

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM RANGKA PELAKSANAAN REDISTRIBUSI TANAH PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

¹Iwan Yuliansyah, ²Suharto, ³M. Ihsan Dacholfany

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, 34111, Indonesia

E-mail: iwanyuliansyah2017@gmail.com

suhartomm@gmail.com²

muhammadihsandacholfany@gmail.com³

Abstract

This study aims to determine empirically: 1) Organizational culture influences employee performance in the context of implementing land redistribution at the East Lampung Regency Land Office. 2) Work Motivation affects Employee Performance in the context of Implementing Land Redistribution in the Land Office of East Lampung Regency. 3) Organizational Culture and Work Motivation affect Employee Performance in the context of Implementing Land Redistribution in the Land Office of East Lampung Regency. This research was conducted at the Land Office of East Lampung Regency with a population of 40 respondents. Data analysis used validity, reliability, product moment correlation analysis and regression analysis. The results showed that 1) Organizational Culture has an effect on Employee Performance in the context of Implementing Land Redistribution in the Land Office of East Lampung Regency. 2) Work Motivation affects Employee Performance in the context of Implementing Land Redistribution in the Land Office of East Lampung Regency. 3) Organizational Culture and Work Motivation affect Employee Performance in the context of Implementing Land Redistribution in the Land Office of East Lampung Regency. The magnitude of the influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance in the context of Implementing Land Redistribution at the Land Office of East Lampung Regency is 25.6%.

Keyword: Organizational Culture, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

SDM adalah salah satu unsur yang mendasar di keberlangsungan organisasi. Dunia kerja memerlukan orang yang memiliki dedikasi yang tinggi untuk memperoleh apa yang diharapkan, mungkin akan dianggap tidak memuaskan atau bahkan sebagai kegagalan pribadi.

Selain itu, kinerja jika diakui oleh orang lain dalam organisasi sering kali dihargai oleh finansial dan keuntungan lainnya. Kinerja adalah sebuah jurusan meskipun bukan satu-satunya prasyarat untuk pengembangan dan kesuksesan karier di masa depan di pasar tenaga kerja. Meskipun mungkin ada

pengecualian, yang berkinerja tinggi dipromosikan lebih mudah dalam suatu organisasi dan umumnya memiliki peluang karir yang lebih baik daripada berkinerja rendah (Van Scotter, Motowidlo, & Cross, 2000).

Budaya organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif yang utama apabila budaya organisasi mendukung strategi dan jika budaya organisasi dapat meluruskan tantangan lingkungan organisasi yang tepat. Umumnya budaya organisasi diciptakan atau dibawa oleh pendiri organisasi yang paling atas yang mendirikan atau merintis organisasi tersebut (Hendriastuti & Aryani 2002: 47). Mereka memiliki pengaruh yang sangat besar dalam menciptakan budaya

organisasi yang tentu saja didasarkan pada misi dan visi instansi.

Selain budaya organisasi, motivasi juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam organisasi, yaitu sikap mental positif karyawan terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi mereka untuk bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tujuan dan kebutuhan organisasi. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon terhadap suatu tindakan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena adanya dorongan dari adanya unsur cible.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa budaya organisasi secara bersama-sama meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai target kegiatan (Sanyang, 2019). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (Sanyang, 2019), keterkaitan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dengan kinerja karyawan erat (Meutia, 2017). Hasil penelitian-penelitian tersebut berbeda dengan Habba et al (2017), Kepemimpinan dan budaya organisasi terbukti baik untuk meningkatkan kepuasan kerja, tetapi tidak mampu mendorong penciptaan kinerja pegawai negeri sedangkan Kepuasan kerja tidak memiliki peran signifikan dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja PNS. Hasil penelitian diatas menunjukkan adanya inkosistensi hasil penelitian.

Redistribusi tanah merupakan salah satu program yang diselenggarakan oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Program pembuatan dokumen pertanahan secara kolektif yang diperuntukkan tanah eks transmigran dan eks HPK. Kemudahan yang pemerintah berikan adalah kemudahan dalam penerbitan sertifikat yang mana dengan adanya program ini masyarakat bisa dengan lebih mudah membuat sertifikat dan juga termasuk lebih murah. Sertifikat

tanah ini memiliki banyak manfaat dan karena banyak manfaat itulah terkadang disalah-gunakan oleh oknum tertentu.

Program redistribusi tanah ini harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, sehingga diperlukan pegawai yang motivasi kerjanya tinggi. Observasi awal ditemukan bahwa untuk melaksanakan program redistribusi tanah tersebut, para pegawai negeri sipil harus sering lembur, berangkat lebih awal dan lain-lain. Selain itu petugas yang bekerja dilapangan harus bekerja lebih, contoh petugas ukur, yang harus turun ke tanah-tanah yang terjal, memerlukan tenaga ekstra yang kadang juga membahayakan keselamatannya. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan, supaya tidak terjadi penurunan motivasi kerja.

