



Artikel

Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang

Nadya Pradipta Respati¹, Desna Aromatica², Ria Ariany³

¹ Program Magister Administrasi Publik, Universitas Andalas Universitas Andalas

² afiliasi 2; e-mail@e-mail.com

* Korespondensi : nadyapradipta.np@gmail.com

Abstrak

Tingkat kehadiran pegawai pertanahan kota padang dari tahun 2019 - 2022 mengalami perubahan tahun ketahun, pada instansi memiliki masa kerja sebanyak 20 hari kerja. Jika dilihat pada tahun 2019 dan 2020 selama satu tahun terdapat pegawai yang alfa dan tidak ada keterangan penugasan kantor, oleh karena itu terdapat pengurangan masa kerja yang menyebabkan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing pegawai terjadinya penumpukan berkas serta mengalami keterlambatan dalam proses pelayanan terhadap masyarakat. Maka dari itu terdapat pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Kota Padang. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 44 orang responden dan teknik pengambilan sampel ini menggunakan Total Sampling. Jenis dan sumber data yang digunakan peneliti yaitu data primer dan sekunder, sedangkan untuk teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, uji kelayakan angket dan uji asumsi klasik dengan model regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Kota Padang, motivasi kerja berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Kota Padang, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Kota Padang.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

Abstract

The attendance level of Padang City land employees from 2019 - 2022 has changed from year to year, the agency has a working period of 20 working days. If we look at 2019 and 2020, for one year there were employees who were alpha and there was no information about office assignments, therefore there was a reduction in the working period which caused the duties and responsibilities of each employee to accumulate files and experience delays in the service process to the community. . Therefore, there is an influence of work culture, work motivation and job satisfaction on the performance of employees of the Padang City Land Agency Office. In this study the entire population was used as a sample, so the total sample in this study was 44 respondents and this sampling technique used Total Sampling. The types and sources of data used by researchers are primary and secondary data, while the analysis techniques use descriptive analysis, questionnaire feasibility tests and classic assumption tests with multiple regression models. The results of the research show that work culture influences the level of performance of employees at the Padang City Land Agency Office, work motivation influences the performance level of employees at the Padang City Land Agency Office, and job satisfaction influences the performance level of employees at the Padang City Land Agency Office.

Keywords: Work Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance.

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang mengkoordinasikan secara sadar dengan adanya batasan yang reaktif yang dapat diidentifikasi, dengan bekerja secara terus menerus agar dapat mencapai tujuan (Robbins, 2007). Seluruh dari tindakan yang diambil dalam suatu kegiatan dapat diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang merupakan anggota dari organisasi tersebut. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pada pemimpin ataupun pegawai dalam bentuk tugas dan pengawasan yang merupakan sebagai penentu tercapainya tujuan organisasi. Berhubungan dengan masa otonomi daerah, mengembangkan sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan dan keputusan yang strategis untuk setiap pemerintahan daerah. Hal yang lebih penting dalam mengembangkan sumber daya manusia pada era *good governance* adalah perubahan pada paradigma, sikap, nilai dan kinerja instansi pemerintah. Peran pemerintah yang sesuai dengan prosedur akan dibantu oleh birokrasi yang bisa mengerjakan tugas dan fungsinya.

