

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan transformasi digital telah mendorong organisasi di berbagai sektor untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Perubahan ini menuntut organisasi untuk memiliki pegawai yang adaptif, kompeten, dan mampu mengikuti perkembangan teknologi (Siagian, 2024). Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi karena menjadi penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik berperan dalam mendukung efektivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam membentuk budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai (Heryanto & Chalimah, 2025).

Berbeda dengan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, maupun infrastruktur, sumber daya manusia memiliki keunikan tersendiri karena memiliki kemampuan berpikir, berkreasi, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang tidak dapat digantikan oleh faktor produksi lainnya (Lasro Habeahan, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi syarat mutlak bagi keberlangsungan dan keberhasilan setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik.

Dalam konteks sektor publik, tuntutan tersebut menjadi semakin penting karena organisasi pemerintah memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan responsif kepada masyarakat. Pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara secara tegas mengatur bahwa setiap aparatur sipil negara wajib memiliki kompetensi yang memadai, integritas yang tinggi, serta mampu memberikan pelayanan publik yang profesional.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi publik berperan penting dalam membentuk aparatur yang profesional dan berkualitas. Ariyanti dan Murtadlo (2026) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang baik akan menghasilkan pegawai yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki motivasi, budaya kerja, dan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, segala kebijakan dan program yang dirancang oleh pemerintah tidak akan dapat diimplementasikan secara optimal di lapangan.

Oleh karena itu, keberhasilan organisasi publik sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Jafri *et al.*, 2025). Namun demikian, berbagai laporan menunjukkan bahwa kinerja aparatur pemerintah masih menghadapi tantangan dalam hal efektivitas dan kualitas pelayanan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai masih menjadi isu penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam organisasi publik.

Sebagai instansi di bawah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN), Kantor Pertanahan Kota Madiun memiliki tugas dalam menyelenggarakan pelayanan di bidang pertanahan, seperti pendaftaran tanah, pengukuran, serta penerbitan sertifikat hak atas tanah. Sebagai instansi yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, Kantor Pertanahan Kota Madiun dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, transparan, dan akuntabel sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Dalam menghadapi meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik, instansi pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien. Kondisi tersebut memerlukan kinerja pegawai yang optimal agar setiap pelayanan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, yang dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas (Qustolani, A., Prihartini, E., & Rindiyan, 2025).

Kinerja yang optimal akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan publik serta tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Namun dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Fenomena tersebut juga ditemukan pada Kantor Pertanahan Kota Madiun berdasarkan hasil observasi selama kegiatan magang. Diketahui bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya

optimal, yang ditunjukkan oleh penyelesaian pekerjaan yang belum tepat waktu, kualitas hasil kerja yang belum konsisten, serta adanya indikasi bahwa pelaksanaan pekerjaan belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan organisasi berdasarkan hasil observasi selama kegiatan magang. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan organisasi dengan realitas di lapangan.

Selain itu, tuntutan digitalisasi layanan di Kantor Pertanahan menuntut pegawai untuk bekerja secara lebih efektif, efisien, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Digitalisasi tersebut terlihat dari penggunaan sistem pelayanan berbasis elektronik, seperti sertifikat elektronik, Surat Keterangan Pendaftaran Tanah (SKPT) elektronik, pengecekan sertifikat secara elektronik, serta pengelolaan berkas dan data pertanahan melalui sistem digital. Perubahan sistem kerja tersebut menuntut pegawai untuk mampu menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi, meningkatkan ketelitian dalam pengelolaan data, serta mengikuti prosedur kerja yang semakin cepat dan terintegrasi. Namun demikian, belum seluruh pegawai mampu menyesuaikan diri secara optimal terhadap tuntutan tersebut, sehingga pelaksanaan pekerjaan belum berjalan secara maksimal. Kondisi ini mengindikasikan masih adanya permasalahan yang berkaitan dengan budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung perubahan serta motivasi kerja pegawai yang belum optimal dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja.

