

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Nur Wahidin Yasin^{*1}, Abdul Rahman Abdi², Surianto³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}wahidose183@gmail.com, ²abdulrahman@stienobel-indonesia.ac.id

³antosuri576@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan (2) mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan bulan November tahun 2021 pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan populasi pegawai di lokasi penelitian sebanyak 54 pegawai maka ditetapkan jumlah sampel yang menjadi responden sebanyak 54 pegawai ($\alpha=5\%$). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan model regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (4) Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai f hitung $30,027 > f$ tabel $2,790$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R square sebesar $0,643$ menunjukkan bahwa variabel penelitian yang digunakan mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai dengan ketepatan $64,3\%$. Hasil perhitungan kontribusi relatif menunjukkan bahwa variabel dominan yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu variabel Motivasi Kerja sebesar $53,6\%$.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine (1) the effect of leadership, organizational culture and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously (2) to determine the most dominant variable on employee performance.

The research was conducted from October to November 2021 at the Selayar Islands Regency Land Office. Based on the population of employees at the research location as many as 54 employees, the number of samples that became respondents was determined as 54 employees ($\alpha=5\%$). The research instrument used a questionnaire which was distributed to the respondents. The research method applies a quantitative approach by testing the hypothesis using multiple linear regression models.

The results show that (1) leadership has a partially significant effect on performance (2) Organizational Culture has a partially significant effect on Performance (3) Work Motivation has a partially significant effect on performance (4) Leadership, Organizational Culture and Work Motivation has a significant effect on performance. Simultaneous to the Employee Performance variable, which is indicated by the value of f arithmetic $30,027 > f$ table $2,790$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The R square value of 0.643 indicates that the research variables used are able to explain the Employee Performance variable with an accuracy of 64.3% . The results of the calculation of the relative contribution indicate that the dominant variable that affects the Employee Performance variable at the Selayar Islands Regency Land Office is the Work Motivation variable of 53.6% .

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan sejarah, pemikiran tentang perorganisasian kekuasaan negara berkembang sangat pesat. Variasi struktur dan fungsi organisasi dan institusi-institusi kenegaraan itu berkembang dalam banyak ragam dan bentuknya. Sebenarnya semua corak, bentuk, bangunan dan struktur organisasi yang ada hanyalah mencerminkan respon negara dan para pengambil keputusan (decision markers). Adanya organisasi dalam negara itu merupakan syarat mutlak dan jika negara tidak ada organisasinya, maka akan menimbulkan ketidakteraturan dalam roda pemerintahan.

Salah satu organisasi pemerintahan yang ada di Indonesia adalah Badan Pertanahan Nasional yang saat ini dikenal dengan sebutan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional. Badan Pertanahan Nasional pertama kali dibentuk pada tahun 1955 melalui Keputusan Presiden Nomor 55 Tahun 1955. Sebelum menjadi kementerian pada tahun 1955, urusan agraria diselenggarakan oleh Departemen Dalam Negeri. Hal ini dikarenakan awalnya pemerintah pada waktu itu menganggap bahwa urusan agraria belum merupakan urusan strategis sehingga cukup diselenggarakan oleh suatu lembaga di bawah kementerian.

Selanjutnya sesuai Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2015 Badan pertanahan Nasional berubah statusnya menjadi lembaga kementerian. Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Republik Indonesia adalah kementerian yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia membentuk struktur organisasi mulai dari pusat hingga daerah. Di tingkat daerah/kabupaten, struktur organisasi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Republik Indonesia disebut dengan Kantor Pertanahan, termasuk dalam hal ini Kantor Pertanahan Kabupaten kepulauan Selayar.

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang dalam tata pemerintahan umumnya disebut dengan pegawai. Oleh karena itu pegawai merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan dimaksud, organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Sebagai organisasi sektor publik, ukuran kinerja menjadi sangat penting sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sebelumnya ditetapkan. Pengukuran kinerja berfungsi untuk menilai apakah masyarakat puas dengan kinerja pelayanan yang ada. Pengukuran kinerja dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja, agar lebih sistematis menuju ke arah yang benar untuk mencapai tujuan organisasi pada layanan sektor publik.