Adapun tantangan yang akan dilalui birokrasi yaitu dalam mengimplementasikan kinerja yang secara efektif dan efisien, karena selama ini birokrasi sangat identik dengan kinerja yang berbelit-belit. Oleh karena itu kinerja pegawai birokrasi harus melakukan pembaharuan agar dapat memberikan dan menciptakan kinerja aparatur yang dapat bekerja secara profesional. Organisasi yang baik yaitu organisasi yang selalu mengupayakan dalam peningkatan kemampuan pada sumber daya manusia, maka dari itu adanya reformasi birokrasi sebagai jalan untuk melaksanakan pembaharuan yang menyakut pada aspek kelembagaan atau organisasi serta tata pelaksanaan pada sumber daya aparatur. Tentunya pada situasi saat ini terlihat sangat pesatnya pergerakan informasi diberbagai bidang pada setiap kegiatan pembaharuan. Maka dari itu untuk setiap daerah harus memiliki kemampuan dalam mengelola atau manata, mengarahkan, dan memanfaatkan sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dengan adanya keahlian pada setiap individu terhadap kinerja, bahwa hal tersebut merupakan sebuah potensi yang dibutuhkan oleh aparatur daerah. Keahlian yang dimiliki atau dikuasai pada setiap individu dapat menyalurkan yang dimiliki seperti menjadwalkan setiap kegiatan yang akan dilakukan, menata pemberkasan yang dibutuhkan, dan juga dapat menggunakan dengan baik sarana dan prasarana yang telah dimiliki, serta dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan balasan dalam hal pelayanan publik.

Bangkitnya kembali perekonomian masyarakat pada wilayah Kota Padang sangat berdampak pada pelayanan di bidang pertanahan, dimana banyaknya permohonan. Maka dari itu Dinas Badan Pertanahan Nasional Kota Padang merupakan salah satu unsur dalam pelaksanaan otonomi daerah di bidang pertanahan yang berkedudukan dibawah dan ditanggung jawab oleh Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. Untuk menjalankan tugas dalam bidang pelayanan pada bidang pertanahan yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Badan Pertanahan Nasional. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah diperoleh pegawai sesuai dengan peran dan tugasnya masing-masing dalam masa tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar yang telah di tetap pada organisasi. Penilaian kinerja pegawai terdapat pada Peraturan Pemerintahan Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan menjelaskan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi yang akan diperhatikan yaitu target, capaian, hasil dan manfaat setelah dicapai serta perilaku pegawai. Berdasarkan peraturan tersebut bahwa rencana pembangunan daerah sangat berpatokan pada tingkat capaian kinerja pegawai yang terdapat pada indikator penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai yang terdiri dari pelayanan, integritas, kepemimpinan, disiplin, budaya kerja, dan motivasi pegawai. Penilaian kinerja ialah suatu kegiatan yang sangat penting, dapat digunakan sebagai alat ukur dalam menentukan

keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Badan Pertanahan Nasional Kota Padang merupakan instansi pemerintah yang menjalankan tugas pemerintahan dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang pertanahan yang berpedoman pada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Tabel 1.1.
Daftar Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Kantor Badan Pertanahan Kota Padang Tahun 2019 - 2022

Tahun	Sakit	Izin	Alfa	Cuti
2019	45	7	79	348
2020	43	7	79	357
2021	49	2	0	55
2022	55	4	0	113

Sumber : Olahan Data Internal Kantor Pertanahan Kota Padang, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pertanahan kota padang dari tahun 2019 - 2022 mengalami perubahan tahun ketahun, pada instansi memiliki masa kerja sebanyak 20 hari kerja. Jika dilihat pada tahun 2019 dan 2020 selama satu tahun terdapat pegawai yang alfa dan tidak ada keterangan penugasan kantor, oleh karena itu terdapat pengurangan masa kerja yang menyebabkan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing pegawai terjadinya penumpukan berkas serta mengalami keterlambatan dalam proses pelayanan terhadap masyarakat. Pada tahun 2021 dan 2022 tidak terdapat pegawai yang alfa atau tidak ada keterangan penugasan kantor, dapat dikatakan bahwa setiap tahun kantor pertanahan dalam tingkat kehadiran mengalami peningkatan yang cukup baik. Bahwa tingkat kehadiran pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien untuk memberikan hasil yang optimal dan sangat diharapkan oleh masyarakat.