Selain itu dari hasil pra suvey dari tanggal 1 Oktober 2020 sampai dengan 31 Oktober 2020 didapati beberapa masalah yakni terdapat hasil pekerjaan pegawai yang belum sesuai dengan target yang diharapkan baik dari segi waktu maupun hasil pekerjaan sehingga pencapaian kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur belum optimal. Penyelesaian program sertifikat redistribusi tanah yang harusnya terselesaikan dan dibagikan kepada masyarakat pada awal bulan Agustus 2019, tertunda hingga bulan Oktober belum terselesaikan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk: Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka Pelaksanaan Redistribusi Tanah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

KAJIAN TEORITIK

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Mangkunegara, 2010: 67). Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar kerja, tujuan atau kriteria objektif yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Rivai, 2005: 97). Menurut hasil penelitian Yang (2008) tentang kinerja individu menunjukkan bahwa kinerja individu tidak dapat diverifikasi. Demikian pula dia menegaskan bahwa organisasi dapat menggunakan bonus dan penghargaan langsung berdasarkan kinerja individu jika kinerja karyawan terlihat (Yang, 2008).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. (Sutrisno, 2013).

Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2013), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Budaya Organisasi

Menurut Davis (2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Mangkunegara (2010: 61) motivasi dibentuk oleh sikap (attitude) karyawan terhadap situasi kerja di perusahaan (situasi). Menurut Hamzah (2013) Disimpulkan oleh beberapa psikolog menyebutkan motivasi sebagai konstruk hipotetis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah intensitas, dan kegigihan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Motivasi adalah konsep yang menggambarkan dua kondisi ekstrinsik yang merangsang perilaku tertentu, serta respons intrinsik yang mengungkapkan perilaku manusia. (Swanburg, 2000).

Sedangkan Hasibuan (2011) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan,

menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia.

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Anyim (2012: 34) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, faktor motivasi dapat dibagi menjadi dua:

Faktor moneter atau keuangan Terdiri dari:

- 1) Gaji atau gaji merupakan salah satu faktor pendorong yang paling penting Upah yang baik harus dibayarkan tepat waktu.
- 2) Bonus Ini adalah pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau lebih dilakukan dan upah yang diberikan sebagai insentif, karyawan harus diberikan bonus dalam jumlah yang cukup.
- 3) Insentif Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan dan lain-lain.
- 4) Insentif individu Perusahaan dapat memberikan insentif individu, yang harus diberikan kepada karyawan untuk berpartisipasi dengan memberikan nasihat yang memadai dan berharga kepada perusahaan.

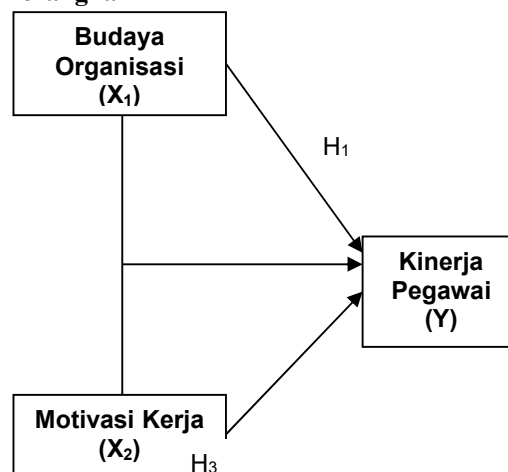
Faktor nonmoneter atau nonfinansial Meliputi hal-hal berikut:

- 1) Status atau jabatan Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada pegawai, pegawai akan merasa termotivasi Karena pegawai lebih menyukai dan bangga mendapatkan status atau jabatan yang tinggi di dalam instansi.
- 2) Penghargaan dan pengakuan Karyawan harus diberi penghargaan atas jasa mereka. Pujian seharusnya tidak datang dari atasan langsung, tetapi juga dari otoritas yang lebih tinggi.
- 3) Pendelegasian wewenang Pendelegasian wewenang memotivasi karyawan untuk melakukan tugas dengan dedikasi dan komitmen Ketika tugas didelegasikan, bawahan tahu bahwa perusahaan telah mempercayai karyawannya.

4) Kondisi kerja Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi karyawan.

5) Keamanan kerja Jaminan keamanan kerja atau tidak adanya pemutusan hubungan kerja bagi karyawan juga dapat menjadi sarana yang baik untuk memotivasi karyawan, yang jika tidak diperhatikan dapat mengakibatkan keluarnya karyawan dari perusahaan.

