

## Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri

Tirta Wijaya<sup>1</sup>, Zulfia Rahmawati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: banyoue86@gmail.com

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of employee competence, work motivation, and organizational culture on employee performance at the Land Office of Kediri Regency. A quantitative method was used with regression analysis through SPSS. Data were collected using questionnaires distributed to employees. The results show that employee competence, work motivation, and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. Individually, employee competence, work motivation, and organizational culture each have a significant impact on employee performance. These findings confirm that improving employee competence, providing appropriate motivation, and strengthening a positive organizational culture can be effective strategies to enhance employee performance at the Land Office of Kediri Regency.*

*Keywords: Employee competence, work motivation, organizational culture*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi menggunakan SPSS. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara individual, kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan budaya organisasi masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi pegawai, pemberian motivasi yang tepat, serta penguatan budaya organisasi yang positif dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri.

Kata kunci: Kompetensi pegawai, motivasi kerja, budaya organisasi

### Latar Belakang Teoritis

Peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam efektivitas organisasi, termasuk di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri, yang mengalami peningkatan jumlah pelayanan pertanahan dari 103.545 berkas pada 2020 menjadi 268.619 berkas pada 2023, seiring dengan peningkatan realisasi anggaran dari 88,79% menjadi 99,42% (BPN Kab. Kediri, 2023). Namun, masih terdapat tunggakan pelayanan sebesar 5.968 berkas pada 2023, yang menunjukkan adanya permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia. Kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan budaya organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan

efektivitas kerja (Sucipto, 2022; Rahmawaty & Sutisna, 2022). Beban kerja yang tinggi dengan rata-rata 5.372 berkas per pegawai per tahun berpotensi menurunkan efisiensi layanan dan mempengaruhi kinerja organisasi (Fahmi, 2023). Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan kapasitas pegawai, optimalisasi budaya kerja, serta kebijakan pengelolaan beban kerja yang lebih adaptif untuk memastikan keberlanjutan peningkatan layanan publik.

### Kompetensi Pegawai

Kompetensi, yang berasal dari bahasa Latin "*competere*" (mampu atau cocok), pertama kali muncul dalam Kamus Webster pada 1596 dan terus berkembang seiring kemajuan ilmu

pengetahuan dan teknologi (McClelland, 1973). Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, mencakup tiga komponen utama: pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Boyatzis, 1982; Spencer, 1993). Kompetensi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan dipengaruhi oleh faktor internal (bakat, kemampuan, motivasi), faktor eksternal (pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja), serta faktor organisasi (budaya organisasi, kepemimpinan, sistem kerja) (Dianita, Romus, & Mujtahid, 2022). Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki kompetensi tinggi agar dapat menjalankan tugas pemerintahan secara efektif. Dengan demikian, pengembangan kompetensi pegawai menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas organisasi (Schuler & Jackson, 2016; Setiawan, 2022).

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam perilaku manusia yang dipengaruhi oleh berbagai teori psikologi dan manajemen. Maslow (1943) mengemukakan bahwa motivasi berakar pada hierarki kebutuhan manusia, dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, sementara Notonagoro (1962) menekankan dorongan internal sebagai penggerak tindakan. Locke (1968) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh keterkaitan, ketepatan, dan kejelasan tujuan, sedangkan Bandura (2012) menyoroti peran efikasi diri dan harapan hasil dalam mendorong seseorang untuk bekerja keras. Herzberg (1959) membagi faktor motivasi menjadi intrinsik (pencapaian, tanggung jawab) dan ekstrinsik (gaji, lingkungan kerja). Ryan dan Deci (2000, 2008) menambahkan bahwa kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan koneksi sosial berperan dalam motivasi intrinsik. Siagian (2016) dan Mangkunegara (2009) menegaskan bahwa motivasi kerja adalah proses yang diawali oleh kebutuhan dan diikuti oleh usaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Terakhir, Robbins dan Judge (2021)

merinci faktor internal (kebutuhan, nilai, persepsi) dan eksternal (penghargaan, lingkungan kerja, kebijakan organisasi) sebagai determinan utama motivasi kerja.