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang baik berupa prestasi yang ditampilkan pegawai yang kemudian memberikan cerminan bahwa organisasi tersebut sehat. Dalam hal ini, setiap pegawai dalam organisasi harus memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan seseorang berdasarkan tuntutan pekerjaan tertentu yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan yang disebut standar tenaga kerja.

Kinerja birokrasi yang tinggi maka organisasi akan berjalan efektif, efisien dan

responsif dalam memberikan pelayanan. Pelayanan publik adalah segala bentuk pelayanan, baik berupa barang publik maupun berupa pelayanan publik, yang pada dasarnya merupakan tugas negara mulai dari instansi tingkat pusat hingga tingkat daerah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai bagian dari penyelenggaraan pelayanan publik menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk itu, kinerja instansi pemerintah dibuktikan dengan memberikan pelayanan masyarakat sesuai dengan keinginan masyarakat.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diperlukan untuk menjaga organisasi tetap pada jalurnya. Kenyataan dan pengalaman menunjukkan bahwa suatu organisasi muncul karena tujuan yang ingin dicapai tidak dapat dicapai jika orang-orang yang bekerja dalam organisasi itu bertindak dan bekerja sendiri.

Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Solikin et al., 2017). Pembentukan struktur organisasi, pembuatan berbagai peraturan, pedoman, uraian tugas, tingkat kompetensi dan kepangkatan adalah contoh dari berbagai evaluasi untuk memudahkan koordinasi dalam organisasi. Dalam organisasi publik, pekerjaan bawahan selalu bergantung pada pemimpin. Jika manajer tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, tugas yang sangat kompleks tidak dapat dilakukan dengan benar.

Kepemimpinan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar dewasa ini sudah berjalan cukup baik namun masih jauh dari harapan sehingga harus dibenahi dengan baik. Kepemimpinan yang baik diharapkan dapat mempengaruhi kinerja para pelaksana. Kemampuan pemimpin untuk merangkul para pegawai dengan gaya demokratis seperti yang selama ini dilakukan, sebaiknya harus diikuti dengan ketegasan dan instruksi yang jelas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur dan diikuti dengan terobosan-terobosan yang solutif. Diharapkan dengan langkah tersebut, secara intern hubungan antar pegawai dapat berjalan dengan lancar dan secara ekstern para pelaksana dapat memberikan pelayanan yang baik dalam mengayomi masyarakat. Dalam hal ini negara harus hadir di tengah masyarakat untuk mengatasi berbagai macam persoalan di bidang pertanahan.

Kinerja pegawai harus pula didukung oleh budaya organisasi yang positif. McKenna dan Beech (2004:18) mengemukakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dimiliki pegawai dalam memenuhi kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Nilai-nilai ini memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku direkomendasikan untuk dijadikan dasar perilaku tersebut.

Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar budaya organisasi telah ada sejak terbentuknya Badan Pertanahan secara nasional. Dalam hal ini budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya melayani, namun umumnya masih terkesan bekerja sesuai kebiasaan bukan karena aturan sehingga kinerja menjadi kurang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam Kepmen tersebut ditetapkan tiga nilai Kementerian ATR/BPN, yakni Melayani, Profesional dan Terpercaya. Nilai-nilai tersebut perlu diinternalisasikan melalui program-program yang menjembatani kesadaran akan nilai-nilai kementerian menjadi budaya kementerian yang menyangkut prosedur pelayanan, biaya, ketepatan waktu, regulasi, pengawasan, akuntabilitas, transparansi, yang menggambarkan Melayani, Profesional dan Terpercaya.