Tabel 1.2.
Daftar Rekapitulasi SKP Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang Tahun 2020 dan 2021

										0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
2020	5,2	5,2	3,5	1,5	3,8	5,2	4,2	3,8	4,7	5,2	2,1	4,9	3,2	8,5	2,4	8,2	3,7	5,2	5,2	5,2
2021	5,2	7,9	7,6	3,5	1,7	7,7	3,8	5,2	7,8	5,2	7,2	4,2	5,4	5,8	8,6	3,5	4,7	8,3	3,9	5,2

Sumber : Data Internal Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang

Tabel 1.2. menunjukkan bahwa tingkat dari capaian sasaran kinerja pegawai (SKP) kantor pertanahan pada tahun 2020 dan tahun 2021 mengalami perubahan yaitu dengan adanya nilai skp yang menurun pada tahun 2021. Terlihat bahwa terjadinya penurunan kinerja, maka dari itu sangat berpengaruh dalam mengerjakan tugas pokok dan tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, salah satu penyebab dari penilaian SKP ini yaitu kurangnya sosialisasi atau rendahnya sosialisasi yang mengakibatkan rendahnya hasil kinerja serta pemahaman pegawai dalam penerapan SKP. Pada tahun 2020-2021 merupakan awal dari munculnya virus atau penyakit menular yang dinamakan covid 19 dan terhentinya secara bersamaan seluruh aktivitas, oleh sebab itu berubahnya aturan pekerjaan pada setiap instansi yang mengalami pembaharuan mendadak dan juga berdampak pada kinerja pegawai tidak profesional dan tidak disiplin. Terlihat pada tabel diatas terjadinya penurunan penilaian pegawai pada sasaran kinerja pegawai tahun 2020 dan 2021.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi awal penulis di Badan Pertanahan Nasional Kota Padang, terdapat adanya permasalahan lain yang dibuktikan dari hasil wawancara pada kepala bagian SDM Badan Pertanahan Nasional Kota Padang yaitu Bapak Idris, pada tanggal 16 Februari 2023. Adanya fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai. *Pertama* sesuai dengan Kepmen ATR/Kepala BPN Nomor 115/SK-0T.02/V/2020 yang menetapkan 3 nilai budaya kerja utama bagi Kementerian ATR/BPN, yaitu Melayani, Profesional, dan Terpercaya. Nilai-nilai ini harus diinternalisasikan oleh semua elemen Kementerian ATR/BPN di tingkat pusat dan daerah. Dari tiga nilai budaya kerja masih belum terpenuhi karena terdapat pegawai yang masih belum profesional dalam bekerja dikarenakan terdapat latar belakang pendidikan pegawai juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal kualitas diri dalam melayani masyarakat. *Kedua*, dilihat dari motivasi kerja pegawai, dimana pegawai pada instansi pemerintah melakukan kinerjanya sesuai dengan SOP tetapi masih adanya pegawai yang melanggar dan tidak sesuai dengan SOP kerja pegawai, maka diberikan punishment dan dipindahkan ke bagian loket. Ada beberapa pegawai yang kurang aktif dalam menyelesaikan tugasnya sehingga terjadinya penumpukan. *Ketiga*, kepuasan pada pegawai, dilihat dari kinerja pegawai yang kurang aktif dalam menyelesaikan tugasnya sehingga terjadinya penumpukan dan dalam hal ketepatan waktu penyelesaian kegiatan pelayanan masih belum efisien antara waktu yang telah ditentukan dengan pelaksanaan di lapangan, sehingga tidak sesuai dengan target. Adanya hambatan dari atasan yang belum memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk memberikan sebuah ide atau gagasan dalam program kerja. Ada beberapa pegawai. *Keempat*, kinerja pegawai masih belum optimal karena terdapat pegawai yang masih kurang paham tentang aturan maka dari itu banyak pegawai melakukan pelanggaran disiplin pada kehadiran, sering adanya keterlambatan pegawai jam masuk kerja dan pada jam kerja setelah istirahat. Berbanding terbalik kehadiran pegawai menggunakan finger print dengan keadaan sebenarnya.

