

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN KABUPATEN GIANYAR

I Made Dwi Narayana¹⁾, Anak Agung Dwi Widyani²⁾, Tiara Carina³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
email: dekana40@gmail.com

ABSTRACT

Companies and government agencies want optimal employee performance in the interests of increasing work results and company and agency profits. There are many factors that influence employee performance, including organizational culture, work motivation and job satisfaction. Likewise, at the Gianyar Regency Land Agency Office, organizational culture, work motivation and job satisfaction are factors that can influence employee performance. There is attention and findings regarding issues of organizational culture, work motivation and job satisfaction in an effort to improve and improve employee performance in accordance with the aim of this research to determine the influence of organizational culture, work motivation and job satisfaction on employee performance at the Gianyar Regency Land Agency Office. The population in this study was 158 people. The number of samples in this study was 105 people. The sampling technique used was proportional random sampling. Data analysis in this study used Multiple Linear Regression Analysis using the IBM SPSS Statistics 25 application.

The research results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Gianyar Regency Land Agency Office. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Gianyar Regency Land Agency Office. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Gianyar Regency Land Agency Office.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Tujuan organisasi yang ingin dicapai akan sangat lama untuk diperoleh, bila sumber daya manusia yang masuk ke dalam organisasi tidak mempunyai ketrampilan yang memadai atau tidak sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik maka suatu organisasi perlu meningkatkan kinerja

pegawainya guna mempertahankan kelangsungan kehidupannya. Mangkunegara (2017:67) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Simamora (2015:339) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering

disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (Suhasto dan Iwan, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar. Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar terletak di Jalan Sahadewa, Komplek Civic Center Nomor 4 Gianyar, yang bergerak di bidang pelayanan pertanahan. Pelayanan yang diberikan berupa pendaftaran, pengukuran, pemecahan, perubahan hak, ganti blanko, jual beli tanah yang ada di Kabupaten Gianyar. Pimpinan atau Kepala Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar, harus benar-benar memperhatikan kinerja pegawainya dalam memenuhi target kerja yang ditentukan. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar akan sangat tergantung dari kinerja para pegawainya. Berdasarkan hasil observasi, rendahnya kinerja pegawai juga ditunjukkan dengan banyaknya keluhan masyarakat atas pelayanan Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar. Keluhan masyarakat yang terjadi pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar meliputi pelayanan sertifikat tanah yang lama dan prosedurnya yang panjang, keberatan akan pengukuran tanah, keberatan akan biaya pengurusan serta sertifikat ganda. Adanya peningkatan jumlah laporan pengaduan dari masyarakat menunjukkan rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan menemukan masalah belum optimalnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai masih kurang teliti terhadap pekerjaan yang dilakukan serta tidak meneliti kembali pekerjaan yang dilakukan. Masih ditemukan pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Selain itu dalam era komputerisasi saat ini, setiap pegawai seharusnya menguasai teknologi yang berkaitan dengan komputer, namun masih ada pegawai yang belum memahaminya sehingga masih bergantung pada pegawai lainnya untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh budaya organisasi. Budaya organisasi juga merupakan salah satu kunci meraih kinerja kerja yang optimal dari setiap pegawai. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2010:19).

Budaya organisasi dibentuk oleh para individu, dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak karyawan yang diberikan kepada tiap orang dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Terkadang budaya relatif sulit untuk dirubah, tetapi budaya organisasi dapat dibuat agar lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Karena budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi menjadikan anggota organisasi untuk fokus dalam pencapaian tujuan organisasi (Arrauf, 2016:3).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wagiman dan Himawan (2018), Redi (2018), Mei dan Wachid (2020), Sutoro, dkk., (2020) dan Titi dan Fathonah (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Alya (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan budaya organisasi yang terjadi pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar, antara lain dalam penerapan norma terutama norma kedisiplinan masih kurang baik pelaksanaannya. Pegawai kurang jujur dalam bekerja, ini dilihat dari masih adanya pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh. Masih ditemui pegawai yang jarang mengikuti sembahyang bersama sebelum memulai pekerjaan. Serta dalam pencapaian visi dan misi instansi, pegawai kurang inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya dan masih menunggu perintah atasan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi