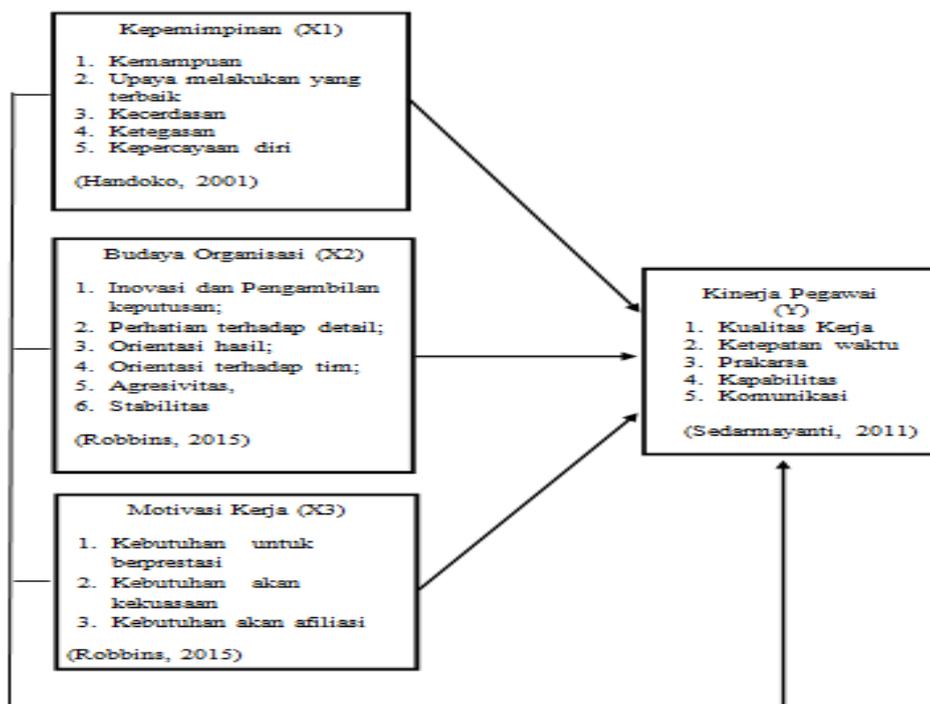
Seluruh jajaran pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar terus menanamkan ketiga nilai-nilai organisasi tersebut baik itu pelayanan di Front Office maupun di Back Office. Di Front Office yang lebih dikenal dengan loket pelayanan terus bergerak melayani melalui kejelasan prosedur, biaya, dan ketepatan waktu penyelesaian, bersikap sopan, ramah, cermat, dan teliti serta peduli terhadap lingkungan pelayanan. Di Back Office atau bagian pengolahan data juga melakukan hal yang positif dengan bekerja sama, bekerja cerdas, tuntas, dan memberikan nilai tambah, bekerja dengan integritas, dapat dipercaya, serta efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas. Tidak ketinggalan pula para pimpinan sebagai pengambil keputusan juga terus menanamkan nilai-nilai tersebut.

Diharapkan nilai-nilai tersebut bisa mengarahkan dan mendasari perilaku semua pegawai dalam menjalankan tugas, membentuk budaya kerja organisasi dan akhirnya dapat menjadi identitas organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Seseorang hanya dapat bekerja dengan baik jika mereka mendapatkan motivasi untuk bekerja, Motivasi kerja tidak saja dari diri sendiri, tapi membutuhkan kombinasi dari diri sendiri, atasan dan lingkungan kerja sendiri. Motivasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar juga harus terus ditingkatkan. Pimpinan harus pandai-pandai memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi dan berinovasi. Demikian pula bagi pegawai yang melakukan pelanggaran harus diberikan sanksi tegas agar menjadi pembelajaran bagi pegawai yang lain.

