JIUBJ Jurnal Ilmiah
Universitas Batanghari Jambi
Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 23, 1 (2023): 201-210
DOI: 10.33087/jiubj.v23i1.3142
http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah

Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari

Hupron Faqih Said*, Fakhrul Rozi Yamali, Evi Adriani
Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
*Correspondence email: hupronfaqihsaid91@yahoo.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran budaya organisasi, karakteristik individu, dan motivasi kerja, serta kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari; dan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai; serta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penulis membutuhkan kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu teori budaya organisasi, karakteristik individu, dan motivasi kerja, serta kinerja pegawai. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal dan tesis terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari yang berjumlah 53 orang pegawai. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling* Jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang pegawai. Untuk menjawab semua hipotesis, teknik analisis yang digunakan yaitu melalui analisis jalur. Hasil penelitian menunjukan bahwasanya budaya organisasi dan karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimana berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukan bahwasanya budaya organisasi dan karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi dan kinerja, begitu pula motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika budaya organisasi dan karakteristik individu dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan motivasi kerja yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari. Berdasarkan hasil penelitian yaitu budaya organisasi, karakteristik individu, dan motivasi kerja, serta kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari dalam kondisi yang baik dan cukup baik; budaya organisasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung; budaya organisasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung; motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan budaya organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama melalui motivasi dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari.

Kata Kunci: budaya organisasi; karakteristik individu; motivasi dan kinerja.

Abstract. *The purpose of this study was to obtain an overview of organizational culture, individual characteristics, and work motivation, as well as employee performance at the Batanghari District Land Office; and to determine the direct and indirect influence of organizational culture and individual characteristics on work motivation and employee performance; as well as to determine the effect of motivation on employee performance. To answer the research objectives, the authors need theoretical studies related to research variables, namely organizational culture theory, individual characteristics, and work motivation, as well as employee performance. In addition, the authors also look for relevant previous research in the form of previous articles/journals and theses to support this research. The population in this study were employees of the Batanghari Regency Land Office, totaling 53 employees. The sampling technique in this study used Saturated Sampling, so that the number of samples in this study amounted to 53 employees. To answer all hypotheses, the analysis technique used is through path analysis. The results of the study show that organizational culture and individual characteristics have an influence on employee motivation and performance, both directly and indirectly. Where based on the results of the t test (partial) and the F test (Simultaneous) show that organizational culture and individual characteristics have a significant and positive influence on motivation and performance, as well as motivation also has a significant and positive influence on performance. This explains that if the organizational culture and individual characteristics can be implemented properly, it will have a positive influence in increasing work motivation which has implications for improving the performance of*

employees of the Batanghari District Land Office. Based on the results of the study, namely organizational culture, individual characteristics, and work motivation, as well as the performance of the Batanghari Regency Land Office employees in good and quite good condition; organizational culture and individual characteristics have a positive and significant impact on work motivation both directly and indirectly; organizational culture and individual characteristics have a positive and significant impact on employee performance both directly and indirectly; work motivation affects employee performance; and organizational culture and individual characteristics together through motivation can have a direct and indirect effect on the performance of employees of the Batanghari District Land Office.

***Keywords**: organizational culture; individual characteristics; motivation and performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Tak terkecuali pula pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari. Sebagai instansi pemerintah yang memiliki tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral, tentu saja Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari harus memiliki pegawai dengan kinerja yang baik, agar semua kinerja organisasi dapat berjalan secara optimal.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan rendah maka akan mengakibatkan instansi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Suwardi & Utomo, 2011). Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi turun dan naiknya kinerja seseorang. Menurut Susanto dkk (2009) untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik maka anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Selain berpengaruh langsung terhadap kinerja, budaya organisasi juga dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena mampu menciptakan motivasi kerja bagi karyawan untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh perusahaan (Sinha et al., 2010). Selain budaya organisasi adapun faktor yang lain yang sangat berhubungan kinerja individu yaitu karakteristik individu sendiri dalam melaksakan pekerjaan. Sebagaimana yang diungkapkan Siagian (2009) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi salah satunya adalah faktor individu. Hal ini juga dikemukakan Hajati dkk (2018) yang mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah karakteristik individu pegawai, dimana karakteristik individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Setiap pegawai mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari pegawai itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Disaat pegawai merasa memiliki kemampuan dan minat yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, sikap yang baik saat bekerja, dan memiliki kebtuhan yang harus dipenuhi maka akan semakin menciptakan motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja secara optimal (Sella & Sunuharyo, 2018). Selain berpangaruh langsung terhadap kinerja, karakteristik individual secara tidak langsung

juga berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dikemukakan (Sella & Sunuharyo, 2018) yang menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya juga mengemukakan jika karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja diantaranya yaitu penelitian (Sella & Sunuharyo, 2018) dan Aktarina (2015) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari.