tanggungjawabnya (Pradana, 2022). Mangkunegara (2017:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Memotivasi karyawan merupakan salah satu aspek penting dan menantang dari aspek manajemen. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2018:127). Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Motivasi dalam sebuah organisasi bertujuan untuk memacu pegawai agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Keberadaan motivasi sangat penting peranannya, dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Motivasi akan memberikan dorongan semangat bagi pegawai dan pimpinan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Thoha, 2014:52).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nikolas dan Kalbis (2019), Tarjo (2019), Wan dan Zulaspan (2019), Mei dan Wachid (2020) serta Titi dan Fathonah (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Meita, dkk., (2020) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor pendukung seperti kemangkiran kerja yang bertambah, tugas yang terbengkalai, dan tingkat keterlambatan yang tinggi. Tingkat keterlambatan pegawai dapat mengetahui moral dan sikap pegawai dalam instansi, dengan demikian tingkat keterlambatan pegawai Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar menjadi salah satu tolak ukur yang dapat memperlihatkan tinggi atau rendahnya motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan, menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai sehingga mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan tidak diberikan umpan balik seperti apresiasi berupa pujian disaat pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik, oleh sebab itu mereka tidak tergerak untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kerja yang baik (Yuli, 2015). Sutrisno (2017:74), mengemukakan kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila pegawai tidak memiliki kepuasan dalam bekerja (Yuli, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mei dan Wachid (2020), Sutoro, dkk., (2020), Titi dan Fathonah (2021), Heri, dkk., (2022) serta Wahyu, dkk., (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2019) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Sitinjau, 2021). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan (Prasetyo, 2021). Berdasarkan hasil *pra survey* terlihat bahwa kondisi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak puas akan penugasan yang diberikan oleh instansi, tidak puas akan suasana kerja yang terjalin, tidak puas akan kenaikan jabatan serta tidak puas akan perlakuan atasan dalam memberikan

bimbingan dan arahan saat bekerja. Ketika pegawai merasa tidak puas maka pegawai akan melalaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar”.

TINJAUAN PUSTAKA

1) *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory (teori penetapan tujuan) adalah teori yang fokus pada pengenalan tipe-tipe tujuan yang paling efektif dalam menghasilkan motivasi dan *performance* dengan level tinggi serta menjelaskan mengenai efek dari suatu tujuan tersebut. Teori ini dikembangkan oleh Locke sejak tahun (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini memusatkan untuk memotivasi para pekerja dalam menyumbangkan *input* mereka kepada pekerjaan dan organisasi mereka, dimana cara ini mirip dengan teori harapan dan teori keadilan. Teori penetapan tujuan mengambil fokus pada langkah lebih lanjut dengan mempertimbangkan cara seorang manajer agar dapat menjamin anggota organisasi memfokuskan *input* mereka kearah *performance* tinggi dan keberhasilan tujuan organisasi (Suprihanto 2014:89). Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan/instansi adalah pegawai memiliki budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja yang baik.

Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2) *Kinerja Karyawan*

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sinambela (2018:480) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu. Sedangkan menurut Srimiatun dan Prihatinta (2017:5), kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*Job standard*).

3) *Budaya Organisasi*

Sedarmayanti (2014:75) mengemukakan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Sumanto mendefinisikan (2014:138), budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Sementara menurut Edison, dkk, (2016:233), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan

kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

4) Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:111) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut Sutrisno (2017:110) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Mangkunegara (2017:93) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