#### **Budaya Organisasi**

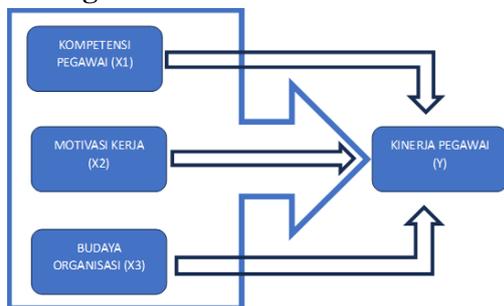
Budaya adalah hasil konstruksi sosial yang dibentuk melalui interaksi manusia dalam masyarakat (Berger & Luckmann, 1966). Sebagai sistem simbol, budaya terdiri dari bahasa, artefak, dan ritual yang bermakna bagi manusia dalam berkomunikasi serta memahami dunia (Geertz, 1973; Koentjaraningrat, 2002). Faktor lingkungan dan kebutuhan manusia turut membentuk budaya (Harris, 1979), sementara teknologi juga berperan dalam perubahan budaya (Schwab, 2016). Dalam konteks organisasi, budaya merupakan seperangkat nilai, norma, dan simbol yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Handy, 1993; Hofstede, 2010; Cameron & Quinn, 2011). Schein (2010) membagi budaya organisasi menjadi artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar yang mendasari cara berpikir dan bertindak anggota organisasi. Faktor yang memengaruhi budaya organisasi meliputi nilai individu, lingkungan, serta perilaku pemimpin, yang pada akhirnya dapat menentukan kinerja organisasi (Chatman & Barsade, 1995). Budaya organisasi yang kuat meningkatkan komitmen karyawan dan efektivitas organisasi (Suwatno, 2020).

#### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Drucker (1954) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang mencakup output, outcome, dan impact, sementara McClelland (1973) menekankan kompetensi sebagai faktor utama dalam pencapaian kinerja. Mangkunegara (2015) menambahkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja. Boyatzis (2019) mengidentifikasi empat dimensi utama kinerja tinggi, yaitu kompetensi, karakter, koneksi, dan kreativitas. Cappelli (2023) menambahkan lima tingkatan kinerja yang

meliputi perilaku, hasil, pengaruh, nilai, dan keunggulan. Studi terbaru oleh Dianita, Romus, dan Mujtahid (2022) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi teknis, manajerial, dan sosial, serta motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik, yang semuanya dimediasi oleh budaya organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja membutuhkan penguatan faktor-faktor tersebut dalam lingkungan kerja.

**Kerangka Pemikiran**



Gambar 1. Alur Pikir Pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi pada Kantor Pertanian Kabupaten Kediri

Kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang saling terkait dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deduktif untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen tanpa intervensi. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode

purposive sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yakni seluruh pegawai Kantor Pertanian Kabupaten Kediri yang telah bekerja minimal satu tahun, dengan total 51 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi kepustakaan, sementara analisis data mencakup uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), analisis statistik deskriptif, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) sebelum dilakukan analisis regresi. Pengolahan data menggunakan SPSS v.27, dan penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pertanian Kabupaten Kediri.

**Hasil Dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai  
Tabel 1. Hasil Validitas Kompetensi Pegawai

Item	rhitung	sig.2 Tailed	Keterangan	Kesimpulan
X1.1	0.751	0.000	valid jika nilai koefisien korelasi skor butir $r > 0,3$ , sig $< 0,05$	Valid
X1.2	0.719	0.000		Valid
X1.3	0.793	0.000		Valid
X1.4	0.726	0.000		Valid
X1.5	0.739	0.000		Valid
X1.6	0.808	0.000		Valid
X1.7	0.777	0.000		Valid
X1.8	0.776	0.000		Valid
X1.9	0.811	0.000		Valid
X1.10	0.821	0.000		Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan data dalam Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa keseluruhan variabel kompetensi pegawai (X1) terdapat 10 (sepuluh) pernyataan. Keseluruhan nilai signifikan item kuisisioner variabel kompetensi pegawai mempunyai sig.  $< 0.05$  dan skor butir  $r > 0.3$ . Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi pegawai dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 2. Hasil Validitas Motivasi Kerja

Item	Rhitung	sig.2 Tailed	Keterangan	Kesimpulan
X2.1	0.338	0.000	valid jika nilai koefisien korelasi skor butir $r > 0,3$ , sig $< 0,05$	Valid
X2.2	0.834	0.000		Valid
X2.3	0.861	0.000		Valid
X2.4	0.666	0.000		Valid
X2.5	0.786	0.000		Valid
X2.6	0.712	0.000		Valid
X2.7	0.605	0.000		Valid
X2.8	0.739	0.000		Valid
X2.9	0.508	0.000		Valid
X2.10	0.733	0.000		Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan data dalam Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa keseluruhan variabel motivasi kerja (X2) terdapat 10 (sepuluh) pernyataan. Keseluruhan nilai signifikan item kuisioner variabel motivasi kerja mempunyai sig. <0.05 dan skor butir  $r > 0.3$ . Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi  
Tabel 3. Hasil Validitas Budaya Organisasi

