

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang mengkoordinasikan secara sadar dengan adanya batasan yang reaktif yang dapat diidentifikasi, dengan bekerja secara terus menerus agar dapat mencapai tujuan (Robbins, 2007)¹. Seluruh dari tindakan yang diambil dalam suatu kegiatan dapat diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang merupakan anggota dari organisasi tersebut. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pada pemimpin ataupun pegawai dalam bentuk tugas dan pengawasan yang merupakan sebagai penentu tercapainya tujuan organisasi.

Berhubungan dengan masa otonomi daerah, mengembangkan sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan dan keputusan yang strategis untuk setiap pemerintahan daerah. Hal yang lebih penting dalam mengembangkan sumber daya manusia pada era *good governance* adalah perubahan pada paradigma, sikap, nilai dan kinerja instansi pemerintah. Peran pemerintah yang sesuai dengan prosedur akan dibantu oleh birokrasi yang bisa mengerjakan tugas dan fungsinya.

Adapun tantangan yang akan dilalui birokrasi yaitu dalam mengimplementasikan kinerja yang secara efektif dan efisien, karena selama ini birokrasi sangat identik dengan kinerja yang berbelit-belit. Oleh karena itu kinerja pegawai birokrasi harus melakukan pembaharuan agar dapat memberikan dan menciptakan kinerja aparatur yang dapat bekerja secara profesional.

Organisasi yang baik yaitu organisasi yang selalu mengupayakan dalam peningkatan kemampuan pada sumber daya manusia, maka dari itu adanya reformasi birokrasi sebagai jalan untuk melaksanakan pembaharuan yang menyakut pada aspek kelembagaan atau organisasi serta tata pelaksanaan pada sumber daya

¹Robbins, Stephen P. dan Mary M. Coulter, 2007, Manajemen, Edisi Kedelapan, Indeks, Jakarta.

aparatur. Agenda Otonomi Daerah (Desentralisasi) yang merupakan sebuah agenda nasional yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di negara Indonesia. Terlihat pada sisi demografis yang memiliki penduduk ratusan juta jiwa dengan karakteristik yang berbeda-beda dan untuk sisi geografis Indonesia memiliki wilayah yang terbentang luas, maka dari itu tidak dapat memaksakan untuk dapat dikelola dengan cara sentralistik.

Pemerintahan yang dulunya sentralistik memberikan gambaran bahwa adanya penyebab yang berdampak negatif yaitu pemerintah jadi tidak efisien dan efektif dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, Kebijakan Otonomi Daerah yang menetapkan Undang-Undang Nomor. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dalam perspektif pendayagunaan aparatur negara, membangun struktur pemerintahan yang sesuai dengan kebutuhan daerah. Pemerintah daerah harus kritis dalam memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat, dengan menghasilkan metode penataan struktur karir politik, memajukan sistem manajemen pemerintah agar mendapatkan hasil yang lebih efektif dan efisien, meningkatkan dalam memberikan pelayanan, serta meningkatkan keterbukaan dalam mengambil suatu kebijakan dan akuntabilitas publik. Oleh karena itu, pemerintah diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar dan memberikan pelayanan publik yang layak kepada masyarakat.

Tentunya pada situasi saat ini terlihat sangat pesatnya pergerakan informasi diberbagai bidang pada setiap kegiatan pembaharuan. Maka dari itu untuk setiap daerah harus memiliki kemampuan dalam mengelola atau manata, mengarahkan, dan memanfaatkan sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dengan adanya keahlian pada setiap individu terhadap kinerja, bahwa hal tersebut merupakan sebuah potensi yang dibutuhkan oleh aparatur daerah. Keahlian yang dimiliki atau dikuasai pada setiap individu dapat menyalurkan yang dimiliki seperti menjadwalkan setiap kegiatan yang akan dilakukan, menata pemberkasan yang dibutuhkan, dan juga dapat menggunakan dengan baik sarana dan prasarana yang telah dimiliki, serta dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan balasan dalam hal pelayanan publik.