5) Kepuasan Kerja

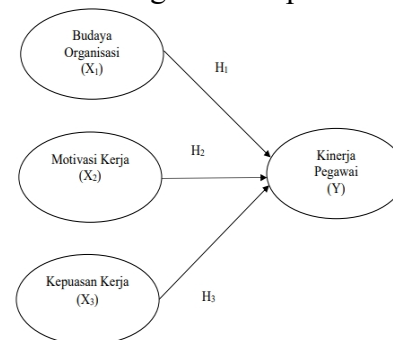
Menurut Robbins dan Judge (2015:200) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Menurut Greenberg dan Baron (2018:200) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya. Menurut Vecchio. *et. al.*, (2018:201)

menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Gibson (2018:201) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2018:201) menyatakan bahwa kepuasan merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek lainnya.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1

Kerangka Konseptual



Sumber : Kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya

Hipotesis

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jalan Sahadewa Komplek Civic Center No 4 Gianyar. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 158 orang. Dalam penelitian ini terdapat 21 item pertanyaan maka ukuran sampel yang dibutuhkan yaitu $5 \times 21 = 105$ sampel. Jadi hasil akhir sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 105 sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang pegawai. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Statistik Deskriptif serta Analisis Statistik Inferensial.

Hasil Analisis dan Pembahasan

1) Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas menyimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian. Sedangkan berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel*.

2) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinieritas sudah dipenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Konstanta	1,116	1,220		0,915	0,362
	Budaya Organisasi (X ₁)	0,188	0,034	0,341	5,455	0,000
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,470	0,054	0,537	8,639	0,000
	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,356	0,056	0,394	6,363	0,000
R		0,785				
Adjusted R Square		0,605				
F _{hitung}		54,155				
Sig.		0,000				

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : olah data IBM SPSS Statistic 25, tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1 di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1,116 + 0,188 X_1 + 0,470 X_2 + 0,356 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

1. Apabila budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap tetap maka kinerja pegawai (Y) akan tetap.
2. Apabila budaya organisasi (X_1) mengalami peningkatan dengan asumsi motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap tetap maka kinerja pegawai (Y) meningkat.
3. Apabila motivasi kerja (X_2) mengalami peningkatan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap tetap maka kinerja pegawai (Y) meningkat.
4. Apabila kepuasan kerja (X_3) mengalami peningkatan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap tetap maka kinerja pegawai (Y) meningkat.

4) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,605 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,605 \times 100\% = 60,5\%$ dengan sisa 39,5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

5) Uji t

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis pengaruh budaya organisasi

terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,455 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar (hipotesis diterima).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,639 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar (hipotesis diterima).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,363 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar (hipotesis diterima).

6) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 54,155 dan nilai signifikan uji F yakni $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar model dinyatakan fit (layak).

7) Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,341. Nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,537. Sedangkan *Standardized Coefficients Beta* variabel motivasi kerja memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* yang paling besar yaitu 0,537. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar.

8) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini sejalan dengan hasil temuan Wagiman dan Himawan (2018), Redi (2018), Wicaksono, dkk., (2019), Marlius dan Vebrian (2020), Mei dan Wachid (2020), Sutoro, dkk., (2020) dan Titi dan Fathonah (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini sejalan dengan hasil temuan Effendi dan Febrie (2019), Umi (2019), Nikolas dan Kalbis (2019), Tarjo (2019), Wan dan Zulaspan (2019), Mei dan Wachid (2020) serta Titi dan Fathonah (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mei dan Wachid

(2020), Sutoro, dkk., (2020), Titi dan Fathonah (2021), Putri (2021), Dhiya dan Mauli (2021), Heri, dkk., (2022) serta Wahyu, dkk., (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar.

Keterbatasan dan Saran-Saran

Keterbatasan

- 1) Pengambilan data dilakukan dengan *cross sectional*, dimana dibutuhkan subyek penelitian yang relatif besar atau banyak dengan asumsi variabel bebas yang berpengaruh cukup banyak maka sebaiknya menggunakan studi longitudinal.
- 2) Dalam pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Saran-Saran