Item	Rhitung	sig.2 Tailed	Keterangan	Kesimpulan
X3.1	0.509	0.000	valid jika nilai koefisien korelasi skor butir $r > 0,3$ , nilai signifikansi dibawah 0.05	Valid
X3.2	0.629	0.000		Valid
X3.3	0.512	0.000		Valid
X3.4	0.700	0.000		Valid
X3.5	0.582	0.000		Valid
X3.6	0.591	0.000		Valid
X3.7	0.546	0.000		Valid
X3.8	0.654	0.000		Valid
X3.9	0.635	0.000		Valid
X3.10	0.741	0.000		Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan data dalam Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa keseluruhan variabel budaya organisasi (X3) terdapat 10 (sepuluh) pernyataan. Keseluruhan nilai signifikan item kuisioner variabel budaya organisasi mempunyai sig. <0.05 dan skor butir  $r > 0.3$ . Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid..

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai  
Tabel 4. Hasil Validitas Kinerja Pegawai

Item	rhitung	sig.2 Tailed	Keterangan	Kesimpulan
Y1.1	0.723	0.000	valid jika nilai koefisien korelasi skor butir $r > 0,3$ , nilai signifikansi dibawah 0.05	Valid
Y1.2	0.638	0.000		Valid
Y1.3	0.703	0.000		Valid
Y1.4	0.701	0.000		Valid
Y1.5	0.608	0.000		Valid
Y1.6	0.744	0.000		Valid
Y1.7	0.686	0.000		Valid
Y1.8	0.739	0.000		Valid
Y1.9	0.612	0.000		Valid
Y1.10	0.692	0.000		Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan data dalam Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa keseluruhan variabel kinerja pegawai (Y) terdapat 10 (sepuluh) pernyataan.

Keseluruhan nilai signifikan item kuisioner variabel kinerja pegawai mempunyai sig. <0.05 dan skor butir  $r > 0.3$ . Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Seluruh item pertanyaan setelah dinyatakan valid, maka berikutnya dilanjutkan dengan uji realibilitas. Uji realibilitas dapat dilakukan dengan melakukan nilai perbandingan *Cronbach's alpha*. Apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0.60 maka dapat dikatakan instrumen bernilai reliabel.

Tabel 5. Hasil Realibilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha, dengan jumlah sampel 51 responden. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* > 0,60, yaitu sebesar 0,871. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengumpulkan data secara akurat.

**Uji Asumsi Klasik**

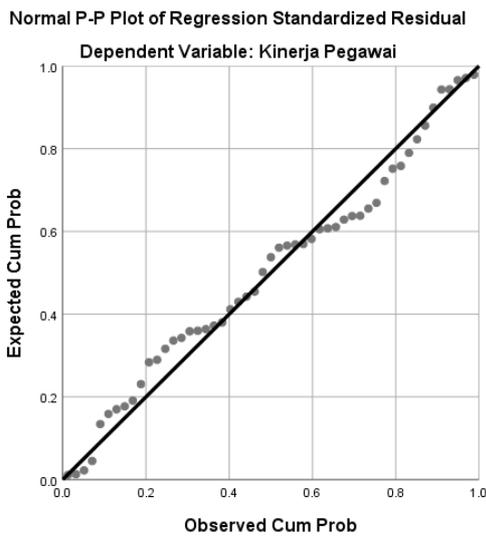
Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.30746822
Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.091
	Negative	-0.081
Test Statistic		0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah (2024)

Uji normalitas dilanjutkan bedasarkan plot P-P data residual, ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Plot P-P  
 Sumber: Data primer diolah (2024)

Gambar 3 memperlihatkan bahwa pada plot P-P residual berada disekitar dan mengikuti arah garis diagonal, maka residual telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu uji untuk mengetahui apakah antarvariabel independen terjadi kolerasi atau hubungan yang kuat, jika terjadi maka model regresi tersebut tidak baik. Gejala multikolinieritas ada atau tidak maka dilakukan dengan melihat Nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Tolerance*) apabila nilai *tolerance* kurang dari atau sama dengan 0.10 atau nilai VIF lebih besar sama dengan 10.