Bangkitnya kembali perekonomian masyarakat pada wilayah Kota Padang sangat berdampak pada pelayanan di bidang pertanahan, dimana banyaknya permohonan. Maka dari itu Dinas Badan Pertanahan Nasional Kota Padang merupakan salah satu unsur dalam pelaksanaan otonomi daerah di bidang pertanahan yang berkedudukan dibawah dan ditanggung jawab oleh Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. Untuk menjalankan tugas dalam bidang pelayanan pada bidang pertanahan yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Badan Pertanahan Nasional.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah diperoleh pegawai sesuai dengan peran dan tugasnya masing-masing dalam masa tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar yang telah di tetap pada organisasi. Penilaian kinerja pegawai terdapat pada Peraturan Pemerintahan Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan menjelaskan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi yang akan diperhatikan yaitu target, capaian, hasil dan manfaat setelah dicapai serta perilaku pegawai. Berdasarkan peraturan tersebut bahwa rencana pembangunan daerah sangat berpatokan pada tingkat capaian kinerja pegawai yang terdapat pada indikator penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai yang terdiri dari pelayanan, integritas, kepemimpinan, disiplin, budaya kerja, dan motivasi pegawai.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang sangat penting, dapat digunakan sebagai alat ukur dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Badan Pertanahan Nasional Kota Padang merupakan instansi pemerintah yang menjalankan tugas pemerintahan dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang pertanahan yang berpedoman pada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Tabel 1.1.

Daftar Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Kantor Badan Pertanahan Kota Padang Tahun 2019 - 2022

Tahun	Sakit	Izin	Alfa	Cuti
2019	45	7	79	348
2020	43	7	79	357
2021	49	2	0	55
2022	55	4	0	113

Sumber : Olahan Data Internal Kantor Pertanahan Kota Padang, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pertanahan kota padang dari tahun 2019 - 2022 mengalami perubahan tahun ketahun, pada instansi memiliki masa kerja sebanyak 20 hari kerja. Jika dilihat pada tahun 2019 dan 2020 selama satu tahun terdapat pegawai yang alfa dan tidak ada keterangan penugasan kantor, oleh karena itu terdapat pengurangan masa kerja yang menyebabkan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing pegawai terjadinya penumpukan berkas serta mengalami keterlambatan dalam proses pelayanan terhadap masyarakat. Pada tahun 2021 dan 2022 tidak terdapat pegawai yang alfa atau tidak ada keterangan penugasan kantor, dapat dikatakan bahwa setiap tahun kantor pertanahan dalam tingkat kehadiran mengalami peningkatan yang cukup baik. Bahwa tingkat kehadiran pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien untuk memberikan hasil yang optimal dan sangat diharapkan oleh masyarakat.

Tabel 1.2.

Daftar Rekapitulasi SKP Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang Tahun 2020 dan 2021

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2020	55, 2	55, 29	53, 51	51, 53	53, 84	55, 2	54, 2	53, 88	54, 71	55, 2	52, 16	54, 91	53, 23	48, 58	52, 4	48, 26	53, 76	55, 2	55, 2	55, 2
2021	55, 2	47, 97	47, 68	53, 51	51, 7	47, 75	53, 84	55, 2	47, 81	55, 2	47, 24	54, 2	55, 4	55, 84	48, 63	53, 5	54, 72	48, 33	53, 9	55, 2

Sumber : Data Internal Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang

Tabel 1.2. menunjukkan bahwa tingkat dari capaian sasaran kinerja pegawai (SKP) kantor pertanahan pada tahun 2020 dan tahun 2021 mengalami perubahan yaitu dengan adanya nilai skp yang menurun pada tahun 2021. Terlihat bahwa terjadinya penurunan kinerja, maka dari itu sangat berpengaruh dalam mengerjakan tugas pokok dan tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, salah satu penyebab dari penilaian SKP ini yaitu kurangnya sosialisasi atau rendahnya sosialisasi yang mengakibatkan rendahnya hasil kinerja serta pemahaman pegawai dalam penerapan SKP. Pada tahun 2020-2021 merupakan awal dari munculnya virus atau penyakit menular yang dinamakan covid 19 dan terhentinya secara bersamaan seluruh aktivitas, oleh sebab itu berubahnya aturan pekerjaan pada setiap instansi yang mengalami pembaharuan mendadak dan juga berdampak pada kinerja pegawai tidak profesional dan tidak disiplin. Terlihat pada tabel diatas terjadinya penurunan penilaian pegawai pada sasaran kinerja pegawai tahun 2020 dan 2021.

