

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL DI KOTA MAKASSAR

Farhan Amiruddin<sup>1</sup>, Burhanuddin<sup>2</sup>, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo<sup>3</sup>,  
Romansyah Sahabuddin<sup>4</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>5</sup>  
Universitas Negeri Makassar

Email : Farhanamiruddin77@gmail.com<sup>1</sup>, dr.burhanuddin@unm.ac.id<sup>2</sup>, tenri.sayu@unm.ac.id<sup>3</sup>,  
Krtenreng@gmail.com<sup>4</sup>, uhud.darmawan@unm.ac.id<sup>5</sup>

### Abstract

*This study aims to (1) Know the effect of organizational culture on employee performance, (2) Know the effect of job satisfaction on employee performance, (3) Know the effect of organizational culture and job satisfaction jointly on employee performance at the National Land Agency in Makassar City. The data used in this study are primary and secondary data with a sample size of 63 respondents. This research uses a quantitative approach and is analyzed using multiple linear regression analysis methods with the help of SPSS 25 data processing to prove three hypotheses. The results of this study prove that the Organizational Culture variable has a significant effect on Employee Performance, the value of  $t_{count} > t_{table}$  which is  $3.193 > t_{table}$  of 1.671. The Job Satisfaction variable has a significant effect with a  $t$  value of  $4.857 > t_{table}$  of 1.671. Simultaneously the organizational culture and job satisfaction variables on employee performance with  $F$  count of 17.935 this shows  $F$  count ( $17.935 > F$  table (3.150)). Based on the results of this study, it is also known that the independent variables together or simultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance at the National Land Agency in Makassar City. Therefore, if organizational culture and job satisfaction continue to be improved, it will certainly improve employee performance.*

**Keywords:** *organizational culture, job satisfaction, employee performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan adalah untuk (1) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (2) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (3) Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan di analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan olah data SPSS 25 untuk membuktikan tiga hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yang dimana  $3,193 > t$  tabel sebesar 1,671. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,857 > t$  tabel sebesar 1,671. Serentak variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan  $F$  hitung sebesar 17,935 ini menunjukkan  $F$  hitung ( $17,935 > F$  tabel (3,150)). Berdasarkan hasil penelitian ini juga diketahui bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar. Oleh karena itu, jika budaya organisasi dan kepuasan kerja terus ditingkatkan maka tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang terpenting dalam perusahaan baik pemerintah maupun lembaga. Manusia sebagai penggerak aktivitas organisasi yang

menggunakan sumber daya yang ada untuk berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah aktivitas manajemen tidak akan pernah diabaikan dari pengelolaan sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya, seperti organisasi swasta dan pemerintah membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik begitu juga organisasi besar dan kecil membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga.

Suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama dan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja merupakan gambaran mengenai bagaimana tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi dalam suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Budaya organisasi adalah suatu gambaran dan perencanaan awal yang didapatkan atau dikembangkan oleh seseorang untuk tujuan tertentu. Maksudnya adalah agar suatu organisasi dapat belajar dan terus belajar untuk menghadapi masalah akibat hal-hal yang berasal dari eksternal maupun internal. Dengan anggapan yang jelas budaya organisasi memiliki suatu peranan yang strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Mulyono, 2008).

Setiap individu yang bekerja untuk memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya maka dari itu kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang diterapkan oleh setiap individu. Semakin banyak hal dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka dari itu tinggi tingkat kepuasan yang dimiliki (Sahabuddin 2016).

Dalam pengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi juga memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja. Maka dari itu Kepuasan kerja adalah suatu pemikiran atau perasaan yang ditujukan kepada perlakuan seseorang terhadap pekerjaan. Maka dari itu hubungan suatu pekerjaan yang meliputi berbagai hal khususnya upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan kepada pegawai lainnya, penempatan pekerjaan, berbagai macam pekerjaan, susunan perusahaan, keunggulan pengawasan, dan berbagai hal lainnya (Ramadan Harap, 2017).

Badan Pertanahan Nasional adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang mempunyai tugas dibidang pertanahan dengan unit pekerjaannya, yaitu Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional di tiap Provinsi, Kabupaten dan Kota yang melakukan pendaftaran hak atas tanah dan pemeliharaan daftar umum pendaftaran tanah. Tugas pokok Badan Pertanahan Nasional yaitu membantu presiden dalam mengelola dan mengembangkan administrasi pertanahan baik berdasarkan Undang-Undang Pokok Agraria maupun peraturan perundang-undangan lain yang meliputi peraturan, penggunaan,

penguasaan dan pemilikan tanah dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah pertanahan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh presiden (OE, 2015).

