

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PERSON JOB FIT DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN BATANG

Nabilla Faradita¹ M. Shofiyuddin²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

Email: nabillafaradita23@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 20 Oktober 2025

Received in revised form: 17
Desember 2025

Accepted: 31 Januari 2026

Keywords: Work motivation,
person job fit, time management,
employee engagement

ABSTRACT

Employee performance is a way to assess work progress towards predetermined goals. This study aims to examine the effect of Work Motivation, Person Job Fit and Time Management on Employee Performance. The population in this study were employees at the Batang Regency Land Office. This type of research is correlation research. The population and sample in this study were 52 employees of the Land Office with the slovin method and random sampling as a technique for determining sampling. The data collection techniques used were questionnaires and interviews. The data analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test, model fit test, multiple linear regression, hypothesis testing and the coefficient of determination using the SPSS (Statistical Product and Service Solution) program application. The results of the analysis show that work motivation has a negative and significant effect on the performance of employees of the Batang Regency Land Office, person job fit has a positive and significant effect on the performance of employees of the Batang Regency Land Office and time management has a positive and significant effect on the performance of employees of the Batang Regency Land Office. From this study obtained R square of 0.761 which means that 76.1% of employee performance is influenced by work motivation variables, person job fit and time management.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang bersedia dan mampu membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang harus diperhatikan dalam memulai suatu usaha. Banyaknya karyawan yang terampil dapat mempercepat perkembangan bisnis.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari kemampuan para karyawan atau sumber daya manusia perusahaan tersebut. Apabila suatu perusahaan mempunyai teknologi yang maju, modal yang besar dan sumber daya manusia yang banyak, namun tidak mempunyai karyawan yang berkompeten untuk mengelola dan memanfaatkannya dengan baik maka perusahaan atau organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya (Budihardjo, 2019). Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi kinerja untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam berpartisipasi mencapai pertumbuhan dan perkembangan.

Kinerja pegawai adalah cara untuk menilai kemajuan kerja terhadap tujuan yang telah ditentukan. Kinerja pegawai mencakup data tentang efisiensi penggunaan sumber daya dalam produksi barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan tujuan yang diharapkan, dan keberhasilan dalam mencapai tujuan. (Adha et al., 2019). Banyak faktor, baik internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor *internal* termasuk pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi, kepribadian, serta sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja. Perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dan mendorong pertumbuhan dan perkembangan organisasi, selalu membutuhkan pegawai yang berbakat dan sesuai dengan keterampilan mereka. Perusahaan juga mendapat manfaat dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Andriani, 2022). Selain faktor SDM yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Motivasi Kerja, *Person Job Fit* dan Manajemen Waktu juga dapat berpengaruh penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya perilaku lebih dalam suatu organisasi. Berbagai faktor, termasuk minat, gaji, kebutuhan akan rasa aman, hubungan interpersonal, dan kesempatan kerja, dapat memengaruhi motivasi pegawai untuk mengendalikan perilaku mereka guna mencapai tujuan tertentu. Memotivasi karyawan dapat mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan berpikir lebih jauh untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika kebutuhan terpenuhi, akan muncul rasa puas dan peningkatan kinerja pegawai pun menjadi lebih lancar.

Manajemen waktu adalah menggunakan dan memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dan menyusunnya secara optimal melalui perencanaan kegiatan yang terorganisir dan cermat. Pegawai yang mampu mengelola waktunya dengan baik dapat dianggap sebagai pribadi yang berhasil. Manajemen waktu memiliki dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Tepat waktu dan disiplin merupakan harapan yang diinginkan, yang hanya dapat diraih melalui manajemen waktu yang cerdas dan efisien (Ula & Suhariadi, 2019). Manajemen waktu yang efektif mendukung agar individu tetap termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Person Job Fit (PJ-Fit) merupakan konsep kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta persyaratan atau kebutuhan/keinginan pekerjaan dan apa yang ditawarkan pekerjaan tersebut menurut Bowen dalam (Jaya et al., 2019). Dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*, pemberian tugas harus objektif, bukan subjektif yang didasarkan atas dasar suka dan tidak suka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *person job fit* adalah kemampuan pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan.