Bagi mereka yang telah memenuhi persyaratan telah diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Demikian pula dalam pengembangan karir, telah diusulkan untuk mengikuti pelatihan pengembangan karir. Dari sisi teknis, pelaksana senantiasa diikutkan untuk mengikuti bimbingan teknis di berbagai tingkatan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar ;
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar ;
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar ;
4. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar;
5. Variabel kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Negeri Sipil (ASN) dan Non ASN pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu sebanyak 54 orang yang terdiri dari laki-laki 35 orang dan perempuan 19 orang. Sampel dalam penelitian ini diolah berdasarkan prinsip pengambilan sampel jenuh artinya semua populasi menjadi sampel penelitian yaitu seluruh Aparatur Negeri Sipil (ASN) dan Non ASN pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program *IBMSPSS for Windows versi 25*.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Kepemimpinan

Tabel 1. Korelasi item-skor total pada variabel kepemimpinan

Parameter Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai r tabel	Signifikan	Keterangan
Kemampuan memimpin penyelesaian tugas dan tanggungjawab bawahan	0,684	0,268	0,000	Valid
Melakukan yang terbaik dalam bekerja	0,679	0,268	0,000	Valid
Melakukan sesuatu dengan perhitungan yang cermat sesuai dengan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki	0,671	0,268	0,000	Valid
Memiliki prinsip yang jelas terkait tugas dan pekerjaan	0,640	0,268	0,000	Valid
Keyakinan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik	0,685	0,268	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Nilai hasil uji korelasi berkisar antara 0,640-0,685 dimana nilai tertinggi pada parameter “Keyakinan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik”

dan nilai terendah pada pernyataan “Memiliki prinsip yang jelas terkait tugas dan pekerjaan”. Jika r hitung $>$ r tabel, pertanyaan dikatakan valid jika probabilitas (sig) $<$ 0,50 (Sugiyono, 2015). Berdasarkan nilai kisaran tersebut maka setiap pertanyaan telah memenuhi kriteria (r hitung $>$ 0,268) sehingga dapat dinyatakan valid atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan telah tepat.

2. Budaya organisasi

Table 2. Korelasi item-skor total pada variabel budaya organisasi

Parameter Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai r tabel	Signifikan	Keterangan
Berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan	0,491	0,268	0,000	Valid
Tuntutan menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	0,541	0,268	0,000	Valid
Menekankan pada hasil kerja yang optimal	0,820	0,268	0,000	Valid
Senang dengan pekerjaan yang saya tekuni	0,740	0,268	0,000	Valid
Menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain	0,794	0,268	0,000	Valid
Melakukan persaingan yang sehat antar pegawai	0,797	0,268	0,000	Valid
Merasa nyaman dengan kondisi organisasi.	0,781	0,268	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Kisaran nilai yang diperoleh yaitu 0,491-0,820 dengan nilai tertinggi pada parameter pernyataan “menekankan pada hasil kerja yang optimal” dan nilai terendah dengan parameter pernyataan “berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan”. Jika r hitung $>$ r tabel, pertanyaan dikatakan valid jika probabilitas (sig) $<$ 0,50 (Sugiyono, 2015). Berdasarkan nilai kisaran tersebut dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi telah memenuhi kriteria pengujian (r hitung $>$ 0,268) sehingga dapat dinyatakan valid.

3. Motivasi Kerja

Tabel 3. Korelasi item-skor total pada variabel Motivai Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai r tabel	Signifikan	Keterangan
Memiliki motivasi untuk mengerjakan pekerjaan	0,783	0,268	0,000	Valid
Memiliki motivasi untuk tidak melanggar aturan yang berlaku	0,743	0,268	0,000	Valid
Meningkatkan kinerja dengan berusaha lebih baik dari sebelumnya	0,781	0,268	0,000	Valid
Selalu bekerja dengan serius dan teliti	0,493	0,268	0,000	Valid
Senantiasa mengikuti kegiatan pelatihan/pengembangan jika diminta	0,549	0,268	0,000	Valid
Bekerja untuk memajukan organisasi	0,604	0,268	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Nilai korelasi yang diperoleh berkisar 0,493-0,783 dimana korelasi tertinggi pada parameter pernyataan “Memiliki motivasi untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan yang diberikan” dan parameter pernyataan terendah “selalu bekerja dengan serius dan teliti”. Jika r hitung $>$ r tabel, pertanyaan dikatakan valid jika probabilitas (sig) $<$ 0,50 (Sugiyono, 2015). Berdasarkan pada kisaran nilai tersebut maka keenam pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja telah sesuai kriteria (r hitung $>$ 0,268) dan dapat dinyatakan valid.

