

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rembang

Stevanie Purnama Putri¹ dan Muhammad Tahwin²

^{1,2} Universitas YPPI Rembang

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk membuktikan pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pegawai BPN Kabupaten Rembang. Penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja pegawai dan menggunakan variabel independen budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah seluruh Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rembang sebanyak 40 pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah menggunakan sampel jenuh. Sehingga sampel pada penelitian yang dilakukan adalah seluruh Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rembang yang berjumlah 40 pegawai. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uji determinasi didapatkan nilai Adjusted R square sebesar 0,596 atau 59,6%, dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 59,6% dan 40,4% dijelaskan oleh faktor lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

Copyright (c) 2023 Stevanie Purnama Putri

✉ Corresponding author :

Email Address : radendewimutia@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi dan telah diberlakukannya otonomi daerah, faktor sumberdaya manusia sangat penting. Prinsip pengelolaan lembaga pemerintah kabupaten yang profesional, ramping dan diisi pegawai yang punya prestasi kerja tinggi merupakan kebutuhan yang sangat mendesak. Badan Pertanahan Nasional sebagai unsur aparatur negara punya andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional. Memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat merupakan tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh pemerintah sebagai organisasi publik. Seluruh pegawai pemerintahan memiliki kewajiban serta tanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik yang baik dan profesional sehingga dapat memuaskan masyarakat. Pelaksanaan pelayanan publik

yang profesional merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dengan masyarakat, disebabkan pelayanan yang memuaskan adalah hak dari seluruh masyarakat yang harus dipenuhi oleh pemerintah.

Badan Pertanahan Nasional adalah lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rembang perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dihasilkan melalui pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, dan pengalaman kerja (Pongkorung dkk, 2018). Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor terpenting bagi organisasi. Pencapaian hasil seorang pegawai dapat mempengaruhi tujuan organisasi. Keberhasilan tidak lepas dari pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, perlu standar pekerjaan terhadap tugas yang dijalankan pegawai agar kinerja dapat berjalan efektif dan efisien. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya (Pongkorung dkk, 2018). Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

LANDASAN TEORI

Green Product

Goal setting theory mula-mula dikemukakan oleh Locke (Ghozali, 2020). *Goal setting theory* mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan *goal setting theory* suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Di samping itu, *goal setting theory* juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu memiliki komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Kinerja

Menurut Wibowo (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi, secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dilihat dari *goal setting theory*, seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

METODE

Teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini melalui kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah dari sumber data primer yang diperoleh dari instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh responden yang menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rembang. Populasi penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rembang sebanyak 40 pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah menggunakan sampel jenuh. Sehingga sampel pada penelitian yang dilakukan adalah seluruh Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rembang yang berjumlah 40 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	0,702	0,70	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,771	0,70	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₃)	0,785	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,831	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas pada Tabel 1 di atas, maka dapat diketahui bahwa semua variabel dikatakan reliabel. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner yang menguji 35 kuesioner dikatakan reliabel.

2. Uji Validitas

a. Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Nilai signifikansi	Keterangan
1	0,743	0,000	Valid
2	0,421	0,012	Valid
3	0,500	0,002	Valid
4	0,441	0,008	Valid
5	0,651	0,000	Valid
6	0,743	0,000	Valid
7	0,691	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan semua item pernyataan untuk variabel budaya organisasi dikatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai signifikansi	Keterangan
1	0,636	0,000	Valid
2	0,595	0,000	Valid
3	0,527	0,001	Valid
4	0,675	0,000	Valid
5	0,611	0,000	Valid
6	0,448	0,007	Valid
7	0,533	0,001	Valid
8	0,622	0,000	Valid
9	0,442	0,008	Valid
10	0,361	0,033	Valid
11	0,606	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dikatakan valid. Dikarenakan nilai *pearson correlation* positif dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

c. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai signifikansi	Keterangan
1	0,680	0,000	Valid
2	0,463	0,005	Valid
3	0,717	0,000	Valid
4	0,625	0,000	Valid
5	0,460	0,005	Valid
6	0,512	0,002	Valid
7	0,764	0,000	Valid
8	0,485	0,003	Valid
9	0,402	0,017	Valid
10	0,439	0,008	Valid
11	0,638	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat disimpulkan semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dikatakan valid. Dikarenakan nilai *pearson correlation* positif dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai signifikansi	Keterangan
1	0,618	0,000	Valid
2	0,535	0,001	Valid
3	0,695	0,000	Valid
4	0,790	0,000	Valid

5	0,539	0,001	Valid
6	0,636	0,000	Valid
7	0,715	0,000	Valid
8	0,636	0,000	Valid
9	0,695	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan semua item pernyataan untuk variabel kinerja dikatakan valid. Dikarenakan nilai *pearson correlation* positif dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Beta	Nilai Signifikan	Keterangan
Budaya organisasi	0,208	0,271	Ditolak
Motivasi	0,488	0,002	Diterima
Lingkungan kerja	0,196	0,122	Ditolak

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil hipotesis pertama, Pengaruh Budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis pertama menyatakan diduga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara budaya organisasi sebagai variabel X_1 terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y didapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,208 dan nilai signifikansi sebesar 0,271. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien beta berarah positif dan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan diduga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil hipotesis kedua, Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis pertama menyatakan diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara motivasi sebagai variabel X_2 terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y didapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,488 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien beta berarah positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Hasil hipotesis ketiga, Pengaruh Lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua menyatakan diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara lingkungan kerja sebagai variabel X_3 terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y didapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,196 dan nilai signifikansi sebesar 0,122, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien beta berarah positif dan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan diduga lingkungan kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Determinasi

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,792	0,627	0,596

Berdasarkan pada Tabel 7 diketahui bahwa koefisien *adjuster R Square* adalah 0,596 sehingga dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan terhadap kinerja pegawai sebesar 59,6%, sedangkan sisanya 40,4% kinerja pegawai dipengaruhi atau dijelaskan di luar model penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Rembang.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Rembang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Rembang.

Referensi :

- Ghozali, Imam (2018), 'Aplikasi Analisis Multivasriate dengan Program IBM SPSS 19', Edisi 5, Semarang, Universitas Diponegoro
- Mangkunegara A. P (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pongkorung, Mega Ch, Olivia S. Nelwan dan Victor P. K. Lengkong (2018) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA*, Vol. 06, No. 0
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi 1, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo (2016), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Raja grafindo Persada Jakarta-14240