Selanjutnya berdasarkan pengamatan yang penulis temukan dalam sebuah website “lapor.go.id” tahun 2022 yang menjelaskan bahwa adanya penyampaian keluhan mengenai penerbitan sertifikat yang telah diajukan dari tahun 2016 sampai di tahun 2022 belum adanya kejelasan dari pihak BPN. Proses pelayanan yang diberikan BPN masih termasuk dalam kategori kurang bagus, karena banyak dari pihak masyarakat yang selalu memberikan keluhan seperti pengurusan berkas yang telah diberikan estimasi penyelesaian kurang lebih dua minggu, tetapi tidak selesainya penanganan berkas. Penulis juga menemukan beberapa keluhan yang dialami masyarakat yaitu mengenai sumber daya manusia di kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang dimana kurang kompetennya pegawai dan dalam memberikan informasi kurangnya penjelasan terkait dari yang dibutuhkan masyarakat, serta kurangnya keramahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi awal penulis di Badan Pertanahan Nasional Kota Padang, terdapat adanya permasalahan lain yang dibuktikan dari hasil

wawancara pada kepala bagian SDM Badan Pertanahan Nasional Kota Padang yaitu Bapak Idris, pada tanggal 16 Februari 2023. Adanya fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai. **Pertama** sesuai dengan Kepmen ATR/Kepala BPN Nomor 115/SK-0T.02/V/2020 yang menetapkan 3 nilai budaya kerja utama bagi Kementerian ATR/BPN, yaitu Melayani, Profesional, dan Terpercaya. Nilai-nilai ini harus diinternalisasikan oleh semua elemen Kementerian ATR/BPN di tingkat pusat dan daerah. Dari tiga nilai budaya kerja masih belum terpenuhi karena terdapat pegawai yang masih belum profesional dalam bekerja dikarenakan terdapat latar belakang pendidikan pegawai juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal kualitas diri dalam melayani masyarakat. **Kedua**, dilihat dari motivasi kerja pegawai, dimana pegawai pada instansi pemerintah melakukan kinerjanya sesuai dengan SOP tetapi masih adanya pegawai yang melanggar dan tidak sesuai dengan SOP kerja pegawai, maka diberikan punishment dan dipindahkan ke bagian loket. Ada beberapa pegawai yang kurang aktif dalam menyelesaikan tugasnya sehingga terjadinya penumpukan. **Ketiga**, kepuasan pada pegawai, dilihat dari kinerja pegawai yang kurang aktif dalam menyelesaikan tugasnya sehingga terjadinya penumpukan dan dalam hal ketepatan waktu penyelesaian kegiatan pelayanan masih belum efisien antara waktu yang telah ditentukan dengan pelaksanaan di lapangan, sehingga tidak sesuai dengan target. Adanya hambatan dari atasan yang belum memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk memberikan sebuah ide atau gagasan dalam program kerja. Ada beberapa pegawai. **Keempat**, kinerja pegawai masih belum optimal karena terdapat pegawai yang masih kurang paham tentang aturan maka dari itu banyak pegawai melakukan pelanggaran disiplin pada kehadiran, sering adanya keterlambatan pegawai jam masuk kerja dan pada jam kerja setelah istirahat. Berbanding terbalik kehadiran pegawai menggunakan finger print dengan keadaan sebenarnya.

Untuk memberikan pelayanan publik yang profesional serta terpercaya harus memiliki tujuan agar memberikan perubahan dengan cara meningkatkan kinerja dan ini merupakan bukan suatu hal yang mudah, karena terdapat budaya birokrasi yang cenderung sentralistik dan paternalistik yang dapat mempengaruhi motivasi kerja

pegawai. Oleh karena ini pegawai dituntut dapat menyelesaikan tugas dengan baik pada instansi pemerintah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya merupakan sebuah hubungan yang memiliki karakter pada setiap individu yang nantinya saling mempengaruhi individu satunya dengan individu lainnya dan seterusnya tergantung pada lingkungannya. Dari penjelasan tersebut, tentunya didukung dengan studi empiris yang menyatakan bahwa budaya dalam arti luas yang meliputi culture dan civilization adalah “*culture or civilization, take its wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society*”².