4. Kinerja Pegawai

Tabel 4. Korelasi item-skor total pada variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai r tabel	Signifikan	Keterangan
Senantiasa mengukur kinerja saya dengan melihat kualitas dari hasil kerja.	0,812	0,268	0,000	Valid
Senantiasa mencari informasi dan menambah pengetahuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik	0,721	0,268	0,000	Valid
Termasuk pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0,588	0,268	0,000	Valid
Melakukan pekerjaan dengan efisien	0,517	0,268	0,000	Valid
Tidak pernah melakukan kesalahan jika diberikan tugas	0,674	0,268	0,000	Valid
Pekerjaan yang dikerjakan diterima dengan baik oleh atasan	0,592	0,268	0,000	Valid
Selalu bersedia jika dibutuhkan oleh kantor	0,638	0,268	0,000	Valid
Mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	0,841	0,268	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Nilai korelasi yang diperoleh pada variabel Kinerja pegawai berada pada kisaran 0,517-0,841 dimana korelasi tertinggi ditunjukkan pada parameter pernyataan “ Mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri” dan terendah pada parameter pernyataan “Melakukan pekerjaan dengan efisien”. Jika r hitung $>$ r tabel, pertanyaan dikatakan valid jika probabilitas (sig) $<$ 0,50 (Sugiyono, 2015). Mengacu pada nilai kisaran maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan telah memenuhi kriteria (r hitung $>$ 0,268) sehingga item pertanyaan yang mekonstruksi variabel Kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

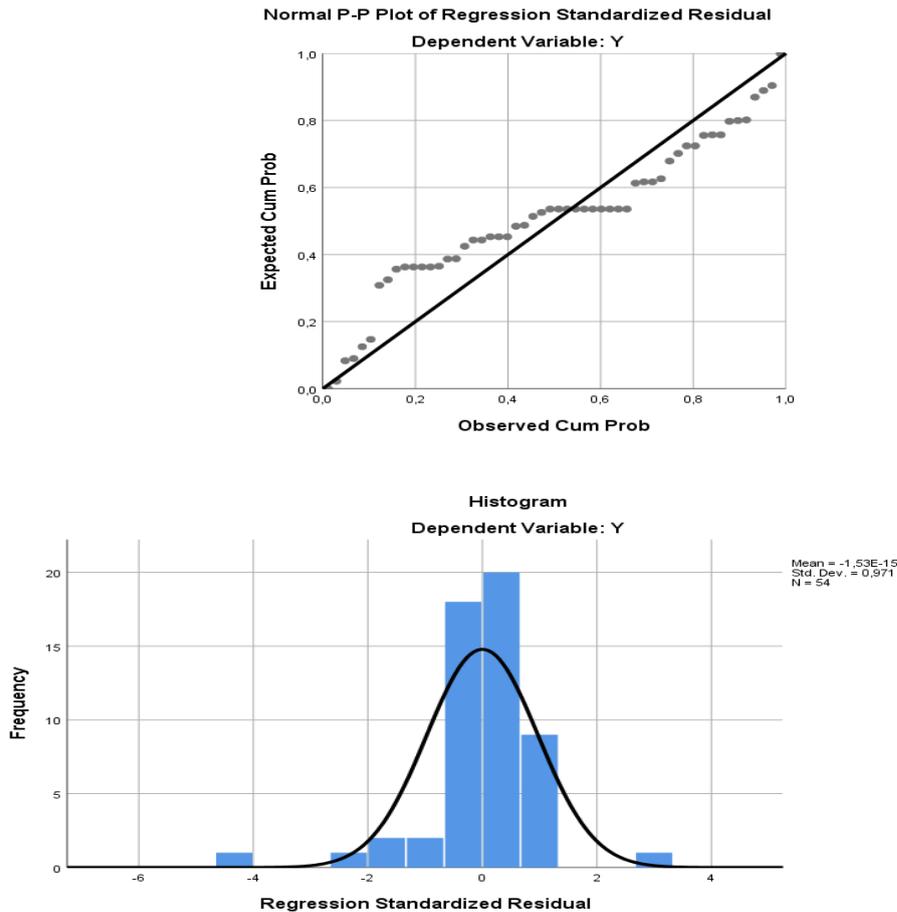
Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,655	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,839		Reliabel
Motivasi Kerja	0,698		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,820		Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Kriteria uji reliabilitas yaitu nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan Tabel 5 maka dapat diketahui bahwa setiap variabel yang diamati telah