Kerangka Pikir



A. Hipotesis

Melihat dari p. H₂ y yang dilakukan peneliti, maka hipotesis dibawah:

- H₁: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka Pelaksanaan Redistribusi Tanah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
- H₂: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka Pelaksanaan Redistribusi Tanah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
- H₃: Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka Pelaksanaan Redistribusi Tanah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian dipakai pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah galat satu jenis penelitian yg spesifikasinya merupakan sistematis, terjadwal & terstruktur menggunakan kentara semenjak awal sampai pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2014: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Obyek dan tempat

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara di Badan Pertanahan Lampung Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya . Sugiyono (2014 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah 30 orang dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur sebanyak 10 orang, jadi total populasinya adalah 40 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah 30 orang dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur sebanyak 10 orang, jadi total populasinya adalah 40 orang.

Menurut Sugiyono (2014: 84) yang dimaksud dengan teknik *Nonprobability*

Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil . Istilah lain *sampling* jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sugiyono (2014: 85).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian / obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, variabel terikat.

Kinerja Pegawai (Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Definisi Operasional

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yakni para pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Adapun indikatornya adalah :

- 1) Prestasi kerja
- 2) Pencapaian target
- 3) Keterampilan
- 4) Kepuasan
- 5) Inisiatif
- 6) Tingkat Kehadiran
- 7) Ketaatan
- 8) On time

Budaya Organisasi (X_1)

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal

b. Definisi Operasional

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya. Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko.
- 2) Perhatian terhadap hal-hal rinci.
- 3) Orientasi terhadap hasil.
- 4) Orientasi terhadap individu.
- 5) Orientasi terhadap tim.
- 6) Agresifitas.

Motivasi (X_2)

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

b. Definisi Operasional

Motivasi adalah faktor yang mendorong pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Peluang Untuk Maju
- 4) Pengakuan Atas Kinerja.
- 5) Pekerjaan yang menantang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah Observasi Wawancara dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Yang digunakan regresi linear berganda.

Setelah uji analisis pendahuluan yang terdahulu, dapat diuji dari asumsi yang disajikan. (Sugiyono, 2014: 70) dalam Pengujian regresi dibantu dengan pengolahan data pada program spss dengan persamaan regresi. Perasamaan analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Motivasi

Y : Kinerja

a : Intercep / konstanta

b : Koefisien Regresi

et : Error Term (tingkat kesalahan)

a. Uji T (Uji Koefisien Regresi Linier Secara Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yang dirasakan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun prosedur uji t adalah sebagai berikut :

Untuk pengujian ini digunakan statistik "t" dengan dk = n-2 dengan rumus:

$$T \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

sumber: Sugiyono (2014: 217)

Menurut Sarwono (2005: 89) pengertian Uji t (t test) adalah untuk membandingkan rata-rata dua sampel. Kriteria uji adalah :

- 1) t hitung < t table maka H0 ditolak
- 2) t hitung > t table maka H0 diterima.

Untuk menghitung t table menggunakan ketentuan $\alpha = 0,05$

- 1) $\alpha < 0,05$ maka H0 ditolak

2) $\alpha \geq 0,05$ maka H_0 diterima

b. Uji F (Uji Koefisien Regresi Linier Secara Simultan)

Rumusnya adalah :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(N - k - 1)}$$

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka semua variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen dengan signifikan.

Atau

- Jika nilai signifikan ≥ 0.05 maka Hipotesis diterima
- Jika nilai signifikan < 0.05 maka Hipotesis ditolak

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2010: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd= Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

I. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian ini, dimulai dari hasil uji t.

Tabel 1. Coefficients

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Coefficients			
	B	Std. Error		
(Constant)	10.951	7.085	1.546	.131
Budaya Organisasi	.470	.247	1.454	.025
Motivasi	.518	.205	2.531	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Lampung Timur

Pada tabel diatas diketahui nilai signifikan budaya organisasi sebesar 0.025, karena nilai tersebut kurang dari 0,05, $0.025 < 0.05$, artinya hipotesis diterima, secara parsial “Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka Pelaksanaan Redistribusi Tanah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur”. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Armiaty & Arifin, 2014, hasil penelitiannya menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berupa integrasi kegiatan operasional PTSL memberikan motivasi kerja karyawan karena arah kegiatan yang jelas dan tidak sia-sia. Sedangkan

pengaruh budaya organisasi berupa dukungan manajemen terhadap motivasi kerja pada karyawan karena memberikan kejelasan dan kenyamanan bekerja. Sangat perlu untuk menanamkan nilai-nilai yang dapat memacu pegawai untuk lebih baik dalam bekerja, teliti, dan berani mengambil resiko serta saling bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hal ini dipandang selama tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Uji Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Lampung Timur