Berkaitan dengan pentingnya budaya organisasi dan kepuasan kerja maka dalam penelitian pada Badan Pertanahan Nasional di Makassar sebagai Badan Pertanahan Nasional yaitu Lembaga Pemerintah Non Kementerian maka perlu memperhatikan mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

Hasil pencapaian kinerja diukur dengan mengacu pada hasil pencapaian indikator kinerja pada badan pertanahan nasional di kota makassar. Indikator kinerja beserta target masing-masing sasaran yang tertuang dalam rencana kinerja tahunan dimaksudkan sebagai alat ukur untuk menilai keberhasilan pencapaian kinerja pegawai. Berikut ini adalah data pencapaian kinerja sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1. Pencapaian Target Kinerja Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Pencapaian
1	Terjaminnya keamanan aset tanah milik Pemerintah Kota Makassar.	- Presentasi tanah pemerintah kota makassar yang telah tersetifikat - Presentasi tanah pemerintah kota makassar yang diamankan secara fisik di lapangan		60 %
2	Terpenuhinya kebutuhan tanah untuk kepentingan Infrastruktur, sarana dan prasarana Pemerintah Kota Makassar	- Persentase pembebasan tanah yang telah diselesaikan	P E R S E N	100 %
3	Terwujudnya akurasi data aset Tanah milik Pemerintah Kota Makassar	- Cakupan tanah pemda yang di tata usahakan - Persentase database tanah yang telah diselesaikan		50 %

Sumber : Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar Tahun 2022

Tabel 1. Menunjukkan pencapaian kinerja badan pertanahan nasional di kota makassar yaitu terjaminnya keamanan aset tanah pemerintah kota makassar dengan pencapaian 60%, Terpenuhinya kebutuhan tanah untuk kepentingan infrastruktur, sarana dan prasarana pemerintah kota makassar dengan pencapaian 100%, dan terwujudnya akurasi data aset

tanah milik pemerintah kota makassar dengan pencapaian 50%. Dengan pencapaian tabel di atas yang menunjukkan pencapaian yang paling tinggi yaitu Terpenuhnya kebutuhan tanah untuk kepentingan infrastruktur, sarana dan prasarana pemerintah kota makassar dengan pencapaian 100% dengan indikator kinerjanya persentase pembebasan tanah yang telah diselesaikan secara menyeluruh.

Hal yang sangat diperhatikan oleh atasan di Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar adalah kepuasan kerja setiap pegawai, karena menurutnya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan bergantung pada kinerja pegawai. Ketika seorang atasan memperhatikan pegawainya dengan memberikan fasilitas-fasilitas serta tunjangan dalam bekerja maka pegawai tersebut akan merasa terdorong dalam melakukan pekerjaan dan merasa puas terhadap apa yang telah dikerjakannya.

Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar (BPN) merupakan salah satu kantor kedinasan pemerintah yang mana karyawan atau pegawainya bertugas untuk mencatat hingga dengan merealisasikan sertifikat dari suatu proses pengukuran tanah. Dalam kenyataannya ditemukan beberapa pegawai yang mengeluhkan beberapa peralatan yang terbilang masih cukup sederhana, sedangkan tuntutan dari masyarakat realisasi pengukuran tanah selesai lebih cepat atau awal.

Hal inilah yang menyebabkan terjadinya suatu komplain sehingga hal ini menyebabkan beberapa pegawai merasa mengeluh atas kejadian tersebut dan di sisi lain juga seringkali konflik internal di mana masing-masing pegawai memiliki cara kerja yang berbeda-beda tergantung dari budaya yang terjadi di sana atau masih adanya pemberian tip dari masyarakat yang mampu membayar lebih atau jumlah yang lebih banyak. Hal inilah yang menimbulkan persaingan di antara pegawai sehingga banyak yang merasa tidak dikontrol oleh pimpinan dan banyak pegawai yang merasa tidak puas dalam bekerja.