Permasalahan pada budaya kerja aparatur negara yang telah diungkapkan oleh KEPMENPAN tahun 2008, menyatakan bahwa pengabaian nilai-nilai moral dan budaya kerja menyebabkan permasalahan pada kondisi kinerja instansi pemerintah yakni: 1) Penilaian negatif dari masyarakat tentang pelayanan public yang diberikan oleh aparatur pemerintah; 2) Kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah, sehingga kinerja aparatur pemerintah terhadap pelayanan kepada masyarakat masih belum memuaskan; 3) Tidak diterapkan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah menambah pencitraan buruk aparatur; 4) kurangnya *knowledge, skill, attitude* pada diri aparatur pemerintah sehingga sangat diperlukan peningkatan. Motivasi adalah keinginan atau kemauan yang ada dalam diri manusia dengan memberikan potensi serta berorientasi pada perilaku untuk menjalankan tugas-tugas dengan efektif dan efisien dalam lingkungan pekerjaan (Hakim, 2006). Dalam hal kepuasan kerja, menurut ahli Gilmer dalam As'sad (2003) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam lingkungan kerja,

komunikasi dan fasilitas. Permasalahan yang telah dipaparkan oleh penulis merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, sumber daya manusia ASN pada Badan Pertanahan Nasional Kota Padang harus memiliki budaya kerja yang tinggi, memiliki motivasi terhadap pekerjaan, serta adanya rasa kepuasan yang didapat baik terhadap individu maupun terhadap instansi sendiri. Sehingga tujuan dan harapan dari instansi birokrasi dapat diwujudkan

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. analisis data yang bersifat kuantitatif yang terdapat pengembangan ilmu pengetahuan yaitu pemikiran sebab akibat, reduksi pada variabel, hipotesis, pertanyaan yang spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi serta pengujian teori. Penelitian survei menurut ahli Sugiyono (2017:12) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian survei merupakan penelitian dari kuantitatif yang mana peneliti dapat menanyakan kepada responden mengenai keyakinan, pendapat, dan karakteristik suatu objek dan perilaku yang lalu atau saat ini. Tipe pencarian dalam penelitian ini adalah kausalitas. Sedangkan unit dari penelitian ini adalah individu, yaitu para Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang. Berdasarkan waktu pelaksanaan penelitian ini termasuk pada kategori cross sectional dimana informasi dari populasi dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, bertujuan untuk mengetahui pendapat dari Sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti. Lokasi penelitian yang diambil yaitu Badan Pertanahan Nasional Kota Padang. Peneliti mengambil lokasi penelitian karena BPN merupakan Lembaga pemerintah non kementerian yang mempunyai tugas dan melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pegawai yang dapat melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat, tentunya harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan profesional dalam bekerja. Untuk populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang yang terdiri dari berbagai divisi dan jabatan yaitu sebanyak 44 orang pegawai ASN. Karena jumlah populasi pegawai kurang dari 100, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, untuk jumlah dari populasi itu sendiri berjumlah 44 responden.

Pada penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel eksogen atau bebas (x) dan variabel endogen atau terikat (y). Berikut penjelasan dari masing-masing variabel penelitian, sebagai berikut: Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen, variabel independen pada penelitian ini adalah budaya kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3). Sedangkan untuk variabel dependennya adalah kinerja (Y). Data primer yaitu data yang dapat langsung diperoleh dan dikumpulkan langsung pada saat dilapangan oleh yang sedang mengerjakan penelitian (Sugiyono, 2014) dengan teknik yang dilakukan dalam pengambilan data secara observasi, interview, kuesioner, dan dokumentasi. Untuk tahapan wawancara yang merupakan tahap untuk saling bertukaran ide antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat memberikan topik atau objek secara luas. Sedangkan untuk tahapan kuesioner yaitu dapat mengumpulkan data melalui penyebaran angket kuesioner pada responden. Pada penelitian ini kuesioner disebarkan pada seluruh pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang, untuk mendapatkan data kinerja pegawai yaitu budaya kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dan pada saat penyebaran angket, peneliti tidak meninggalkan angket tersebut, tetapi peneliti melakukan penyebaran angket dengan menunggu angket tersebut diisi oleh pegawai BPN sampai selesai. Dalam satu hari peneliti menyebarkan angket kuesioner per divisi, jadi peneliti memerlukan waktu tiga hari untuk mendapatkan jawaban responden pegawai BPN terhadap kuesioner penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, data memiliki kedudukan tinggi karena data memberikan gambaran variabel yang sedang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Maka dari itu, benar tidaknya sebuah data sangat menentukan kualitas tidaknya hasil penelitian ini serta instrumen yang baik dapat memenuhi syarat yaitu valid dan reliabelnya sebuah data.