Dan menurut ahli Stephen P Robbins mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah suatu sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh seluruh anggotanya yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya, dalam pengertian luasnya, bagaimana karyawan bertindak. Sedangkan dalam budaya kerja aparatur sipil negara (ASN) yang menghasilkan pada setiap instansi pemerintahan harus mampu dalam meningkatkan secara berkala, tetapi yang terlihat saat ini kurang produktivitas dan kreativitas yang berada didalamnya³. Budaya kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan pada lingkungan berorganisasi, terutama untuk organisasi pemerintah. Oleh karena itu, hal ini lebih fokus pada penerapan budaya kerja dalam membuat suatu program-program pemerintahan. Dimana saat ini penilaian masyarakat terhadap aparatur pemerintah masih kurang baik, terdapat *image negative* yang terlihat oleh pandangan masyarakat yaitu penyalahgunaan internal seperti penentuan kebijakan yang masih berbelit dengan memberikan prosedur pelayanan yang rumit, kurangnya koordinasi antar instansi pemerintah, serta masih melekatnya budaya korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Sementara itu, masih terlihatnya etos kerja aparatur yang masih belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

² Taliziduhu, Ndraha (2007), Pengantar Manajemen Pengawasan dan Tata Kelola, Edisi 2, Jakarta: Penerbit Rajawali

³ Robbins, Stephen P. (2006). Organizational Behavior: Concept, Controversies and Application, Englewood Cliff: Prentice Hall.

Permasalahan pada budaya kerja aparatur negara yang telah diungkapkan oleh KEPMENPAN tahun 2008, menyatakan bahwa pengabaian nilai-nilai moral dan budaya kerja menyebabkan permasalahan pada kondisi kinerja instansi pemerintah yakni: 1) Penilaian negatif dari masyarakat tentang pelayanan public yang diberikan oleh aparatur pemerintah; 2) Kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah, sehingga kinerja aparatur pemerintah terhadap pelayanan kepada masyarakat masih belum memuaskan; 3) Tidak diterapkan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah menambah pencitraan buruk aparaturnya; 4) kurangnya *knowledge, skill, attitude* pada diri aparatur pemerintah sehingga sangat diperlukan peningkatan.

Motivasi adalah keinginan atau kemauan yang ada dalam diri manusia dengan memberikan potensi serta berorientasi pada perilaku untuk menjalankan tugas-tugas dengan efektif dan efisien dalam lingkungan pekerjaan (Hakim, 2006)⁴. Ahli Robbins, 2009 memberikan pandangan bahwa motivasi merupakan sebuah proses yang ikut serta dalam menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melakukan usaha agar dapat mencapai tujuan atau sasaran yang tepat⁵. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Jika individu termotivasi, individu tersebut akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya (Rivai dan Sagala, 2009)⁶. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkatan tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan keaktifan tersebut untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi mengacu pada keaktifan yang dilakukan guna mencapai setiap tujuan, untuk saat ini kita melihat pada tujuan organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Robbins dan Coulter, 2007)⁷

⁴ Abdul Hakim (2006), Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2.

⁵ Robbins, Stephen Dan Judge, Timothy. 2009. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta: Salemba Empat

⁶ Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers

⁷ Robbins, Stephen P. dan Mary M. Coulter, 2007, Manajemen, Edisi Kedelapan, Indeks, Jakarta

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan pegawai bergantung pada perbedaan antara yang diharapkan, begitu juga apabila yang diterima pegawai lebih rendah dari pada harapan akan menimbulkan pegawai tidak puas. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, insentif/bonus, pengakuan kinerja, dan adanya peluang karir. Menurut Drs. Tjihno Windryanto, M. Si (2004: 80) Kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dalam hal ini, kepuasan kerja dilihat dari kepegawaian dalam pemerintah yang mana terdapat tolak ukur berdasarkan indikator-indikator yaitu 1) Kesempatan untuk maju; 2) Keamanan bekerja; 3) penghargaan atas pencapaian prestasi; 4) fasilitas yang diterima.