Adapun permasalahan tanah di bidang pertanahan dan guna memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka telah mengadakan perubahan yang mendasar dengan seiring kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat akan pentingnya sertifikat tanah, maka di perlukan adanya peningkatan pelayanan di bidang pertanahan

Oleh karena itu, kantor badan pertanahan nasional dituntut agar senantiasa berupaya memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya sehingga segala permasalahan dan tantangan yang timbul dalam pengelolaan pertanahan dapat diantisipasi dan diselesaikan dengan sabaik-baiknya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Budaya organisasi berperan sebagai nilai atau pedoman dalam lingkungan perusahaan dan memiliki beberapa pengertian secara luas walaupun budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan hanya memiliki satu tujuan antara lain untuk mencapai target suatu perusahaan. Budaya organisasi merupakan pola pikir atau perilaku efektif serta efisien yang diulang secara terus menerus dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan (Darsono, 2009).

Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan dalam organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah sendiri yang ada dalam organisasi. Bila dipantau secara

cermat dalam kehidupan suatu organisasi yang melambangkan secara formal terdapat suasana dan keadaan yang dinamis dan mencerminkan pandangan sikap dan perilaku sendiri yang mengacu pada panduan yang sama yaitu visi dan misi, kesepakatan dan aturan-aturan tertentu serta kepentingan tertentu (Tampobulon, 2004).

Menurut (Deal, 1985) budaya organisasi ialah perilaku terpadu yang dimiliki oleh manusia yang meliputi pemikiran, perkataan, perbuatan, dan aspek budaya dan bergantung pada kapasitas manusia dalam mempelajari dan menurunkan ilmu pengetahuannya kepada generasi selanjutnya.

Menurut (Atmosoeprapto, 2011) budaya organisasi ialah aturan main yang ada dalam organisasi akan menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan nilai untuk perilaku dalam organisasi. Dapat juga dikatakan budaya organisasi yaitu pola terpadu perilaku manusia dalam organisasi, organisasi termasuk dan tindakan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi selanjutnya.

Beberapa pendapat di atas menyimpulkan bahwa budaya organisasi menekankan pada sifat dan sikap pegawai dalam bekerja dan nilai terhadap rencana strategis organisasi. Nilai ini beragam dari pandangan masing-masing seperti kepribadian yang membentuk manusia. Beberapa definisi budaya organisasi yang telah dijelaskan di atas didapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi ialah sistem yang berkesinambungan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Menurut (Umar, 2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah nilai atau cerminan dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dari lingkungan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sifat seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan seorang maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Sunyoto, 2012).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif dan memperbaiki pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan tidak terpenuhi karena kepuasan kerja memiliki banyak dimensi secara umum yaitu kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor, dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju (Mathis, 2011).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan aktivitasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dimiliki seseorang setelah melakukan tugas perkerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Sedangkan hasil kerja dapat dilihat dari kualitas yang didapatkan pegawai sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan (Mangkunegara A. A., 2001).

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dimiliki oleh seorang pekerja menurut kriteria yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Pengelolaan dalam mencapai kinerja suatu pegawai



yang tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh (Abdulloh, 2006).

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam melakukan pekerjaannya sesuai kriteria yang berlaku dalam suatu pekerjaan tertentu. Kinerja perusahaan merupakan indikator peningkatan prestasi yang dicapai dalam keberhasilan manajer (Kartininsi, 2007).

Beberapa kesimpulan kinerja pegawai di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian seseorang dari hasil kerjanya dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya secara kualitas dan kuantitas serta sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) di Kota Makassar. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Oktober-Desember 2022. Populasi merupakan dominan umum yang terdiri dari kualitas, karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti yang telah selesai meneliti kesimpulan (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini pegawai Badan Pertanahan Nasional menunjukkan pada tahun 2022 sebanyak 63 pegawai, jumlah tersebut merupakan populasi yang diambil oleh peneliti.

Sedangkan sampel merupakan bagian besar dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah secara keseluruhan populasi yaitu 63 pegawai atau disebut dengan sampel jenuh, karena jumlah tersebut tidak terlalu banyak dan dapat dihitung menggunakan SPSS.

## **Jenis Variabel**

Definisi variabel yang dikaji dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

### **1. Variabel Bebas atau Variabel Independent**

Variabel bebas adalah yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan dari adanya suatu variabel dependen (terikat). Variabel bebas biasanya dinotasikan dengan X. Maka variabel yang ada dalam penelitian ini adalah :

- a. Budaya organisasi (X1)
- b. Kepuasan kerja (X2)

### **2. Variabel Terikat atau Variabel Dependent**

Variabel terikat diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas. Variabel ini biasa dinyatakan dengan Y.