Pada tabel diatas diketahui nilai signifikan budaya organisasi sebesar 0.016, karena nilai tersebut kurang dari 0.05, $0.016 < 0.05$, artinya hipotesis diterima, secara parsial “Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka Pelaksanaan Redistribusi Tanah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur”. Marimin, A. 2011, Armiaty & Arifin, 2014, motivasi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan budaya organisasi, maka dalam hal ini motivasi diharapkan dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Secara teori disebutkan bahwa penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja organisasi maupun instansi sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan dari organisasi maupun instansi untuk menggerakkan tenaga kerjanya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan yang telah direncanakan oleh organisasi maupun instansi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja tinggi dan produktif.

Uji F

Uji Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Lampung Timur

Priyatno (2013: 114), mengemukakan uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas. Berikut adalah hasil uji F :

Tabel 2. Anova

ANOVA ^a				
Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	2	305.918	6.353	.004 ^b
Residual	37	48.156		
Total	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi

Pada tabel diatas diketahui nilai signifikan regression sebesar 0.004, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05, hal ini berarti hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima, yang artinya “Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka Pelaksanaan Redistribusi Tanah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur”. Hasil yang sama juga didapatkan oleh Meutia, 2017, Armiaty & Ariffin. 2014, Budaya dan motivasi secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai frontliner. Budaya organisasi dan motivasi juga dapat dikatakan salah satu cara dalam mencapai tujuan organisasi, dimana pelaksanaannya disesuaikan dengan kesiapan pegawai menerima budaya organisasi dan motivasi tersebut. Pihak manajemen dalam mendukung budaya organisasi dan motivasi juga perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas dari potensi pegawai frontliner misalnya dengan pemberian kesempatan melanjutkan mengikuti pendidikan bagi yang berminat dan mengikutsertakan dalam berbagai pelatihan.

a. Koefisien Determinasi

Tabel 3. R Square

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.506 ^a	.256	.215	6.93944

a. Predictors: (Constant), Motivasi,

BudayaOrganisasi

Pada tabel diatas diketahui nilai R square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,256 atau 25,6%, hal ini berarti bahwa besarnya Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Lampung Timur) adalah 25,6%, sedangkan sisanya sebesar 74,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN SIMPULAN

1. Hipotesis 1, didukung/diterima yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka Pelaksanaan Redistribusi Tanah pada Kantor

Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

2. Hipotesis 2, didukung/diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka Pelaksanaan Redistribusi Tanah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
3. Hipotesis 3, didukung/diterima yang artinya Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka Pelaksanaan Redistribusi Tanah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
4. Besarnya pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka Pelaksanaan Redistribusi Tanah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur adalah sebesar 25,6%.

SARAN

1. Kinerja karyawan dapat dicapai melalui upaya pimpinan untuk tetap memberikan penghargaan atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi melalui gaji dan upah yang sesuai dengan beban kerja, penyelenggaraan jaminan sosial, penghargaan interpersonal dan peluang promosi.
2. Perlu dipertahankan hubungan yang erat dengan pegawai dengan suasana kerja yang aman dan nyaman, karena dapat memberi motivasi bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Memberikan motivasi kepada karyawan tentang kejelasan-kejelasan tugasnya, mencapai tujuan, komitmen karyawan dari pelaksanaan efektif.
4. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain di luar variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai BPN Lampung Timur seperti kepemimpinan, pelatihan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTKA

- Anyim, C. F., O. C. Chidi, et al. 2012. Motivation and Employees Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration* 3(1): 31-40.
- Armiaty Rina., dan Zakhyadi, Ariffin, (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner.
- Davis, J. H. 2004. An Annual Index of U. S. Industrial Production, 1790–1915," *The Quarterly Journal of Economics, Oxford University Press.* 119(4), h. 1177-1215.
- Ghozali, Imam. 2010, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habba, D., Modding, B., Bima, M. J., & Bijang, J. 2017. The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences* 7(1), h. 52.
- Hamzah. B. U. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Hendriastuti, W & Aryani, Y. 2002, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ditinjau dari Perspektif Customer dalam Balanced Scorecard, *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 2(1).
- Marimin, A. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(1), 23-37.
- Meutia, T. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 1(2), 113-123.
- SPSS. Yogyakarta : Gava Media.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanyang , C. 2019 . Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara ,*Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 7, No.1.hal. 71-90.*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Swansburg, R. C. 2000. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta : EGC.

- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. 2000. Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of applied psychology*, 85(4), 526.
- Yang, H. (2008), “Efficiency Wages and Subjective Performance Pay”, *Economic Inquiry*, 46(2), pp. 179–196