3.1. Uji Validitas

3.1.1. Budaya Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Tingkat Signifikan	Keterangan
Budaya Kerja	X1	.811**	0,297	0,05	Valid
	X2	.889**	0,297	0,05	Valid
	X3	.829**	0,297	0,05	Valid
	X4	.807**	0,297	0,05	Valid
	X5	.892**	0,297	0,05	Valid
	X6	.823**	0,297	0,05	Valid
	X7	.785**	0,297	0,05	Valid
	X8	.859**	0,297	0,05	Valid
	X9	.803**	0,297	0,05	Valid
	X10	.797**	0,297	0,05	Valid
	X11	.831**	0,297	0,05	Valid
	X12	.812**	0,297	0,05	Valid
	X13	.823**	0,297	0,05	Valid
	X14	.852**	0,297	0,05	Valid
	X15	.820**	0,297	0,05	Valid
	X16	.889**	0,297	0,05	Valid
	X17	.832**	0,297	0,05	Valid
	X18	.842**	0,297	0,05	Valid
	X19	.875**	0,297	0,05	Valid
	X20	.813**	0,297	0,05	Valid
	X21	.818**	0,297	0,05	Valid
	X22	.843**	0,297	0,05	Valid
	X23	.813**	0,297	0,05	Valid
	X24	.912**	0,297	0,05	Valid
	X25	.818**	0,297	0,05	Valid
	X26	.892**	0,297	0,05	Valid
	X27	.821**	0,297	0,05	Valid
	X28	.804**	0,297	0,05	Valid

Gambar 1 Uji Validitas Budaya Kerja

Dari table diatas terdapat 28 pertanyaan yang di uji pada 44 responden dengan nilai r tabel 0,297 dan semuanya mendapatkan nilai r hitung > 0,297, maka dapat dikatakan valid.

3.1.2. Motivasi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Tingkat Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja	X1	.727**	0,297	0,05	Valid
	X2	.793**	0,297	0,05	Valid
	X3	.622**	0,297	0,05	Valid
	X4	.833**	0,297	0,05	Valid
	X5	.859**	0,297	0,05	Valid
	X6	.780**	0,297	0,05	Valid
	X7	.853**	0,297	0,05	Valid
	X8	.797**	0,297	0,05	Valid
	X9	.658**	0,297	0,05	Valid
	X10	.776**	0,297	0,05	Valid
	X11	.810**	0,297	0,05	Valid
	X12	.749**	0,297	0,05	Valid
	X13	.789**	0,297	0,05	Valid
	X14	.847**	0,297	0,05	Valid
	X15	.707**	0,297	0,05	Valid
	X16	.865**	0,297	0,05	Valid
	X17	.804**	0,297	0,05	Valid
	X18	.743**	0,297	0,05	Valid
	X19	.750**	0,297	0,05	Valid
	X20	.804**	0,297	0,05	Valid
	X21	.764**	0,297	0,05	Valid
	X22	.791**	0,297	0,05	Valid
	X23	.626**	0,297	0,05	Valid
	X24	.748**	0,297	0,05	Valid

Gambar 2 Uji Validitas Motivasi Kerja

Dari table diatas terdapat 24 pertanyaan yang di uji pada 44 responden dengan nilai r tabel 0,297 dan semuanya mendapatkan nilai r hitung > 0,297, maka dapat dikatakan valid