Untuk memperkuat fenomena tersebut, diperlukan data empiris yang dapat menggambarkan kondisi riil di lapangan. Salah satu data yang relevan untuk disajikan adalah jumlah pegawai pada masing-masing unit kerja, karena

susunan jabatan pada setiap unit kerja dapat menunjukkan bagaimana sumber daya manusia tersebar dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan pertanahan. Adapun jumlah pegawai berdasarkan unit kerja pada Kantor Pertanahan Kota Madiun ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Susunan Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Subbagian Tata Usaha	1 Kepala Subbagian, 3 Korsek, dan 12 staf	16
2	Seksi Survei dan Pemetaan	1 Kepala Seksi, 2 Korsek, dan 8 staf	11
3	Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	1 Kepala Seksi, 2 Korsek, dan 12 staf	15
4	Seksi Penataan dan Pemberdayaan	1 Kepala Seksi, 2 Korsek, dan 2 staf	5
5	Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	1 Kepala Seksi, 2 Korsek, dan 1 staf	4
6	Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa	1 Kepala Seksi, 1 Korsek, dan 2 staf	4
7	Tenaga Pendukung	13 Tenaga Pendukung	13
Total			68

Sumber: Data Internal Kantor Pertanahan Kota Madiun (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 yang diperoleh dari data internal Kantor Pertanahan Kota Madiun dan diperkuat melalui hasil wawancara, jumlah pegawai pada setiap unit kerja menunjukkan struktur pegawai yang berbeda-beda. Subbagian Tata Usaha memiliki jumlah pegawai sebanyak 16 orang, Seksi Survei dan Pemetaan sebanyak 11 orang, Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran sebanyak 15 orang, Seksi Penataan dan Pemberdayaan sebanyak 5 orang, Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan sebanyak 4 orang, serta Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa sebanyak 4 orang. Selain itu, terdapat 13 tenaga pendukung yang merupakan pegawai non-ASN dan bertugas mendukung kelancaran operasional di lingkungan Kantor Pertanahan

Kota Madiun. Dengan demikian, jumlah keseluruhan pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun adalah 68 orang.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada setiap unit kerja belum sepenuhnya merata. Jumlah pegawai paling banyak terdapat pada Subbagian Tata Usaha dan Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran, sedangkan jumlah pegawai paling sedikit terdapat pada Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan serta Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa. Perbedaan jumlah pegawai antarunit perlu diperhatikan karena setiap unit memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berbeda dalam mendukung pelayanan pertanahan. Perbedaan tersebut menunjukkan perlunya penyesuaian antara jumlah pegawai dan beban kerja pada masing-masing unit. Apabila jumlah pegawai tidak sebanding dengan beban kerja, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan penumpukan pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta menurunnya ketelitian dalam proses kerja.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan di Kantor Pertanahan Kota Madiun, perbedaan jumlah pegawai antarunit dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Unit kerja dengan jumlah pegawai yang lebih terbatas cenderung menghadapi beban kerja yang lebih tinggi, terutama apabila pekerjaan yang harus diselesaikan membutuhkan ketelitian, koordinasi, serta penyelesaian sesuai dengan standar waktu pelayanan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kelancaran proses kerja, kualitas hasil pekerjaan, serta kemampuan pegawai dalam memenuhi tuntutan pelayanan pertanahan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, ketersediaan

sumber daya manusia yang memadai menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Puteri *et al.* (2025) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya kerja dan motivasi kerja, sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mendukung tercapainya kinerja secara optimal.