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetetif yang utama, yaitu bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Menurut Jones Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai dan norma yang mengendalikan interaksi antara anggota organisasi dengan anggota lainnya dan dengan orang yang berada diluar organisasi (Jones, 2007). Budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, yang dikembangkan dalam kurun waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan angota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2008). Sedangkan Tunggal (2009), mengatakan budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Menurut Drucker budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait (Tika, 2006). Sedangkan menurut Robbins (2012) budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain). Lebih lanjut Robbins (2012) menjelaskan adapun indicator-indikator dalam mengukur budaya organisasi dapat di ukur melalui: 1) *Innovation and risk taking*; 2) *Attention to detail*; 3) *Outcome orientation*; 4) *People Orientation*; 5) *Team Orientation*; 6) *Aggressiveness*; dan 7) *Stability*.

Karakteristik Individu

Setiap orang merupakan pribadi yang unik berkat latar belakang, karakteristik individual, kebutuhan dan cara memandang dunia dan individu lain. Menurut Ivancevich karakteristik Individu adalah "Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan". Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis (Gibson, Ivancevich, 2010).

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2012). Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Rivai menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Rivai Veitzhal, 2013). Ivancevich dan Gibson (2010) mengemukakan 4 karakteristik individu, yaitu: 1) Kemampuan. Kemampuan berkaitan dengan kinerja seseorang, dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik; 2) Kepribadian. Kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga

dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang. Kepribadian dapat dilihat dari perilaku individu, seperti bagaimana cara seseorang berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu; 3) Persepsi. Persepsi merupakan proses kognitif yang mencakup penafsiran objek-objek, simbol-simbol dan orang-orang, dipandang dari sudut pengalaman penting, dimana seorang individu memberikan arti kepada lingkungan; dan 4) Sikap. Sikap (*Attitude*) merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, situasi yang berhubungan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins, 2012). Sedangkan menurut Masrukhin dan Waridin (2006) Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis & Jackson, 2012). Menurut Rivai (2011) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu: 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu; 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian iamenyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu; dan 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (Purwanto, 2017). Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapan Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Robbins, 2012). Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut: 1) Fisiologis; 2) Keamanan; 3) Sosial; 4) Penghargaan; dan 5) Aktualisasi diri.

Kinerja

Istilah kinerja sumber daya manusia berasal kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009). Kemudian menurut Gomes (2010) kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Lebih lanjut Gomes (2010) mengemukakan dimensi-dimesi kinerja/performans pegawai sebagai berikut: 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*); 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*); 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*); 4) Kreatif (*Creativeness*); 5) Kerjasama (*Cooperation*); 6) Keteguhan (*Dependability*); 7) Inisiatif (*Initiative*); dan 8) Kuantitas Pribadi (*Personal quantity*). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2012) adapun yang menjadi indikator kinerja sebagai berikut: 1) Kuantitas: keluaran secara fisik sesuai dengan ukuran hasil yang sudah ditetapkan; 2) Kualitas: merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan; 3) Pencapaian target: Hasil dari pekerjaan yang telah selesai dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan; 4) Kehadiran: kehadiran dan keikutsertaan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pada jam-jam efektif; dan 5) Kerjasama: Sikap saling membantu antar individu untuk mencapai tujuan tertentu.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari. Tingkat eksplanasi (*level of explanation)* penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Adapun alat analisis yang digunakan dalan penelitian ini adalah alat analisis jalur (*path analysis*). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari yang berjumlah 53 orang pegawai. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang pegawai.

Berdasarkan tujuan penelitian maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). *Explanatory research* merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2012). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis jalur. *Path Analysis* (analisis jalur) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan struktural atau kausal antara dua atau lebih variabel, dimana dalam hal ini variabel yang dimaksud adalah karakteristik pekerjaan, komitmen pegawai, dan kinerja pegawai dan satu *variabel intervening* yaitu motivasi. *Variable intervening* merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen kepada variabel dependen. Untuk menguji *variabel intervening* digunakan metode analisis jalur, sebagai perluasan dari analisis regresi linier berganda. Diagram jalur dalam penelitian terdiri dari tiga sub structural, dimana X_1 dan X_2 adalah variabel eksogen *(exogenous)* yaitu variabel yang tidak ada penyebab eksplisit nya, variabel ini berfungsi sebagai variabel bebas/penyebab terhadap variabel urutan sesudah nya yaitu Y serta Z sebagai variabel endogen *(endogenous)* dimana Y merupakan variabel perantara dan Z adalah variabel tergantung. Setelah data dialysis melalui analisis jalur, kemudian dilanjutkan melakukan uji hipotesis melalui uji t secara parsial, dan uji uji F secara simultan. Namun sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL

Tabel 1
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja.