3.1.3. Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Tingkat Signifikan	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1	.770**	0,297	0,05	Valid
	X2	.585**	0,297	0,05	Valid
	X3	.715**	0,297	0,05	Valid
	X4	.668**	0,297	0,05	Valid
	X5	.694**	0,297	0,05	Valid
	X6	.798**	0,297	0,05	Valid
	X7	.579**	0,297	0,05	Valid
	X8	.551**	0,297	0,05	Valid
	X9	.434**	0,297	0,05	Valid
	X10	.600**	0,297	0,05	Valid
	X11	.360**	0,297	0,05	Valid
	X12	.495**	0,297	0,05	Valid
	X13	.310**	0,297	0,05	Valid
	X14	.267**	0,297	0,05	Valid
	X15	.329**	0,297	0,05	Valid
	X16	.624**	0,297	0,05	Valid
	X17	.724**	0,297	0,05	Valid
	X18	.704**	0,297	0,05	Valid
	X19	.818**	0,297	0,05	Valid
	X20	.683**	0,297	0,05	Valid

Gambar 3 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Dari table diatas terdapat 20 pertanyaan yang di uji pada 44 responden dengan nilai r tabel 0,297 dan semuanya mendapatkan nilai r hitung > 0,297, maka dapat dikatakan valid.

3.1.4. Kinerja

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Tingkat Siginifikan	Keterangan
Kinerja	X1	.687**	0,297	0,05	Valid
	X2	.701**	0,297	0,05	Valid
	X3	.665**	0,297	0,05	Valid
	X4	.616**	0,297	0,05	Valid
	X5	.713**	0,297	0,05	Valid
	X6	.640**	0,297	0,05	Valid
	X7	.647**	0,297	0,05	Valid
	X8	.643**	0,297	0,05	Valid
	X9	.631**	0,297	0,05	Valid
	X10	.669**	0,297	0,05	Valid
	X11	.703**	0,297	0,05	Valid
	X12	.755**	0,297	0,05	Valid
	X13	.669**	0,297	0,05	Valid
	X14	.717**	0,297	0,05	Valid
	X15	.624**	0,297	0,05	Valid
	X16	.695**	0,297	0,05	Valid

Gambar 4 Uji Validitas Kinerja

Dari table diatas terdapat 16 pertanyaan yang di uji pada 44 responden dengan nilai r tabel 0,297 dan semuanya mendapatkan nilai r hitung > 0,297, maka dapat dikatakan valid.

3.2. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26,358	4,530		,000
	BUDAYA KERJA (X1)	,100	,041	,304	,020
	MOTIVASI KERJA (X2)	,137	,096	,300	,019
	KEPUASAN KERJA (X3)	,256	,079	,367	,002

Gambar 5 Uji Regresi Berganda.

Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai konstan yaitu $a = 26,358$ sedangkan koefisien variabel budaya kerja 0,100, koefisien variabel motivasi kerja 0,137 dan variabel kepuasan kerja 0,256.

3.3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1546,780	3	515,593	30,491	,000[*]
	Residual	676,380	40	16,909		
	Total	2223,159	43			

Gambar 6 Uji F

Diketahui bahwa pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang dilakukan menggunakan uji F. Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai Fhitung = 30,491 dengan signifikansi 0,000 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif atau terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan penarikan kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.4. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,358	4,530		5,818	,000
	BUDAYA KERJA (X1)	,100	,041	,304	2,415	,020
	MOTIVASI KERJA (X2)	,137	,056	,300	2,441	,019
	KEPUASAN KERJA (X3)	,256	,079	,367	3,266	,002

Gambar 7 Uji T

1. Pengujian Koefisien Regresi Budaya Kerja, Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel budaya kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak.
2. Pengujian Koefisien Regresi Motivasi Kerja, Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak.
3. Pengujian Koefisien Regresi Kepuasan Kerja, Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak.

3.5. Koefisien Determinasi

**Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.673	4,11211

Gambar 8 Koefisien Determinasi

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien regresi diperoleh sebesar 0,673 sama dengan 67,3%. Maka dari itu variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini. Sedangkan untuk besaran koefisien korelasi (R) sebesar 0,834 yang menunjukan bahwa korelasi pada setiap variabel dependen dan variabel independen adalah sangat kuat.