Dalam hal kepuasan kerja, menurut ahli Gilmer dalam As'sad (2003) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam lingkungan kerja, komunikasi dan fasilitas⁸. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husnan (2002) memberikan pernyataan bahwa faktor tentang kebutuhan dan keinginan pegawai seperti gaji yang sesuai, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pimpinan yang adil dan bijaksana, mendapatkan pengarahan dan perintah yang masih dalam batas wajar, serta organisasi atau instansi yang dihargai oleh masyarakat⁹.

Berhubungan dengan hal tersebut, terdapat adanya beberapa penelitian yang relevan mengenai budaya kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, diantaranya oleh Yakup (2017) pada penelitian ini menyatakan bahwa Keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Indra Suryadi (2018) bahwa dalam penelitiannya ditemukan hasil yaitu motivasi intrinsik,

⁸ As'ad, Moh. 2003. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty

⁹ Ranupandojo, H., dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE

kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. Wan Dedi (2019) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja. Oleh karena itu, dari permasalahan yang telah ditemukan peneliti pada Badan Pertanahan Nasional Kota Padang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini yaitu terlihat dari judul memiliki persamaan tetapi objek yang akan diteliti berbeda instansi dan wilayah. Dilihat dari perbedaan penelitian ini yaitu dalam hal menggunakan metode penelitian dan menganalisis data. Penelitian ini *assosiatif* dengan menggunakan data kuantitatif.

Tujuan penulis melakukan penelitian yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja di Badan Pertanahan Nasional Kota Padang. Penulis tertarik melakukan penelitian ini karena pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel, serta variabel ini belum pernah dilakukan pada lokasi penulis jadikan tempat sebagai objek penelitian. Penulis juga tertarik meneliti ini karena peneliti ingin mendalami kinerja pegawai ASN dalam lingkup instansi pemerintah Badan Pertanahan Kota Padang. Oleh karena itu ,apakah nantinya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan diukur dengan variabel budaya kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Permasalahan yang telah dipaparkan oleh penulis merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, sumber daya manusia ASN pada Badan Pertanahan Nasional Kota Padang harus memiliki budaya kerja yang tinggi, memiliki motivasi terhadap pekerjaan, serta adanya rasa kepuasan yang didapat baik terhadap individu maupun terhadap instansi sendiri. Sehingga tujuan dan harapan dari instansi birokrasi dapat diwujudkan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas dengan adanya data, hasil wawancara, dan fenomena dari Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: ***“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Kota Padang”***

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dengan tolak ukur dengan menggunakan 3 (tiga) variabel independent atau eksogen yaitu Budaya Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja. Sedangkan untuk dependen atau endogen dilihat dari Kinerja Pegawai. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang Secara Parsial?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang Secara Parsial?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang Secara Parsial?
4. Seberapa besar pengaruh dari Budaya Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang Secara Simultan?

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui yaitu dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya kerja terhadap kinerja pegawai kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang Secara Parsial.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang Secara Parsial.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang Secara Parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang secara simultan.

1.3.2. Manfaat

Ada beberapa manfaat yang dapat peneliti paparkan, sebagai berikut:

A. Manfaat Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk para peneliti dengan penggunaan Bahasa yang serupa.
2. Penelitian ini dapat dijadikan metode pembelajaran yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Kota Padang.
3. Dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang berhubungan dengan masalah Kinerja Pegawai dalam Instansi Pemerintahan, khususnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

B. Manfaat Praktis

1. Hasil dari penelitian ini dengan mengharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk melakukan pengukuran kinerja pegawai pada Kantor Wilayah

Badan Pertanahan Nasional Kota Padang dan meningkatkan kinerja pegawai dengan kualitas yang baik.

2. Dapat memberikan informasi ilmiah yang dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan pada bagian bidang kepegawaian Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Kota Padang.
3. Dapat memberikan pemahaman mengenai variabel penelitian kepada bidang kepegawaian Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Kota Padang.