Kondisi tersebut memberikan gambaran mengenai penyebaran sumber daya manusia dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan pertanahan. Namun, belum secara langsung menunjukkan pencapaian hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, untuk memperkuat fenomena mengenai kinerja pegawai yang belum sepenuhnya optimal, data capaian kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun berdasarkan target dan realisasi kinerja setiap unit kerja untuk periode 2 Januari - 31 Desember 2025 ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Unit Kerja Tahun 2025

No	Unit Kerja	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)
1	Subbagian Tata Usaha	100%	99,95%
2	Seksi Survei dan Pemetaan	100%	95,98%
3	Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	100%	93,99%
4	Seksi Penataan dan Pemberdayaan	100%	97,97%
5	Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	100%	100,00%
6	Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa	100%	94,98%

Sumber: Data Internal Kantor Pertanahan Kota Madiun (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, seluruh unit kerja memiliki target kinerja sebesar 100%, namun realisasi yang dicapai belum sepenuhnya sesuai target pada sebagian unit kerja. Realisasi tertinggi terdapat pada Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan yang mencapai 100,00%, sedangkan realisasi kinerja terendah terdapat pada Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran sebesar 93,99%. Subbagian Tata Usaha mencapai realisasi kinerja sebesar 99,95%, Seksi Survei dan Pemetaan sebesar 95,98%, Seksi Penataan dan Pemberdayaan sebesar 97,97%, serta Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa sebesar 94,98%. Belum tercapainya target kinerja secara penuh pada sebagian besar unit kerja tersebut dapat memperkuat fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu masih adanya kesenjangan antara target yang ditetapkan organisasi dan realisasi kinerja yang dicapai di lapangan. Meskipun capaian kinerja pada masing-masing unit kerja secara umum menunjukkan hasil yang tergolong tinggi, perbedaan antara target dan realisasi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain capaian kinerja tersebut, kondisi budaya kerja pegawai juga dapat dilihat dari aspek kedisiplinan kerja sebagai salah satu indikatornya. Kedisiplinan mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menaati aturan, menjaga tanggung jawab, serta melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dan waktu kerja yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pelayanan publik, kedisiplinan pegawai memiliki peran penting karena berkaitan dengan kelancaran proses kerja, koordinasi antarpegawai, dan kualitas pelayanan

kepada masyarakat. Salah satu data yang dapat digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kedisiplinan pegawai adalah tingkat kehadiran. Oleh karena itu, data rekapitulasi kehadiran pegawai disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Rekap Absensi Pegawai Tahun 2025

Triwulan	Bulan Acuan	Rata-rata Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)
Triwulan I	Maret 2025	96,65%	3,35%
Triwulan II	Juni 2025	90,76%	9,24%
Triwulan III	September 2025	89,99%	10,01%
Triwulan IV	Desember 2025	91,45%	8,55%

Sumber: Data Internal Kantor Pertanahan Kota Madiun (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3, tingkat kehadiran pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun tahun 2025 menunjukkan adanya fluktuasi pada setiap triwulan berdasarkan bulan acuan yang digunakan. Pada Triwulan I, rata-rata kehadiran pegawai berada pada angka 96,65%, kemudian mengalami penurunan pada Triwulan II menjadi 90,76%. Pada Triwulan III, rata-rata kehadiran kembali menurun menjadi 89,99%, sedangkan pada Triwulan IV mengalami sedikit peningkatan menjadi 91,45%. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai belum sepenuhnya stabil dari satu periode ke periode berikutnya.

Tingkat kehadiran pegawai yang cukup baik belum sepenuhnya menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja telah berjalan secara optimal. Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan magang, masih terdapat aspek kedisiplinan yang perlu diperhatikan, khususnya terkait ketepatan waktu kehadiran dan kesiapan pegawai dalam memulai pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak hanya dapat dilihat dari tingkat

kehadiran, tetapi juga dari perilaku pegawai dalam menaati waktu kerja dan kesiapan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang berkaitan dengan kedisiplinan dan tanggung jawab masih perlu mendapatkan perhatian agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara lebih efektif.

Berdasarkan hal tersebut, permasalahan kinerja pegawai tidak hanya dapat dilihat dari belum tercapainya target kinerja secara penuh pada sebagian besar unit kerja, tetapi juga dari kondisi sumber daya manusia dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, budaya kerja dan motivasi kerja menjadi penting untuk dikaji karena keduanya dapat memengaruhi kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, semangat kerja, serta inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja yang berkembang dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi (Septa, E. E., & Erdiansyah, 2024).