Perusahaan atau perkantoran harus memberikan yang terbaik, apalagi jika perusahaan tersebut ingin fokus melayani pelanggan maupun masyarakat, hal terpenting yang perlu dilakukan adalah menata karyawan dan sumber daya manusianya. Dari tangan para karyawan inilah layanan pelanggan dan citra perusahaan tercipta, seperti pada Kantor Pertanahan di Batang, karena Kantor / BPN itu sendiri bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pelayanan pertanahan.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Pertanahan di Batang berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sub bagian pada bulan september tahun 2024 ditemukan adanya penurunan kinerja pegawai dimana pegawai belum semuanya mampu untuk membagi waktu dengan baik serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, padahal para pekerja dituntut untuk bekerja secara cepat dan tepat sesuai keinginan pimpinannya. Dengan adanya hal tersebut maka akan memerlukan manajemen waktu serta motivasi kerja bagi pegawai agar kinerja pegawai tersebut meningkat. Sementara itu, dalam beberapa situasi, juga terdapat beberapa pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena adanya ketidaksesuaian atau kecocokan antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dengan pekerjaan yang diberikan. Hal ini terlihat pada penempatan posisi jabatan pekerjaan yang mempunyai perbedaan dengan latar belakang pendidikan yang diambil sebelumnya, oleh karena itu para atasan perlu memberikan tugas yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki oleh pegawai melalui *person job fit* agar kinerja pegawai saat bekerja terus meningkat. Hal tersebut menjadi suatu masalah bagi kantor pertanahan karena pada dasarnya suatu perkantoran atau organisasi mengharapkan kinerja pegawai baik dan optimal.

Berikut adalah gambar grafik penurunan kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Batang

Gambar 1. Penurunan Kinerja



Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Batang

Berdasarkan hasil fenomena, latar belakang dan permasalahan kesenjangan/ perbedaan penelitian terdahulu (riset gap) diatas terdapat permasalahan bahwa Kantor Pertanahan memiliki target yang ingin di capai, selain target yang ingin dicapai, juga terjadi penurunan kinerja pegawai, sehingga diperlukan pegawai yang berkualitas dan mampu memberikan pelayanan yang baik serta memenuhi standar operasional. Selain itu juga diperlukan *person job*

fit agar perusahaan dapat meningkatkan kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan serta melakukan proses seleksi yang lebih efektif untuk memilih pegawai yang cocok dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Grand Theory

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance* (Colquitt, et al, 2008) *Performance theory* yang mengatakan bahwa: "*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* ". (Winaya et al., 2023) *Job performance* adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang mencakup kualitas dan kuantitas keluaran serta kehandalan dalam bekerja. Seseorang yang bekerja dengan baik akan berkinerja tinggi dan juga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik (Wiratama, I.N. & Sintaasih, 2013). Menurut teori ini, hakikat *performance* terdiri dari semua perilaku pegawai yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Afandi, 2021). Pengukuran kinerja diartikan sebagai pemantauan dan pelaporan program yang sedang berjalan yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja yang diukur mungkin berkaitan dengan jenis atau tingkat program yang dilaksanakan (proses), produk atau jasa yang dihasilkan secara langsung (*output*), atau hasil maupun pengaruh dari produk atau jasa (*outcome*).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat mudah ditemukan dalam suatu organisasi, terutama dalam kaitannya dengan orang-orang yang ada di dalamnya. Motivasi kerja merupakan suatu bentuk perilaku yang berupa aktivitas melalui proses psikologis (Yunitarini, 2023). Memberikan motivasi adalah upaya yang dilakukan pemimpin/manajer karena dengan memberikan inspirasi, motivasi, akan mendorong orang lain untuk mengambil tindakan. Dengan motivasi yang baik maka pegawai akan merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja sehingga memberikan kontribusi bagi perkembangan dan pertumbuhan organisasi.