- 1) Hendaknya pimpinan Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar memberikan arahan agar setiap kayawannya selalu ingat untuk melakukan doa terlebih dahulu sebelum memulai aktivitas apapun sesuai dengan kepercayaan masing-masing agar dilancarkan dan dipermudahkannya setiap pekerjaan yang akan dilakukan.
- 2) Hendaknya pimpinan perlu memberikan penghargaan kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja sehingga kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gianyar mengalami peningkatan.
- 3) Disarankan kepada pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing pegawai, dengan memahami karakteristik individu setiap pegawai maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai karakteristik masing-masing individu sehingga pegawai diharapkan bisa mengerjakan pekerjaan dengan sepenuh hati.
- 4) Disarankan kepada pegawai agar memanfaatkan waktu luangnya dengan memeriksa kembali pekerjaan sebelum diserahkan kepada atasan agar kinerja yang dihasilkan lebih optimal.
- 5) Bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya dengan menambah variabel pengawasan, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, loyalitas,

komitmen, kompetensi dan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arrauf, Herlina Siami. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Koperasi Amarta Wonosari. *Thesis*. Malang: Universitas Muhamadiyah.
- Ary, Ferdian., Alya Rismi Devita. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 5 No. 2 Juli 2020 HAL: 187-193 P-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570.
- Edison, Anwar., Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Gibson. 2018. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heri Ariawan., Kadek., Widyani, Anak Agung Dwi., Daniel, Manek. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Kreme Seminyak. *Jurnal EMAS*. Vol 3 Nomor 10 Oktober 2022 E-ISSN: 2774-3020.
- Kreitner, Robert., Kinicki, Angelo. 2018. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empa, Jakarta.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mei, Handayani., Wachid, Fuady R. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. FRJ Global Concept Jepara). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 48 / Th. XXVII / April 2020.
- Meita, Pragiwani., Elva, Lestari., Mohammad, Benny Alexandri. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*. Volume 3 No. 3 Oktober 2020 : 117-129.
- Nikolas, Ivan Waskita Adiyasa., Kalbis, Windayanti. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*. Vol 2, No.1, April 2019, pp. 23-30 eISSN 2655-237X.
- Pradana Putra, I Ketut Gede Ari. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Tridarma Putri Di Kabupaten Klungkung. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Ngurah Rai.
- Prasetyo, E. B. 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. *Skripsi*. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945.
- Redi, Indra Yudha. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 9, Nomor 2, Mei 2018 ISSN 2086-5031 E-ISSN 2615-3300.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., Judge T.A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *sitinjak*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sitinjak, F. O. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*. 94-103.
- Srimiatun., Prihatinta, Triana. 2017. Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*. Vol. 1(1), hh 19-28.
- Suhasto, RB., Iwan. Noor. 2018, Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square. *Jurnal AKSI (Akuntansi dan Sistem Informasi)*. Vol 3, p 43-55.

- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS.
- Suprihanto, John. 2014. *sumanto*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Sutoro, Moh., Syamsi, Mawardi., Endang. Sugiarti. 2020 Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 3, No. 4, October 2020 p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarjo. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*. Volume 2, Nomor 1, Agustus 2019 E-ISSN (Online) : 2621 – 3230.
- Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Titi, Laras., Fathonah, Eka Susanti. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada CV. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*. Vol. 9 No. 1, 2021 Hal. 46 – 60.
- Vecchio I., Tornali C., Bragazzi, NL., Martini, M. 2018. The Discovery Of Insulin: An Important Milestone In The History Of Medicine. *Front Endocrinol*. 9: 613.
- Wagiman., Himawan, Arif Sutanto. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kantor Wilayah Semarang). *Prosiding SENDI_U*. 2018 ISBN: 978-979-3649-99-3.
- Wahyu Swadiputra, Ida Bagus., Widyani, Anak Agung Dwi., Sintya Saraswati, Ni Putu Ayu. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal. *Jurnal EMAS*. Vol 3 Nomor 9 September 2022 E-ISSN: 2774-3020.
- Wan, Dedi Wahyudi., Zulaspan, Tupti. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44 ISSN 2623-2634 (online).
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuli, Wiliandari. 2015. Kepuasan Kerja Karyawan. *SOCIETY*. 6(2), 81-95.