bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar terkait dengan kepuasan kerja, ditemukan bahwa pekerjaan yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kota Denpasar dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi lingkungan pekerjaan seperti ini pegawai rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja dalam bekerja, selain itu faktor kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kondisi pekerjaan yang memberikan kenyamanan dan mendukung pekerjaannya, akan membuat pegawai merasa tenang dalam bekerja. Perusahaan maupun organisasi yang memberikan kesempatan

karyawan untuk maju dalam bekerja baik itu berupa pengetahuan maupun jabatan yang lebih tinggi, akan berdampak pada kepuasan karyawan mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri dan dihargai dalam organisasi.

Pada dasarnya kinerja seseorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual sebab setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, perjuangan dan kesempatan yang diperoleh.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar”

Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar.

KAJIAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Beban Kerja

Menurut Sugiharjo & Aldata (2018), beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hasibuan & Munasib (2020), beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang

dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

Profesionalisme

Profesionalisme merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik (Dwiyanto, 2012:157). Pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja bagi pegawai, ini merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018: 73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya (Nabawi,2019). Menurut Robbins dalam Wibowo (2017:415) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kinerja Pegawai

Menurut Mulyadi (2015:64), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Mangkunegara (2012), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar, yang berada di Jalan Puduk Nomor: 07, Dangin Puri Kangin, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar. Objek pada penelitian ini adalah beban kerja, profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar yang berstatus pegawai tetap yang berjumlah 69 orang. Karena populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 69 orang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dengan menggunakan program SPSS (Ghozali, 2018:95). Persamaan regresi linier berganda.:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi beban kerja

b₂ = Koefisien regresi profesionalisme

b₃ = Koefisien regresi kepuasan kerja.

X₁ = Beban kerja

X₂ = Profesionalisme

X₃ = Kepuasan Kerja

e = Error term

HASIL

Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel beban kerja, profesionalisme, kepuasan kerja dan

kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan uji reliabilitas atas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni beban kerja, profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja, profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar secara parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window* dapat disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,988	1,045		0,945	0,348
Beban Kerja	-0,192	0,081	-0,271	-2,377	0,020
Profesionalisme	0,652	0,113	0,838	5,777	0,000
Kepuasan Kerja	0,283	0,092	0,296	3,082	0,003
R					0,876
R Square					0,768
Adjusted R Square					0,757
F Statistic					71,668
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,988 - 0,192X_1 + 0,652X_2 + 0,283X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan pengaruh beban kerja, profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar adalah sebagai berikut:

$b_1 = -0,192$, berarti apabila beban kerja (X_1) meningkat sedangkan profesionalisme (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) tetap maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan.

$b_2 = 0,652$, berarti apabila profesionalisme (X_2) meningkat sedangkan beban kerja (X_1) dan dan kepuasan kerja (X_3) tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,283$, berarti apabila kepuasan kerja (X_3) meningkat sedangkan beban kerja (X_1) dan profesionalisme (X_2) tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji normal atau tidaknya sebuah model dapat dilakukan dengan melakukan uji *kolmogorov-smirnov*, dengan melihat nilai signifikan pada 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,072 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu beban kerja, profesionalisme dan kepuasan kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2017).

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu beban kerja, profesionalisme dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,051; 0,787 dan 0,819 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,757 atau 75,7% artinya beban kerja, profesionalisme dan kepuasan kerja sebesar 75,7% mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan 24,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F

Menurut Ghozali (2018), apabila hasil dari uji F adalah signifikan atau $p \text{ value} < 0,05$ maka disimpulkan model regresi yang digunakan dianggap layak uji. Sebaliknya jika $p \text{ value} \geq$ maka disimpulkan model regresi yang digunakan tidak layak uji. Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Uji t (t-test)

Pengujian t-test dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh ($p\text{-value}$) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya terlihat pada Tabel 1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-2,377$ dengan signifikan sebesar $0,020 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,777 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,082 dengan signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin meningkat beban kerja, maka kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Asriani (2018), Rindorindo, *et al.*, (2019) dan Paramitadewi (2017) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi semakin meningkat profesionalisme, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Firdaus (2020), Rosmiah, dkk (2019) dan penelitian yang dilakukan oleh Waterkamp, dkk. (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar. Jadi semakin meningkat kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Ruhayu, dkk. (2020), Adha, *et al.*, (2019) dan Purba, dkk. (2019) diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin meningkat beban kerja maka kinerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar akan mengalami penurunan.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik profesionalisme maka kinerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar akan meningkat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pada Kantor Badan

Pertanahan Nasional Kota Denpasar akan meningkat.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar berkaitan dengan pengaruh beban kerja, profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel beban kerja, maka pimpinan sebaiknya tidak memberikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi agar pegawai mampu fokus dan teliti dalam melakukan tugas, terutama dalam mengecek setiap berkas yang diajukan oleh permohonan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar.
2. Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada profesionalisme, maka pimpinan sebaiknya memberikan pelatihan dalam proses pengerjaan berkas agar mampu menambah pemahaman tentang suatu permasalahan terkait dengan pekerjaan yang ada, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar.
3. Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel kepuasan kerja, maka pimpinan sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja yang ada agar pegawai tidak merasa jenuh dalam bekerja agar pegawai terdorong untuk bertahan menjadi bagian penting di perusahaan, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar.

4. Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel kinerja pegawai, maka pimpinan sebaiknya memberikan perhatian khusus pada kualitas pelayanan yang diberikan terkait dengan pemohon yang belum terselesaikan, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-59.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 8(1), 86-100.
- Dwiyanto, Agus. 2012. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Dwiyanto, Agus, 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. 2017. *PhD Thesis*. Udayana University.
- Koesmono, H. T. (2018). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Muliaty, M. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 69-76.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 32-42.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Rosmiah, R. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Kecerdasan Emosional Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Anggota Dprd Kota Sorong. *Indonesian Journal of Business and Management*, 1(2), 59-66.
- Rosmaini, dkk. (2019, Maret). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV.Penerbit Qiara Media.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Waterkamp, C. I., Tawas, H. N., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal*

*EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,
Manajemen, Bisnis Dan
Akuntansi, 5(3).*