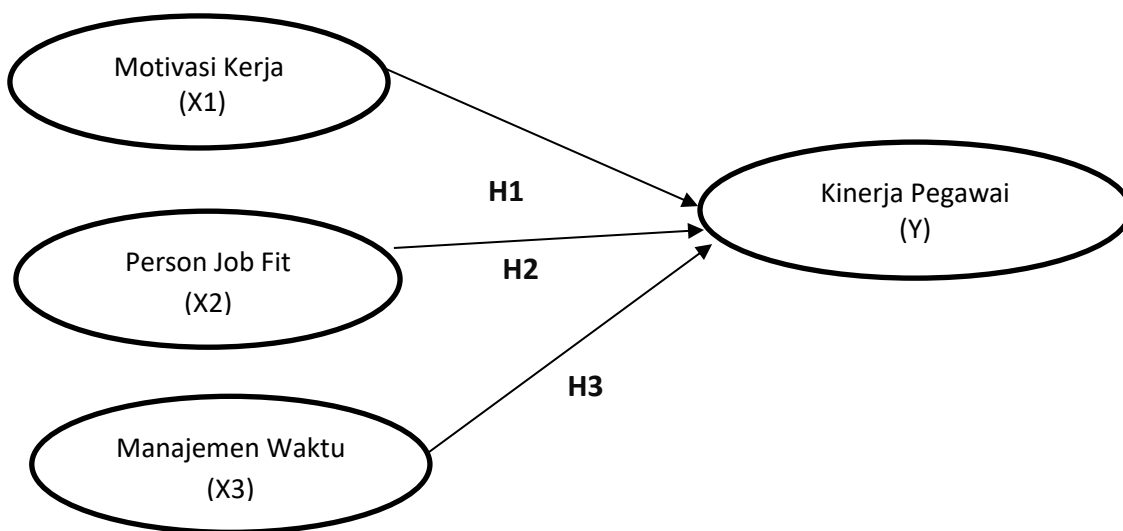
Person Job Fit

Person Job Fit didasarkan pada karakteristik pekerja dan pekerjaannya. Ketika karakteristik pekerja dan pekerjaan selaras, maka kinerja secara otomatis dapat meningkat (Trysantika et al., 2023). *Person Job Fit* juga didefinisikan sebagai "kesesuaian antara seseorang dan persyaratan pekerjaan tertentu". Secara khusus, *person-job fit* menunjukkan seberapa cocok kualifikasi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan seseorang dengan persyaratan pekerjaan (Viryananta & Prawitowati, 2024).

Manajemen Waktu

Manajemen Waktu adalah kemampuan menggunakan waktu secara efektif melalui perencanaan, penjadwalan dan tanggung jawab, yang tercermin dalam perilaku seperti menata ruang kerja dan tidak menunda pekerjaan yang harus diselesaikan (Syahada & Sekarsari, 2023). Orang yang pandai mengatur waktunya mendapat manfaat dari diri sendiri sehingga memiliki rutinitas yang baik. Hal ini disebabkan individu mengambil langkah untuk mengatur dan mengelola waktunya semaksimal mungkin, sehingga menjadi lebih produktif dan mampu mencapai tujuan hidupnya.

Model Penelitian



POPULASI, SAMPEL DAN METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai pada Kantor Pertanahan Batang yang berjumlah 106 pegawai pada tahun 2024. Pengambilan sampel dilakukan karena peneliti mempunyai keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, sumber daya, dan jumlah populasi yang besar. Dalam menentukan sampel penulis mempersempit populasi, karena jumlah seluruh karyawan sebanyak 106 orang dengan menghitung besar sampel menggunakan metode Slovin. Sampel yang dapat diambil dengan teknik Solvin adalah antara 10 sampai 20% dari populasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 106 orang pekerja, sehingga persentase yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungannya dapat dibulatkan untuk mencapai kelayakan. Untuk menentukan sampel penelitian, dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{106}{1 + 106 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106 (0,01)}$$