## **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang berupaya mengkaji hubungan kualitas antar variabel bebas dan variabel terikat.

## **Teknik Pengumpulan data**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan dan diisi oleh responden. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Responden adalah suatu individu atau kelompok yang terpilih untuk mengisi jawaban dari kuesioner.

Berdasarkan teknik pengumpulan data di atas saya mengambil KUESIONER karena dapat disebarakan kepada responden yang berjumlah besar dengan waktu yang relatif singkat serta data lebih mudah didapatkan dan dibagikan secara langsung dan serentak, serta tetap terjaga kerahasiaan responden dalam menjawab sesuai dengan pendapat pribadi.

## **Teknik Analisi Data**

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validasi**

Tujuan uji validasi yaitu mengukur seberapa baik peralatan yang benar-benar apa yang diukur. Uji validasi dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson dengan menghitung korelasi antara hasil setiap pertanyaan dengan keseluruhan. Kriteria yang digunakan untuk menentukan perangkat valid adalah (Pramadani A. , 2012). Jika korelasi antara peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan peringkat keseluruhan berada pada tingkat signifikan di bawah 0,05 atau nilai sig. <0,05 elemen pertanyaan ditandai sebagai tidak valid.

#### **b. Uji Realibilitas**

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan apakah suatu instrumen dapat digunakan untuk alat pengumpulan data yang baik. Uji realibilitas adalah ukuran kemantapan responden dalam menjawab pertanyaan terkait pertanyaan yang merupakan dimensi dari variabel yang dikumpulkan dalam kuesioner dan item pada kuesioner memiliki nilai numerik lebih besar dari 0,6 biasanya dapat diterima. Semakin tinggi alpha pengukur digunakan (Ferryansyah, 2013).

### **2. Analisi Linear Berganda**

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang mencantumkan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam kutipan Sugiyono (2012) model regresi linear berganda di rumuskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Budaya Organisasi

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Slope atau Koefisien estimate

e = Nilai residual

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian ini, yaitu dengan cara melakukan pengujian secara menyeluruh, yaitu uji F dan secara persial atau uji sendiri uji t yang dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Uji Simultan (uji F)

Uji F (F-Test) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh pada variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 0,05 atau 5 persen. Jika F dihitung  $>$  F tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### b. Uji Persial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah tiap variabel independen secara persiap berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 5 persen dan t hitung  $>$  t table maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu pengujian yang dilakukan guna memberikan kepastian bahwa persamaan yang digunakan memiliki ketepatan dalam estimasi yang tidak konsisten. Penelitian ini memiliki beberapa uji asumsi klasik, antara lain :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik dilihat dari distribusi data normal atau mendekati normal. Standar yang digunakan yaitu pengujian dua arah, yang berarti dengan membandingkan nilai p yang diperoleh pada taraf signifikan 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal bila  $p > 0,05$  (Payo, 2019).

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan hubungan antara hubungan linier antara variabel bebas X dalam model regresi berganda. Multikolinearitas yang berarti terdapat hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Secara umum, dalam memeriksa multikolinearitas dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance, apabila  $VIF > 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.



c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan varian residual yang tidak sama semua pengamatan di dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Jika nilai kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

**Uji Determinan (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan aktualnya (goodness of fit). Koefisien determinan mengukur presentase total varian variabel dependen Y yang telah dijelaskan oleh variabel independen dalam garis regresi. Nilai R<sup>2</sup> mempunyai interval antara 0 sampai 1 (0 < R<sup>2</sup> < 1). Semakin besar R<sup>2</sup> (mendekati 1), maka semakin berhasil untuk model regresi tersebut dan apabila semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) ini bertujuan agar mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R square berada diantara 0-1, apabila semakin dekat nilai R square dengan 1 maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100% variasi dalam Y. sebaliknya jika nilai R square sama dengan 0 atau mendekati maka garis regresi tidak bisa menjelaskan variasi dalam Y.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin, unit kerja dan latar belakang pendidikan. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 2. Distribusi Dan Pengambilan Kuesioner**

No.	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuesioner yang disebar	63
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuesioner yang kembali	63
4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	63

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 3. Tingkat Usia Responden**

UMUR	JUMLAH	PERSENTASE
21-30	25	40%
31-40	24	38%

41-50	12	19%
>50	2	3%
<b>JUMLAH</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 4. Jenis Kelamin Responden**

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
P	29	46%
L	34	54%
<b>JUMLAH</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 5. Unit Kerja Responden**

UNIT KERJA	JUMLAH	PERSENTASE
Kantor Pertanahan Kota Makassar	12	19%
Subbagian Tata Usaha	8	13%
Seksi Survei dan Pemetaan	20	32%
Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	12	19%
Seksi Penataan dan Pemberdayaan	3	5%
Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	3	5%
Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa	5	8%
<b>JUMLAH</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

## Hasil Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Hasil Uji Validitas

Pada Tabel 6. Menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Budaya Organisasi (BO), Kepuasan Kerja (KK), dan Kinerja Pegawai (KP).