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja secara parsial

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja secara parsial

Pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Kota Padang, dilihat berdasarkan hasil uji secara parsial mendapatkan nilai signifikan variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,020 < 0,05$ yang menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk uji regresi berganda yang menunjukan pengaruh positif sebesar 0,100 menyatakan bahwa jika terjadinya peningkatan, maka akan memberikan pengaruh yang positif serta peningkatan juga pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Terlihat dari hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa dari variabel budaya kerja memiliki persentase tinggi yaitu 84,4% dapat diartikan bahwa pegawai sudah memberikan yang terbaik dalam meningkatkan efektifitas dalam bekerja sehingga memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa budaya kerja pada kantor pertanahan termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Kurniawati (2018) yang meneliti pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitiannya yang menunjukan bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Efrinawati (2022), meneliti tentang pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi riau, dengan hasil penelitian menunjukan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Desi Saputra (2018) meneliti tentang pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampak pada kantor kementerian agama kabupaten aceh, dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya kerja yang ada di kantor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Luthans (2006) berpendapat bahwa budaya kerja merupakan nilai yang ditemukan, digali dan dikembangkan oleh suatu instansi saat menghadapi permasalahan baik dari internal maupun eksternal yang dirasa sangat berharga dan perlu dilanjutkan oleh pegawai baru nantinya. Oleh karena itu kantor pertanahan kota padang sangat menekankan pada seluruh pegawai harus memiliki budaya kerja dengan orientasi hasil yaitu dengan cara untuk selalu melakukan peningkatan kualitas diri agar bisa menghadapi dan menyelesaikan permasalahan dengan optimal. Selain itu pengaruh positif pada budaya kerja kantor pertanahan kota padang, dimana pegawai memiliki sebuah kebiasaan yaitu senantiasa untuk tetap berusaha mematuhi

peraturan. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, memiliki hasil yang sama-sama berpengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja secara parsial

Pengaruh motivasi kerja secara parsial pada penelitian ini yaitu pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan data hasil penelitian sebesar $0,019 < 0,05$ yang menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk uji regresi berganda yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,137 menyatakan bahwa jika terjadinya peningkatan, maka akan memberikan pengaruh yang positif serta juga meningkatnya pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Terlihat dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari variabel motivasi kerja memiliki persentase tinggi sebesar 81,8% dengan artian bahwa pegawai memiliki kepuasan tersendiri dalam menyelesaikan tugas yang sulit. Oleh karena itu disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori baik. Secara Empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dori Sandra (2017) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten pesisir selatan. Dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan sudah termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian yang serupa oleh Lusiana (2018) tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor badan pertanahan nasional kabupaten situbondo. Mendapatkan hasil yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan artian sejalan dengan temuan di lapangan terbukti bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan berdampak terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Uno (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dalam diri manusia yang selalu melakukan perubahan pada sikap yang lebih baik lagi untuk memenuhi kebutuhan. Dalam hal ini, adanya kemauan pada pegawai kantor pertanahan kota padang untuk melakukan perubahan dengan memotivasi diri agar memberikan kualitas diri yang baik dan dapat mempertahankan sikap baik, maka sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memiliki persamaan yaitu memberikan hasil yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel yang diteliti terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara parsial

Pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Kota Padang, dilihat berdasarkan hasil uji secara parsial mendapatkan nilai signifikan variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,002 < 0,05$ yang menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk uji regresi berganda yang menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,256 menyatakan bahwa jika terjadinya peningkatan, maka akan memberikan pengaruh yang positif serta peningkatan juga pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Terlihat dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari variabel kepuasan kerja memiliki persentase tinggi sebesar 85,91% dengan artian bahwa pegawai kantor badan pertanahan mendapatkan pimpinan yang selalu memberikan bimbingan langsung, agar bisa meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan pertanahan dan mendapatkan hasil yang baik untuk instansi. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Desy Herma (2014) dengan penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada badan pertanahan nasional kabupaten boyolali. Dengan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai arah hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sikap yang umum dari setiap individu terhadap pekerjaannya. Hal ini, terlihat dari keseluruhan pegawai ASN kantor pertanahan kota padang merasakan kepuasan dalam