$$n = \frac{106}{2,06}$$

$$n = 51,45$$

Dalam hal ini jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sekitar 52. Jadi jumlah sampelnya adalah 52.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas penelitian ini, variabel Motivasi Kerja, *Person Job Fit*, Manajemen Waktu, dan Kinerja Pegawai dihitung dari data yang dikumpulkan dari 52 pegawai di Kantor Pertanahan. Kemudian SPSS 27 digunakan untuk mengolah data tersebut. Perhitungan validitas didasarkan pada perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} . Dengan $df = (N-2)$ $52-2 = 50$, $r_{tabel} = 50$ (0,2732) pada $\alpha = 0,05$, pernyataan dianggap valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan begitupun sebaliknya. Uji validitas digunakan untuk menguji keakuratan kemampuan suatu alat ukur dalam mendeteksi persepsi terhadap gejala dan kejadian yang diukur. Semua pernyataan X1, X2, X3 dan Y dinyatakan valid, karena nilai r_{tabel} adalah 0,2732, jadi ($r_{hitung} > r_{tabel}$) menunjukkan bahwa semua variabel dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa kuesioner telah dinyatakan valid; Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten suatu alat ukur mengukur kondisi yang sama. Uji Cronbach's alpha (α) digunakan untuk mengukur reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2012). Alat dan metode pengukuran reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi variabel penelitian. Jika pengukuran dilakukan dan hasilnya tetap stabil dan konsisten, maka variabel tersebut dapat dianggap reliabel.

Berikut merupakan hasil dari pengujian reliabilitas pada tabel:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,793	0,60	Reliabel
<i>Person Job Fit</i>	0,893	0,60	Reliabel
Manajemen Waktu	0,916	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,919	0,60	Reliabel

Menurut hasil uji reliabilitas diatas, nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih tinggi dari 0,60 hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian ini handal untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Uji Normalitas merupakan uji utama untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak. Uji

Normalitas test Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji normalitas yang ditentukan oleh analisis statistik:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.04662446
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.072
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.294
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.282
		.306

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver 27 pada tahun 2025

Berdasarkan Output diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 hal tersebut berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi linear berganda. Model terbaik untuk uji ini adalah tidak ada korelasi antar variabel bebas. jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Nilai tolerance yang biasa digunakan oleh umum adalah nilai tolerance < 0.10 maupun nilai VIF > 10 (Ghozali, 2013). Tabel berikut ini menunjukkan nilai VIF dari hasil pengolahan data dalam penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	48.800	3.719		13.122	<.001		
	Motivasi Kerja	-.264	.046	-.397	-5.768	<.001	.989	1.012
	Person Job Fit	.453	.041	.773	10.997	<.001	.947	1.056
	Manajemen Waktu	.091	.035	.180	2.572	.013	.957	1.044

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver 27 tahun 2025

Dari hasil pengujian tabel 3. diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat bukti adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance $\geq 0,10$, yaitu Motivasi Kerja = 0,989; *Person Job Fit* = 0,947; Manajemen Waktu = 0,957, dan nilai VIF $\leq$ dari 10, yaitu Motivasi Kerja = 1,012; *Person Job Fit* = 1,056; Manajemen Waktu = 1,044.

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dalam model regresi. Hal Ini dapat dilakukan dengan melihat regresi

nilai absolute residual terhadap variabel independen lainnya. Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji Glesjer:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.397	6.248		1.344	.185
	Motivasi Kerja	-.057	.080	-.103	-.716	.478
	Person Job Fit	.031	.064	.071	.486	.629
	Manajemen Waktu	-.039	.055	-.105	-.717	.477

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver 27 pada tahun 2025

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 4. diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independent tersebut lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang ditemukan dalam data ini.