**Tabel 6. Hasil Uji Validasi**

Butir Pertanyaan	Pearson		Keterangan	
	Corelation	Sig (2- Tailed)		
X1	BO1	0,698**	0,000	VALID
	BO2	0,808**	0,000	VALID
	BO3	0,837**	0,000	VALID
	BO4	0,771**	0,000	VALID

	BO5	0,784**	0,000	VALID
	BO6	0,699**	0,000	VALID
	BO7	0,828**	0,000	VALID
	BO8	0,790**	0,000	VALID
X2	KK1	0,671**	0,000	VALID
	KK2	0,792**	0,000	VALID
	KK3	0,815**	0,000	VALID
	KK4	0,767**	0,000	VALID
	KK5	0,713**	0,000	VALID
	KK6	0,716**	0,000	VALID
	KK7	0,792**	0,000	VALID
	KK8	0,732**	0,000	VALID
Y	KP1	0,725**	0,000	VALID
	KP2	0,840**	0,000	VALID
	KP3	0,816**	0,000	VALID
	KP4	0,747**	0,000	VALID
	KP5	0,831**	0,000	VALID
	KP6	0,638**	0,000	VALID
	KP7	0,810**	0,000	VALID
	KP8	0,787**	0,000	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6. Diketahui bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,785	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,781	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,785	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada Tabel 7. Menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi linier berganda yaitu:

**Tabel 8. Model Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,385	3,066		1,104	,274
	X1	,335	,105	,327	3,193	,002
	X2	,558	,115	,497	4,857	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 3,385 + 0,335 X_1 + 0,558 X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 3,385 ini menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 3,385 dengan asumsi variabel bebas yaitu Budaya organisasi dan Kepuasan kerja atau konstan.
- Koefisien regresi budaya organisasi (b1) adalah 0,335 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,335 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi kepuasan kerja (b2) adalah 0,558 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,558 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap.

## 3. Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,385	3,066		1,104	,274
	X1	,335	,105	,327	3,193	,002
	X2	,558	,115	,497	4,857	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah: 2023

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Pada Tabel 9. Pengujian ini menggunakan  $\alpha : 0,05$  pada  $N = 63$  yang berdasarkan nilai sig (2-tiled) dimana pada tabel distribusi T diketahui 1,671 (dilihat dari T tabel). Pada tabel t diatas menunjukkan nilai t untuk budaya organisasi (X1) sebesar 3,193 dan lebih besar dari nilai T tabel 1,671. Selain itu bahwa variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini **H<sub>1</sub> diterima** dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pada Tabel 9. Pengujian ini menggunakan  $\alpha : 0,05$  pada  $N = 63$  yang berdasarkan nilai sig (2-tiled) dimana pada tabel distribusi T diketahui 1,671 (dilihat dari T tabel). Pada tabel t diatas menunjukkan nilai t untuk kepuasan kerja (X2) sebesar 4,857 dan lebih besar dari nilai T tabel 1,671. Selain itu bahwa variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini **H<sub>2</sub> diterima** dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,454	2	203,227	17,935	,000 <sup>a</sup>
	Residual	679,863	60	11,331		
	Total	1086,317	62			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah, 2023

Pada Tabel 10. Menunjukkan bahwa hasil uji simultan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui program SPSS dimana Nilai F hitung sebesar 17,935 lebih besar dari nilai F tabel 3,150 (dilihat dari tabel distribusi F). Selain itu dilihat dari nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga **H<sub>3</sub> diterima** dan dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

#### 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	3,31142553
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,143
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		1,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,151