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Budaya Organisasi (X_1)	15,76%		9,10%	9,10%	24,86%
Karakteristik Individu (X_2)	13,03%	9,10%		9,10%	22,13%
Pengaruh X1 dan X2					46,99%
Pengaruh Variabel Lain					53,01%

Sumber: data olahan

Tabel 1 hasil analisis jalur yang dilakukan diperoleh pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 15,76%, karakteristik individu terhadap motivasi kerja sebesar 13,03% dan total pengaruh penilaian budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung sebesar 46,99. Tabel 2 nilai R sebesar 0,686 menunjukan korelasi ganda (budaya organisasi dan karakteristik individu) dengan motivasi. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R Square sebesar 0,469 yang menunjukan besarnya peran atau kontribusi variabel budaya organisasi dan karakteristik mampu menjelaskan variabel motivasi sebesar 46,9% dan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 2
Koefisien Determinasi Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686[a]	,469	,449	3,3976

Sumber: data olahan

Tabel 3
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Budaya Organisasi (X1)	30,14%		10,56%	10,56%	40,70%
Karakteristik Individu (X2)	9,18%	10,56%		10,56%	19,74%
Pengaruh X1 dan X2					60,45%
Pengaruh Variabel Lain					39,55%

Sumber: data olahan

Tabel 3 hasil analisis jalur yang dilakukan diperoleh pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 30,14%, karakteristik individu terhadap kinerja sebesar 9,18% dan total pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung sebesar 39,55. Tabel 4 nilai R sebesar 0,778 menunjukan korelasi ganda (budaya organisasi dan karakteristik individu) dengan kinerja. Dengan mempertimbangkan variasi nilai R Square sebesar 0,605 yang menunjukan besarnya peran atau kontribusi variabel budaya organisasi dan karakteristik individu mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 60,5% dan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 4
Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778[a]	,605	,589	2,7892

Sumber: data olahan

Hasil analisis jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 34,34%, ini menunjukan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik pula dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Tabel 5 nilai R Square sebesar 0,344 menunjukan besarnya peran atau kontribusi variabel motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 34,4% dan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 5
Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586[a]	,344	,331	3,5608

Sumber: data olahan

Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja.

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukan hasil yang sama dengan penelitian (Giantari & Riana, 2017), (HT, 2005), (Yuswani, 2016), dan Tejo (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukan jika budaya organisasi secara

positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap motivasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan (Rizky, dkk., 2014). budaya organisasi membuat suatu organisasi untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan (Maith et al., 2015). Selain itu (Mohamed & Abukar, 2013) menyatakan penerapan tata kelola yang dilakukan oleh organisai yang baik akan berhasil dijalankan apabila didorong oleh budaya perusahaan yang kuat, karena semakin kuat budaya organisasi itu maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap perilaku yang ada di perusahaan. Budaya organisasi itu sendiri dapat membantu kinerja karyawan, karena mampu menciptakan motivasi kerja bagi karyawan untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh perusahaan (Sinha et al., 2010).

2. Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja
   Hasil penelitian ini menunjukan hasil yang sama dengan penelitian (Sella dan Sunuharyo, 2018) dan Aktarina (2015) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Disaat pegawai merasa memiliki kemampuan dan minat yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, sikap yang baik saat bekerja, dan memiliki kebtuhan yang harus dipenuhi maka akan semakin menciptakan motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja secara optimal (Sella dan Sunuharyo, 2018).
3. Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Secara Simultan.
   Penelitian ini mengungkapkan bahwa artinya ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dimana besarnya sumbangan budaya organisasi dan karakteristik individu mampu menjelaskan variabel motivasi yaitu sebesar 46,9% dan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja.

1. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.
   Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Giantari & Riana, 2017), (HT, 2005), (Yuswani, 2016), (Limakrisna et al., 2016), dan Tejo (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dan budaya organisasi memberikan konstribusi yang cukup kuat pada kinerja. Secara keseluruhan budaya organisasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari dikategorikan memiliki budaya yang cukup kuat, meskipun ada beberapa point yang mesti diperbaiki. Budaya organisasi adalah perekat sosial antar anggota organisasi, agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi (Kreitner & Kinicki, 2014). Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang (Yudhaningsih, 2011). Secara singkat Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya organisasi menjadi identitas yang membedakan dengan organisasi lainnya. Adanya pemahaman bersama memudahkan munculnya komitmen antar anggota. Dengan ditunjang konsistensi untuk melaksanakan nilai-nilai budaya organisasi yang ada, maka dikatakan makin kuat pula budaya organisasinya.Semakin kuat budaya organisasi akan memberikan pengaruh besar pada motivasi kerja dan kinerja.
2. Karakteristik Individu Terhadap Kinerja
   Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sella & Sunuharyo, 2018), Aktarina (2015), (Hajati et al., 2018), dan (Rahman, 2013) dimana hasil penelitiannya menunjukan jika karakteristik individu secara positif dan

signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan karakteristik pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari dikategorikan cukup baik, meskipun ada beberapa point yang mesti diperbaiki. Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Disaat pegawai merasa memiliki kemampuan dan minat yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, sikap yang baik saat bekerja, dan memiliki kebtuhan yang harus dipenuhi maka akan semakin menciptakan motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja secara optimal (Sella & Sunuharyo, 2018). Setiap pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari pegawai itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik individu pegawai, dimana karakteristik individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai (Hajati et al., 2018). Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya (Aktarina, 2015).

3. Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Secara Simultan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana besarnya sumbangan budaya organisasi dan karakteristik individu mampu menjelaskan variabel kinerja yaitu sebesar 60,5% dan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa apabila dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2009). Selain itu pula hasil penelitian ini juga menunjukan hasil yang sama dengan penelitian (Giantari & Riana, 2017), (HT, 2005), (Yuswani, 2016), Tejo, (2015), (Sella dan Sunuharyo, 2018), Aktarina (2015), (Nguyen et al., 2020), (Masydzulhak et al., 2016), dan (Rahman, 2013) dimana hasil penelitiannya menunjukan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Artinya dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari dikategorikan tinggi, meskipun ada beberapa point yang mesti diperbaiki. Motivasi yang merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2009). Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik (Rahman, 2013).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Melalui Motivasi Terhadap Kinerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Steers, 2008). Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk meningkatkan kinerja. Motivasi sebagai

proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Setiap individu memerlukan motivasi dalam bekerja. Adanya motivasi akan menimbulkan semangat kerja karena motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu.

SIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa

1. Budaya organisasi, karakteristik individu, motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari dalam kondisi yang baik dan cukup baik.
2. Budaya organisasi dan karakteristik individu secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari.
3. Budaya organisasi dan karakteristik individu secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari.
4. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari.
5. Budaya organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama melalui motivasi dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari.

DAFTAR PUSTAKA

Aktarina, D. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, 12(3).

Giantari, I., & Riana, I. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.

Gibson, Ivancevich, D. 2010. Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses. In *Organizational Behavior*.

Hajati, D. I., A, D. W., & Wahyuni, H. N. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*.

Hasibuan, M. S. P. 2009. Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. In *Jakarta: Bumi Aksara*.

HT, K. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*.

Jones, G. R. 2007. Organizational theory, design, and change : text and cases. In *Organisation theory design and change*.

Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*.

Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. 2016. Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.

Maith, V. M., Pendidikan, A., Dan Budaya, M., Maith Jurusan Manajemen, V. M., & Ekonomi dan Bisnis, F. 2015. Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gerbang Nusa Perkasa Manado Analyisis Of Education, Motivation And Organization Culture To Employee Performance At Gerbang Nusa Perkasa, Manado. In *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.

Mangkunegara. 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 7(2).

Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. 2016. The Influence of work Motivationand Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Mohamed, A. I., & Abukar, A. A. S. 2013. The impact of organizational culture on employees performance of Mogadishu Universities. *Academic Research International*.

Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. 2020. Factors That Influence Employee

Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*.

Purwanto, N. 2017. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. PT Remaja Rosdakarya.

Rahman, A. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu , Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*.

Rivai Veitzhal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.

Rizky, Achmad., Marnis., dan Marzolina. 2014. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mestika Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jom Fekon*, 1(2), 1-11.

Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Sella Selvia Ananda, & Bamabang Swasto Sunuharyo. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Siagian, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.

Singarimbun, M & Effendi, S. 2009. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Sinha, S., Singh, A. K., Gupta, N., & Dutt, R. 2010. Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies. *Acta Oeconomica Pragensia*. https://doi.org/10.18267/j.aop.321

Susanto, A.B., Gede Prama, dkk. 2009. *Strategi Organisasi*, Yogyakarta: Amara Books.

Suwardi, S., & Utomo, J. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*.

Tejo, G.A. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Thoha, M. 2012. *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Tika, H. M. P. 2006. Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. *GIS for the Coastal Zone: A selection of Papers from CoastGIS 2006*.

Tunggal, A.W. 2009. *Corporate Culture Konsep dan Kasus*. Jakarta: Harvarindo.

Wirawan. 2008. Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian.

Yuswani, W. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*.