bekerja terhadap pimpinan mereka, karena pimpinan menggunakan cara agar pegawai puas dengan kerjanya yaitu menjalin komunikasi yang baik dan membimbing pegawai jika ada dari pegawai yang tidak memahami tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memiliki persamaan yaitu memberikan hasil yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel yang diteliti terhadap kinerja pegawai.

4.2. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik yang terlihat bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif, dapat diartikan bahwa semakin tinggi variabel independen maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang. Hasil dari uji hipotesis yang telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diperoleh nilai hitung 30,491 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti nilai hitung lebih besar dari nilai tabel ($F_{\text{Hitung}} 30,491 > F_{\text{Tabel}} 5,818$) dan untuk nilai dari signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_a diterima dan H_o ditolak, pengujian statistik memberikan bukti bahwa variabel budaya kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kota Padang.

5. Kesimpulan

Dilihat dari hasil penelitian pada kantor pertanahan kota padang pada variabel budaya kerja terhadap kinerja secara parsial memberikan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan dalam analisis deskriptif kinerja kantor pertanahan pada variabel budaya kerja termasuk dalam kategori sangat baik. Dilihat dari hasil penelitian pada kantor pertanahan kota padang pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial memberikan hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis deskriptif kinerja kantor pertanahan pada variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori baik. Dilihat dari hasil penelitian pada kantor pertanahan kota padang pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial memberikan hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis deskriptif kinerja kantor pertanahan pada variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik. Dilihat hasil penelitian pada kantor pertanahan kota padang keseluruhan variabel bebas yaitu budaya kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan. Untuk hasil dari analisis deskriptif keseluruhan variabel kinerja pegawai kantor pertanahan kota padang termasuk dalam kategori cukup baik

Referensi

1. Robbins, S.P. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Pearson Education International, Pearson Hall, New Jersey, Jilid I dan II, Ahli Bahasa Angelica, D, Cahyani, dan Abdul. Jakarta: Salemba Empat.
2. Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
3. Robbins, Stephen Dan Judge, Timothy. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
4. Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior: Concept, Controversies and Application*, Englewood Cliff: Prentice Hall.
5. Robbins, Stephen P. dan Mary M. Coulter, 2007, *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Indeks, Jakarta.
6. Robbins, Stephen, P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks.
7. Robbins, Stephen.1996. *Perilaku Organisasi: Konsep-Kontroversi Aplikasi*, jilid 2. Prentice Hall, Inc. A. Simon and Schuster Company, New Jersey.

Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang

8. Roos, W., & Van Eeden, R. 2008. The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture. *SA journal of industrial psychology*, 34(1), 54-63.
9. Ranupandojo, Heidjarman dan Suad Husnan, edisi 2. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta:BPFE UGM.
10. Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
11. Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*.
12. Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
13. Soomro, B. A., & Shah, N. 2019. Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*.
14. Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
15. Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
16. Suryadi, I., & Efendi, S. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
17. Taliziduhu, Ndraha .2007. *Pengantar Manajemen Pengawasan dan Tata Kelola*, Edisi 2, Jakarta: Penerbit Rajawali
18. Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
19. Trus, M., Galdikiene, N., Balciunas, S., Green, P., Helminen, M., & Suominen, T. 2019. Connection between organizational culture and climate and empowerment: The perspective of nurse managers. *Nursing & health sciences*, 21(1), 54-62.
20. Vanesa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. 2019. The influence of organizational culture, work environment and work motivation on employee discipline in PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 37-45.
21. Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
22. Wuri, C. D., Tasik, F. C., & Goni, S. Y. 2022. Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. *Agri-Sosioekonomi*, 18(1), 255-266.
23. Yakup, Y. 2017. Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290