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji SPSS terhadap variable yang dikaji dalam penelitian ini diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov z sebesar 1,136 dengan probabilitas 0,151 lebih besar dari 0,05 hal ini berarti distribusi atau sebaran data dalam penelitian ini normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Hasil uji SPSS menunjukkan nilai muliutikolinearitas untuk semua variable yang dikaji dalam penelitian ini terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,385	3,066		1,104	,274		
	X1	,335	,105	,327	3,193	,002	,996	1,004
	X2	,558	,115	,497	4,857	,000	,996	1,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah, 2023

Pada tabel 12. Menunjukkan nilai *Tolerance* variable budaya organisasi (X1) sebesar 0,996 > 0,01 dan nilai VIP 1,004 < 10. Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,996 > 0,01 dan nilai VIF 1,004 < 10. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa semua variabel yang dikaji tidak memiliki korelasi sempurna antar variabel bebas sehingga model regresi tidak memiliki multikolinearitas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 13. Uji Heterokedastisitas Variabel Penelitian**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,406	1,771		-,794	,431		
	X1	,093	,061	,190	1,533	,130	,996	1,004
	X2	,107	,066	,200	1,609	,113	,996	1,004

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data yang diolah, 2023



Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan nilai pada kolom sig. untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah sebesar  $0,130 > 0,05$  dan variabel kepuasan kerja sebesar  $0,113 > 0,05$  yang berarti bahwa model regresi untuk variabel bebas yang diteliti tidak terdapat pola heterokedastisitas.

## 5. Hasil Uji Determinan (Uji R Square)

**Tabel 14. Hasil Uji Determinan (Uji Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 <sup>a</sup>	,374	,353	3,36616

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data yang diolah, 2023

Pada tabel 14. Menunjukkan nilai  $R^2$  atau nilai *R Square* sebesar 0,374 atau 37,4% persen sehingga dapat dikatakan besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja adalah signifikan.

Hasil analisis mengungkapkan terdapat pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan variabel budaya organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai T hitung dan F hitung kedua variabel bebas tersebut memiliki kontribusi pengaruh yang signifikan dan ditunjukkan melalui *R Square* atau  $R^2$ .

### 1. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahwa t hitung variabel budaya organisasi sebesar  $3,193 > t$  tabel sebesar 1,671, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,335 artinya jika budaya organisasi bertambah maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,335%. Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif dan signifikan artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahwa t hitung variabel kepuasan kerja sebesar  $4,857 < t$  tabel sebesar 1,671, maka H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,558 artinya jika kepuasan kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 0,558%. Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif dan signifikan artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji F secara serentak variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan F hitung sebesar 17,935 ini menunjukkan F hitung (17,935) > F tabel (3,150) maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Dependen).

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulloh. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi* . Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Atmosoeperto. (2011). *Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan* . Jakarta: Gramedia.
- Darsono. (2009). *Budaya organisasi kajian tentang organisasi, budaya, ekonomi, sosial, politik, nusantara*. Jakarta: Conculting.
- Deal, T. E. (1985). *Budaya Perusahaan*. New Youk: Wesley Publishing Company.
- Ferryansyah. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pppa Darul Qur'an)*. Skripsi.
- Kartininsi, S. (2007). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Semarang: Program Pasca Serjana Manajemen Brawijaya.
- Mangkunegara, A. A. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Mulyono, M. (2008). *Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai*. Jakarta: Skripsi.
- OE, M. D. (2015). Tugas dan fungsi badan pertahanan nasional dalam pendaftaran tanah. *Ilmu hukum, Vol 10 No 1* , 1-17.
- Payo, B. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom TBK Medan Kota*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- Pramadani, A. (2012). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Divisi Enterprise Service (DES). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol 16 No 2, Hal 102-109.
- Ramadan Harap, S. (2017). Analisa kepuasan kerja karyawan CV. Rezeki Medan. *Jurnal manajemen tools*, Vol. 8 No 2, 90-102.
- Sahabuddin, Romansyah. (2016). Pengembangan Nilai dan Perilaku Bisnis : Studi Kasus Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan (Indonesia). *Jurnal Masalah Aktual Ekonomi*, hal 440-499.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Tampobulon, M. P. (2004). *Perilaku keorganisasian Organization Behavior*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Umar, H. (2000). *Riset sumber daya manusia* . Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI ...**

Farhan Amiruddin<sup>1</sup>, Burhanuddin<sup>2</sup>, Tenri Sayu Puspitaningsih  
Dipoatmodjo<sup>3</sup>, Romansyah Sahabuddin<sup>4</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>5</sup>  
DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.698>

---