Uji Multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi Pegawai	.855	.170
Motivasi Kerja	.757	.321
Budaya Organisasi	.756	.323

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

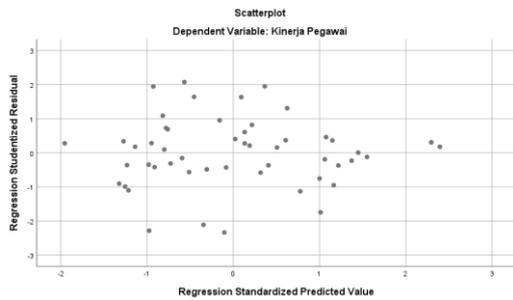
Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel kompetensi pegawai memiliki nilai 0.855, variabel motivasi kerja memiliki nilai 0.757, variabel budaya organisasi memiliki nilai 0.756. Berdasarkan ketentuan uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel bernilai lebih dari 0.1. Jika dilihat dari nilai VIF, dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variable kompetensi pegawai mempunyai nilai 1.170, variabel motivasi kerja mempunyai nilai 1.321 dan variabel budaya organisai mempunyai nilai 1.323. Berdasarkan ketentuan uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel bernilai kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tidak terjadi multikolinieritas, dan data tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur penguji variabel kinerja pegawai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat nilai variansi pengamatan dari nilai residual satu dengan yang lainnya berbeda, tetapi jika nilai variansinya sama atau tetap tidak berbeda, maka dinamakan heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*, jika titik-titik sebar membentuk pola tertentu dan teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka hal ini mengidentifikasi terjadi heterokedastisitas dan menggunakan uji glejser apabila hasil menunjukkan nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heterokedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini:

Gambar 4. Skaterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah (2024)

Tabel 9. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0.526	0.282		1.868	0.068
Kompetensi Pegawai	0.007	0.005	0.208	1.399	0.168
Motivasi Kerja	-0.010	0.006	-0.279	-1.762	0.085
Budaya Organisasi	-0.005	0.007	-0.110	-0.695	0.490

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan gambar 4. diketahui bahwa titik-titik menyebar dari atas sampai kebawah pada sumbu Y, dan penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan berdasarkan tabel 12. nilai Sig. dari variabel kompetensi pegawai memiliki nilai 0.168, nilai Sig. dari variabel motivasi kerja memiliki nilai 0.085 sedangkan nilai Sig dari variabel budaya organisasi memiliki nilai 0.490. Berdasarkan ketentuan uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi**

Analisis regresi digunakan untuk mengidentifikasi jenis hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan

variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen kompetensi pegawai (X1), motivasi kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai(Y).

Hasil analisis regresi ini secara ringkas dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Model

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.563	3.171

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah (2024)

Tabel 11. Hasil Analisis Varians

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678.964	3	226.321	22.504	.000 <sup>b</sup>
	Residual	472.684	47	10.057		
	Total	1151.647	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja

Sumber: Data primer diolah (2024)

Tabel 12. Tabel Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.797	4.593		1.044	.302
	Kompetensi Pegawai	.245	.084	.294	2.910	.006
	Motivasi Kerja	-.346	.091	-.407	-3.791	.000
	Budaya Organisasi	-.334	.120	-.300	-2.793	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompetensi pegawai, motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai bersifat linear. Ini berarti bahwa perubahan dalam ketiga variabel tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai secara proporsional. Hasil menunjukkan Koefisien r sebesar 0.768 memberikan pengertian hubungan kuat dan positif antara ketiga variabel independen dengan variabel

dependen. Nilai *R-square* sebesar 0.59 menunjukkan bahwa 59% variabilitas perubahan variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabilitas perubahan ketiga variabel independen (kompetensi pegawai, motivasi kerja dan budaya organisasi) secara bersama-sama. Sisa 41% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

#### Uji Hipotesis

Kompetensi pegawai ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil uji statistik menunjukkan  $r = 0.768$ , yang menunjukkan hubungan kuat dan positif antara ketiga variabel dengan kinerja pegawai. Artinya, meningkatnya kompetensi pegawai, motivasi kerja dan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai.  $R^2 = 0.590$  berarti 59% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hasil perhitungan Nilai  $F = 22.504$  dengan nilai signifikan = 0.000. Nilai  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 47$  maka  $F_{tabel}$  adalah 2.807.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka kompetensi pegawai, motivasi kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri, sehingga hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik pada variabel independen kompetensi pegawai memiliki nilai Sig. sebesar 0.006 artinya ketepatan prediksi variabel kinerja pegawai mempunyai tingkat kepercayaan sebesar 99,4%. Tingkat kepercayaan yang sempurna menyimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri, sehingga hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik untuk variabel independen motivasi kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,000, yang mengindikasikan bahwa tingkat keakuratan

prediksi terhadap variabel ini mencapai 100%. Tingkat kepercayaan yang sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri, sehingga hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik untuk variabel independen budaya organisasi ( $X_3$ ) menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,008, yang mengindikasikan bahwa tingkat keakuratan prediksi terhadap variabel ini mencapai 99.2%. Tingkat kepercayaan yang sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri, sehingga hipotesis ketiga (H4) dalam penelitian ini diterima.