memenuhi kriteria reliabilitas dimana nilai *Cronbach alpha* tertinggi pada variabel budaya organisasi dan terendah pada kepemimpinan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dinyatakan handal.

Uji Asumsi Normalitas



Gambar 1. (a) Grafik sebaran residual data, dan (b) Grafik histogram

Grafik pada Gambar 1 (a) menunjukkan bahwa data residual tersebar mengikuti garis diagonal pada normal probability plot sedangkan pada Gambar 1 (b) menunjukkan bahwa grafik batang sesuai dengan pola distribusi normal. Mengacu pada kedua grafik maka dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

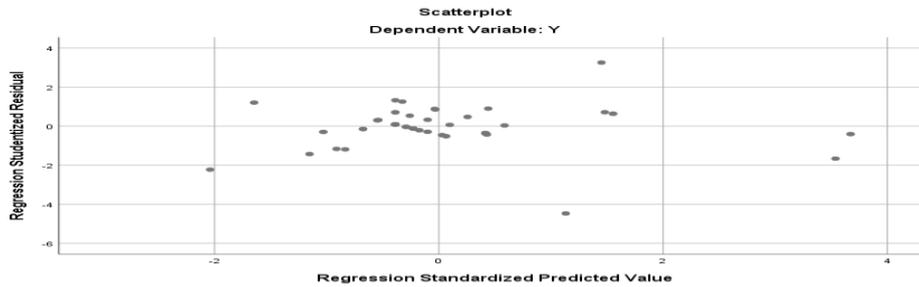
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0,987	1,013
	Budaya Organisasi	0,738	1,354
	Motivasi Kerja	0,744	1,343

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2021

Nilai *Tolerance* diperoleh berkisar antara 0,738-0,987 sedangkan nilai VIF berkisar 1,013-1354. Berpatokan pada kedua nilai tersebut (*Tolerance*>0,10; VIF<10) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan kuat antar variabel independen yang diteliti atau dengan kata lain bahwa variabel independen yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen telah sesuai.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik sebaran varians data

Pada Gambar 2 terlihat bahwa data tidak memiliki pola tertentu namun tersebar pada bagian atas-bawah dan kiri-kanan dari garis 0 pada masing-masing sumbu. Mengacu pada pola tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian memenuhi asumsi heteroskedastisitas yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau varians nilai residu antar pengamatan bersifat tetap.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.317	4.180		-.1272	0,209
	Kepemimpinan	.342	.114	.254	2,986	0,004
	Budaya Organisasi	.277	.090	.303	3,083	0,003
	Motivasi Kerja	.972	.178	.536	5,473	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = -5,317 + 0,342X1 + 0,277X2 + 0,972X3$$

Interpretasi persamaan regresi berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5,317 menunjukkan bahwa pada kondisi variabel independen tetap maka variabel dependen yaitu Kinerja pegawai dapat terus mengalami peningkatan hingga 5,317 satuan namun tidak meningkat secara signifikan (Sig.<0,05).
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,342 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear antara kepemimpinan dan Kinerja pegawai yaitu setiap peningkatan kepemimpinan dapat meningkatkan Kinerja sebesar 0,342 satuan. Berdasarkan nilai signifikannya maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi Kinerja pegawai secara signifikan.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,277 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear antara budaya organisasi dan Kinerja pegawai

yaitu setiap peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,277 satuan. Berdasarkan nilai signifikannya maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi Kinerja pegawai secara signifikan.

4. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) yaitu 0,972 yang menunjukkan hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai ialah berbanding lurus atau adanya peningkatan Motivasi Kerja berpotensi meningkatkan Kinerja sebanyak 0,972 satuan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan 5% (0,05) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Uji Parsial

Tabel 8. Hasil uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.317	4.180		-.1272	0,209
	Kepemimpinan	.342	.114	.254	2,986	0,004
	Budaya Organisasi	.277	.090	.303	3,083	0,003
	Motivasi Kerja	.972	.178	.536	5,473	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji t hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,986 > t tabel 1,675 dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Hubungan budaya organisasi dan kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,083 > t tabel 1,675 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,473 > t tabel 1,675 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan

Tabel 9. Hasil uji simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.	
1	Regression	244,137	3	81,379	30,027	0,000
	Residual	135,511	50	2,710		
	Total	379,648	53			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya_Organisasi, Motivasi_Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2021

Nilai f_{hitung} yang dihasilkan ialah sebesar 30,027 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai f_{hitung} yang lebih besar dari f_{tabel} 2,790 ($df_1=3; df_2=50; \alpha=5\%$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi Ketepatan Model (R^2)**Tabel 10. Ketepatan model**

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,802 ^a	0,643	1,64627

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan nilai pada kolom R square sebesar 0,643 maka ketepatan model regresi linear berganda yaitu sebesar 64,30% dan termasuk kategori baik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian yang digunakan mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai dengan ketepatan 64,30% sedangkan sisanya yaitu 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

PEMBAHASAN**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Analisis statistik dengan model regresi linear berganda pada hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,986 dan nilai signifikansi 0,004. Nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} yaitu 1,675 serta nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu $\alpha=5\%$ atau 0,05 sehingga disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Mengacu pada koefisien regresinya (+0,342) maka dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan maka berpeluang meningkatkan Kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,342 satuan.

Pemimpin di kantor pertanahan Kabupaten kepulauan Selayar memiliki ciri kepemimpinan transformasional yakni pemimpin memiliki sikap banyak mengarahkan dan memberikan dukungan kepada bawahannya untuk menyadari pentingnya hasil kerja untuk kepentingan organisasi. Pemimpin juga memiliki gaya kharismatik yang bersedia menjelaskan apa keputusan dan kebijakan yang diambilnya. Dengan kedua gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan di kantor pertanahan Kabupaten kepulauan Selayar mampu memengaruhi peningkatan kinerja pegawai karena dapat melihat keberhasilan dalam hubungan pegawai dengan pimpinan mereka.

Persepsi mayoritas responden terhadap Kepemimpinan termasuk pada kategori positif. Aspek yang menonjol dalam Kepemimpinan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu keyakinan dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian Kinerja Pegawai (Muizu et al., 2019).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Analisis statistik dengan model regresi linear berganda pada hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,083 dan nilai signifikansi 0,003. Nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} yaitu 1,675 serta nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu $\alpha=5\%$ atau 0,05 sehingga disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Mengacu pada koefisien regresinya (+0,277) maka dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi maka

berpeluang meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,277 satuan.

Budaya organisasi yang ada di kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bekerja pada setiap pegawai sehingga kinerja satuan kerja dapat meningkat. Walaupun hasil penilaian kinerja Sistem Kendali Mutu Program Pertanahan (SKMPP) Provinsi Sulawesi Selatan, Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar masih berada pada peringkat tiga terbawah di antara Kantor Pertanahan di Provinsi Sulawesi Selatan tetapi organisasi ini memiliki target untuk meningkatkan hasil kerjanya keluar dari peringkat tiga terbawah tersebut.