3. Uji Goodness Of Fit

Uji kelayakan model, juga dikenal sebagai uji kecocokan model, dilakukan untuk menentukan seberapa akurat fungsi regresi sampel secara statistik menaksir nilai yang sebenarnya. Model goodness of fit dapat diukur melalui Nilai F statistik menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempengaruhi setiap variabel dependen secara simultan

Pengujian Uji Fit Model dapat dilihat dari kriteria:

1. Pvalue < 0,05 memiliki arti bahwa uji model tersebut layak digunakan pada sebuah penelitian.
2. Pvalue > 0,05 menunjukkan bahwa uji model tersebut tidak layak digunakan pada sebuah penelitian

Hasil dari Uji Goodness of Fit dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Goodness of Fit

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.875	3	99.292	55.189	<.001 ^b
	Residual	86.358	48	1.799		
	Total	384.233	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu, Motivasi Kerja, Person Job Fit

Sumber: Hasil Olah data SPSS ver 27 pada tahun 2025

Dari hasil pada tabel 5. di atas, kita dapat melihat bahwa hasil uji kecocokan model sebesar 55,189 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, data ini dapat digunakan untuk penelitian.

4. Analisa Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dapat digunakan untuk menentukan arah antar variabel yang diteliti sehingga dapat digunakan untuk menentukan hipotesis.

Hasil uji regresi secara lebih lanjut dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.800	3.719		13.122	<.001
	Motivasi Kerja	-.264	.046	-.397	-5.768	<.001
	Person Job Fit	.453	.041	.773	10.997	<.001
	Manajemen Waktu	.091	.035	.180	2.572	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver 27 pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 6. diatas, model analisis regresi berganda yang digunakan di dalam penelitian ini maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 48.800 - 0,264 X_1 + 0,453 X_2 + 0,091 X_3$$

Hasil analisis dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta memperlihatkan angka positif sebesar 48.800 hal ini dapat diartikan bahwa variabel lain dianggap tetap maka kinerja pegawai akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi dari motivasi kerja (X_1) bernilai negatif sebesar 0,264, hal ini dapat diartikan jika motivasi kerja (X_1) meningkat sedangkan variabel lain dianggap konstan maka kinerja pegawai akan menurun.
- Nilai koefisien regresi dari *person job fit* (X_2) bernilai positif sebesar 0,453, hal ini dapat diartikan jika *person job fit* (X_2) meningkat sedangkan variabel lain dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat
- Nilai koefisien regresi dari manajemen waktu (X_3) bernilai positif sebesar 0,091 hal ini dapat diartikan jika manajemen waktu (X_3) meningkat sedangkan variabel lain dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat

5. Uji t dan Koefisien Determinasi

Uji-t ini digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasilnya dapat dilihat dari output SPSS, dimana kriteria keputusan untuk uji-t adalah nilai $\text{sig.t} < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen dan sebaliknya. Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji-t:

Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.800	3.719		13.122	<.001
	Motivasi Kerja	-.264	.046	-.397	-5.768	<.001
	Person Job Fit	.453	.041	.773	10.997	<.001
	Manajemen Waktu	.091	.035	.180	2.572	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver 27 pada tahun 2025

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 7. diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar -5.768 dengan nilai signifikansi 0,001 karena nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

b. Pengaruh *Person Job Fit* (X2) terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 7. diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari variabel *Person Job Fit* (X2) sebesar 10.997 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 karena nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Pengaruh Manajemen Waktu (X3) terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 7. diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari variabel Manajemen Waktu (X3) sebesar 2.572 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 karena nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 ($0,013 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Jika jumlah variabel lebih dari dua, maka digunakan adjusted R-squared. Hubungan antara variabel-variabel tersebut ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.761	1.34131

a. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu, Motivasi Kerja, *Person Job Fit*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver 27 pada tahun 2025

Berdasarkan hasil pengolahan tabel 8. diatas dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,761 yang dapat disebut sebagai koefisien determinasi maka dalam hal ini berarti 76,1% kinerja karyawan dapat diperoleh serta dijelaskan oleh Motivasi Kerja, *Person Job Fit* dan Manajemen Waktu sedangkan sisanya 23,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batang.Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji t untuk X1 diperoleh nilai t_{hitung} -5,768 < t_{tabel} 2,010 dengan nilai signifikansi 0,001 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti jika Motivasi Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun hal ini disebabkan karena beban kerja dan target di kantor pertanahan banyak sehingga pegawai merasa kesulitan