#### Pembahasan

##### **Pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal yang memengaruhi semangat dan komitmen pegawai dalam bekerja. Sementara itu, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut dalam suatu organisasi, yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi ini menegaskan bahwa peningkatan dalam ketiga aspek tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian lain oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) menemukan bahwa kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

### **Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, memiliki peran penting dalam menentukan kinerja individu di lingkungan kerja. Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Suriyanti (2022) di Kantor Pertanahan Kota Parepare menunjukkan bahwa faktor pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi pada aspek-aspek tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain itu, studi oleh Nirwana et al. (2023) di Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar menemukan bahwa kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kompetensi memiliki pengaruh dominan, yang menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan produktivitas yang lebih baik, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti keinginan untuk berkembang, maupun faktor eksternal, seperti penghargaan dan pengakuan.

Penelitian yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri menunjukkan

bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai nilai Sig. sebesar 0,000, yang mengindikasikan bahwa tingkat keakuratan prediksi terhadap variabel ini mencapai 100%. Tingkat kepercayaan yang sangat tinggi, Artinya, peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai di kantor tersebut.

Selain itu, studi lain yang dilakukan di Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri juga mendukung temuan tersebut. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk perilaku dan sikap mereka dalam bekerja. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong kinerja pegawai yang optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana et al. (2023) di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun fokus utama penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi, dan loyalitas, temuan ini mengindikasikan bahwa elemen-elemen budaya organisasi, seperti disiplin dan

loyalitas, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, studi oleh Girniawan et al. (2019) di Kantor Pertanahan Kota Palembang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mendorong perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

### Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri. Kompetensi pegawai yang tinggi meningkatkan efektivitas kerja, sementara motivasi kerja yang baik mendorong peningkatan produktivitas. Selain itu, budaya organisasi yang kuat turut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga ketiga faktor ini secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu disusun program pelatihan berkelanjutan yang mencakup kompetensi teknis dan soft skills, serta didukung oleh mentoring dan coaching dari pegawai berpengalaman. Selain itu, penerapan sistem insentif yang adil dan transparan, serta peluang pengembangan karir yang jelas, dapat meningkatkan motivasi kerja. Budaya organisasi yang kuat juga perlu diperkuat melalui sosialisasi nilai-nilai organisasi, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi serta memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

### Referensi

Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kediri. (2023). *Laporan Akuntabilitas*

*Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 2020-2023*. BPN Kab. Kediri.

- Bandura, A. (2012). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Anchor Books.
- Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Wiley.
- Boyatzis, R. (2019). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Wiley.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Cappelli, P. (2023). *Performance at Work: What Drives Excellence in Organizations*. Harvard Business Review Press.
- Chatman, J. A., & Barsade, S. G. (1995). Personality, organizational culture, and cooperation: Evidence from a business simulation. *Administrative Science Quarterly*, 40(3), 423–443.
- Dianita, S., Romus, M., & Mujtahid, I. M. (2022). *Factors Affecting Employee Performance: A Multidimensional Approach*. *Journal of Organizational Studies*, 28(3), 45–60.
- Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. Harper & Row.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). *Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains*. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14–23.
- Dianita, S., Romus, M., & Mujtahid, I. (2022). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai*. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(2), 45–56.
- Fahmi, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures: Selected essays*. Basic Books.
- Handy, C. (1993). *Understanding organizations*. Oxford University Press.
- Harris, M. (1979). *Cultural materialism: The struggle for a science of culture*. Random House.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill.
- Koentjaraningrat. (2002). *Pengantar ilmu antropologi*. Rineka Cipta.
- Locke, E. A. (1968). *Toward a theory of task motivation and incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for Competence Rather Than for Intelligence*. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for Competence Rather Than for Intelligence*. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Notonagoro. (1962). *Motivasi dalam perspektif filsafat moral*. Pustaka Nusantara.
- Rahmawaty, D., & Sutisna, T. (2022). *Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2016). *Human Resource Management: International Perspectives*. Routledge.
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. Crown Business.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Setiawan, I. (2022). *Leadership Competencies in the Digital Era*. *Jurnal Kepemimpinan*, 15(1), 23-38.
- Siagian, S. P. (2016). *Teori dan praktik kepemimpinan dan motivasi*. Rineka Cipta.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sucipto, H. (2022). *Kompetensi dan Kinerja Pegawai: Studi pada Organisasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwatno. (2020). *Budaya organisasi berbasis kearifan lokal*. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.