Tolobali (2021) menemukan bahwa Budaya Organisasi sangat mempengaruhi Kinerja pegawai. Artinya semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik juga Kinerja pegawai. Sebaliknya bila Budaya Organisasi semakin kurang baik maka Kinerja pegawai akan menurun. Budaya Organisasi dikelola dengan baik akan berpengaruh sebagai pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Karena Budaya Organisasi yang positif akan menarik kinerja organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Persepsi mayoritas responden terhadap Budaya Organisasi termasuk pada kategori positif. Aspek yang menonjol dalam Budaya Organisasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu kreatifitas dalam mengembangkan ide-ide dalam menyelesaikan tugas dengan benar.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Analisis statistik dengan model regresi linear berganda pada hubungan motivasi kerja dan Kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,473 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} yaitu 1,675 serta nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu $\alpha=5\%$ atau 0,05 sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Mengacu pada koefisien regresinya (+0,972) maka dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja maka berpeluang meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,972 satuan.

Aspek utama yang mendorong tingginya motivasi pegawai di kantor pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu adanya kerja sama tim dan komunikasi yang berjalan baik antara pegawai dengan pegawai bahkan antara pegawai dengan pimpinan sehingga memengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Untuk mencapai keberhasilan ini, seorang karyawan menerima pengaruh internal dan eksternal. Salah satu pengaruh tersebut adalah motivasi. Motivasi kerja seorang pegawai akan mendorongnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan tertentu.

Pendapat responden mayoritas positif terhadap motivasi kerja. Aspek yang menonjol dalam Motivasi Kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditargetkan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan (Melianah et al., 2020).

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa ketiga variabel independen yang diteliti (Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan secara serentak terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tirtayasa (2019) yang menemukan bahwa variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh serentak terhadap Kinerja pegawai. Penelitian Ariyadi et al. (2020) mengemukakan bahwa Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh simultan.

Pihak-pihak yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia di Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar perlu meninjau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja secara holistik dan komprehensif. Berdasarkan hasil uji simultan yang diperoleh maka untuk mencapai peningkatan kinerja dapat dilakukan perbaikan pada ketiga variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Peningkatan kinerja melalui pendekatan pada ketiga variabel tersebut dapat memberi hasil lebih cepat apabila dilakukan secara simultan.

Faktor Dominan

Faktor dominan ditentukan oleh besaran persentase kontribusi relatif setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 5.17 maka faktor dominan yang mempengaruhi variabel Kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu Motivasi Kerja sebesar 53,6% bagian dari ketepatan model ($R\ square = 64,3\%$).

Motivasi kerja meliputi berbagai parameter diantaranya dikemukakan oleh Tirtayasa (2019) dan Ariyadi et al. (2020) yang berasal dari teori kebutuhan Mc Celland dalam Robbins (2015) yaitu (1) kebutuhan untuk berprestasi, (2) Kebutuhan akan kekuasaan, dan (3) kebutuhan akan berafiliasi.

Dominannya peran variabel Motivasi terhadap kinerja didukung fakta bahwa responden pada penelitian ini merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar yang telah memiliki komitmen formal dengan negara. Adanya komitmen tersebut menyebabkan faktor komitmen tidak lagi menentukan tinggi-rendahnya kinerja sedangkan faktor lain seperti motivasi lebih memiliki peluang lebih besar dalam menentukan tinggi-rendahnya kinerja organisasi.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki Motivasi Kerja yang tinggi terhadap kondisi tempat kerjanya. Kondisi kerja yang kondusif meliputi ketersediaan sarana prasarana, rekan kerja yang mendukung, imbal jasa yang sesuai, dan adanya jaminan kesehatan. Hadirnya fasilitas tersebut dapat memudahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menimbulkan rasa puas dari pegawai terhadap pemberi kerja. Rasa puas tersebut kemudian menjadi bahan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan arah hubungan positif atau berbanding lurus.

2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan arah hubungan positif atau berbanding lurus.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan arah hubungan positif atau berbanding lurus.
4. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Melianah, M., Nurahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1950–1964.
- McKenna, E. and Beech, N. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin yang Melayani dalam Membangun Bangsa yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, 16(2), 90–103.
- Stepen P. Robin, (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Lengkap, Penerbit Indeks, 2008.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tolobali, J. W. M. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Bima. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2(2).