dalam menyelesaikan pekerjaan walaupun pegawai sudah memiliki motivasi yang tinggi kinerja mereka juga semakin menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Tanjung & Manalu, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian tersebut menjelaskan Motivasi kerja sangatlah dibutuhkan oleh pegawai baik dari atasan, reward yang telah disiapkan oleh perusahaan bagi pegawai yang berprestasi untuk memacu semangat dan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga nantinya kinerja mereka akan terus meningkat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari (Faras Afnan 2022) membuktikan bahwa motivasi yang diberikan secara optimal baik dari gaji yang layak, bonus kinerja dan bimbingan yang dilakukan oleh pimpinannya karena besar kecilnya motivasi yang diberikan akan menentukan cepat atau lambatnya suatu kinerja.

Pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis yang dilakukan menemukan adanya Person Job Fit berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan $t_{hitung} 10.997 > t_{tabel} 2,010$ dengan nilai signifikansi 0,001 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti jika *Person Job Fit* meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Sayuga et al., 2024) yang menyatakan bahwa individu yang cocok untuk posisi tersebut dapat digunakan untuk menarik bakat karena dapat mencegah kesalahan perekrutan yang mahal, meningkatkan kinerja, dan mengurangi keinginan untuk pindah.

Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji t untuk X3 diperoleh nilai bahwa nilai $t_{hitung} 2.572 > t_{tabel} 2,010$ dengan nilai signifikansi 0,013 maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Artinya jika variabel Manajemen Waktu dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Lisdewi, 2019) yang menyatakan bahwa variabel manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Ula & Suhariadi, 2019) dimana berpendapat bahwa manajemen waktu memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja para pegawai karena kemampuan manajemen waktu yang baik dapat membantu seorang untuk lebih fokus terhadap pekerjaannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut 1) Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batang 2) *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batang 3) Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batang

Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu mereka dapat menggunakan variabel lain seperti *self Efficacy*, promosi jabatan dan kompensasi guna untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap terkait hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
http://jurnal.unmuhjembar.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator* (Cetakan 2). Zanafa Publishing. http://elib.ubb.ac.id//index.php?p=show_detail&id=10837
- Andriani, D. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*. IAIN Kediri Press.
- Budihardjo, A. (2019). Teknologi dan MSDM. *Rubrik Strategi*, 33(4).
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. and Wesson, M. J. (2008). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Faras Afnan 2022. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al -Harokah Darunnajjah 12 Kota Dumai*. 1(4), 1–17.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaya, F. P., Sulaiman, S., & Rusvitawati, D. (2019). Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 12–21. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.42>
- Lisdewi, M. (2019). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38–52.
- Purnama, M. W. D., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, N. N. (2014). Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . X. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 58–63.
- Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2024). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 7(2), 145–163.
<https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i2.5772>
- Syahada, R. A., & Sekarsari, L. A. (2023). Hubungan Antara Manajemen Waktu Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja KaryaSyahada, R. A., & Sekarsari, L. A. (2023). Hubungan Antara Manajemen Waktu Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Acco. Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 8–16. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.5585>
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Trysantika, S., Frianto, A., Kristyanto, A., & Fazlurrahman, H. (2023). The Effect of Person-Job Fit on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(6), 470–484. <https://doi.org/10.47153/sss36.7892023>
- Ula, I. I., & Suhariadi, F. (2019). Peran Manajemen Waktu dan Leader-Member Exchange terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(2), 135. <https://doi.org/10.26740/jpvt.v9n2.p135-147>

Journal of Accounting and Management's Student, Volume 3. Nomor 1. Januari 2026.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan

- Viryananta, D. I. S., & Prawitowati, T. (2024). Pengaruh Person - Job Fit Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaan. *Jurnal Distribusi, Vol. 12(1)*, 77–92.
- Winaya, A., Siswanto, A. B., Salim, M. A., & Fauzi, R. B. (2023). Pengaruh Komitmen Manajemen, Peraturan K3, Kompetensi Pekerja dan Pelaksanaan K3 terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 11(1)*, 231–240.
- Yunitarini, M. F. M. & S. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan BMT Istiqlal Pekalongan. *Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)*, 1(2), 1–9.