Dengan demikian, budaya kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Secara konseptual, budaya kerja mencerminkan keyakinan, nilai, dan norma yang tumbuh dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Budaya kerja yang baik dapat membantu pegawai bekerja secara lebih terarah, meningkatkan kerja sama, serta mendorong produktivitas dalam organisasi (Kafilatullah *et al.*, 2025). Namun

dalam kenyataannya, tidak semua organisasi mampu membangun budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan, terutama dalam menghadapi digitalisasi sistem kerja (Siagian, 2024).

Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan magang, fenomena budaya kerja di Kantor Pertanahan Kota Madiun tidak hanya berkaitan dengan aspek kedisiplinan, tetapi juga dengan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang mempertahankan pola kerja lama, kurangnya inisiatif dalam memanfaatkan teknologi, serta belum optimalnya kerja sama antarpegawai. Kondisi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saebah & Merthayasa (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama dalam organisasi yang berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja individu dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan budaya kerja yang lebih disiplin, adaptif, dan kolaboratif agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif.

Selain budaya kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi aspek penting karena berkaitan dengan dorongan, semangat, dan kesediaan pegawai dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta mampu bekerja secara lebih efektif dan

optimal sehingga dapat meningkatkan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Qustolani, A., Prihartini, E., & Rindiyan, 2025). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Saifuddin dan Kamaruddin (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan magang di Kantor Pertanahan Kota Madiun, motivasi kerja pegawai masih perlu diperhatikan. Fenomena tersebut terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang kurang menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya dorongan untuk meningkatkan kemampuan secara mandiri, serta belum meratanya semangat kerja dalam menghadapi tuntutan pelayanan yang semakin kompleks. Selain itu, adanya perubahan sistem kerja melalui digitalisasi layanan pertanahan juga menuntut pegawai untuk lebih aktif dalam mempelajari prosedur kerja baru dan menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi. Namun dalam praktiknya, belum seluruh pegawai menunjukkan dorongan yang sama dalam meningkatkan kemampuan dan menyelesaikan tugas secara mandiri. Kondisi tersebut berkaitan dengan data pendukung yang menunjukkan adanya perbedaan jumlah pegawai antarunit, belum tercapainya target kinerja secara penuh pada sebagian besar unit kerja, serta ketidakstabilan tingkat kehadiran pegawai. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong tanggung jawab, semangat kerja, inisiatif, dan penyelesaian tugas secara optimal.

Berbagai penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian yang dilakukan oleh Efrinawati *et al.* (2022) menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan, yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang didukung oleh budaya organisasi yang baik serta motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Puteri *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara, di mana budaya kerja yang kondusif dan pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Selain itu, penelitian Mulyadi *et al.* (2023) juga menunjukkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal organisasi. Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten, sebagaimana penelitian oleh Septa dan Erdiansyah (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda juga ditemukan oleh Adilah *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa

pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai masih bersifat dinamis dan dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi yang berbeda, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji kembali hubungan antarvariabel tersebut, khususnya pada Kantor Pertanahan Kota Madiun.

Meskipun demikian, masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Kajian mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, namun masih perlu ditinjau kembali dalam konteks instansi pemerintah yang sedang menghadapi transformasi digital. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada sektor swasta atau organisasi yang relatif stabil, sehingga belum secara spesifik menggambarkan tantangan yang dihadapi Kantor Pertanahan sebagai lembaga yang tengah bertransisi menuju sistem pelayanan elektronik.

Celah penelitian ini muncul karena masih terbatasnya kajian mengenai adaptasi budaya kerja terhadap tuntutan digitalisasi serta upaya menjaga motivasi kerja pegawai di tengah kompleksitas beban kerja administratif dan perubahan sistem kerja. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai masih perlu dikaji kembali pada konteks organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengintegrasikan fenomena empiris hasil observasi langsung dan kerangka teoretis, sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks sektor publik. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai, terutama melalui penguatan budaya kerja dan peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menjawab permasalahan yang terjadi di lapangan serta memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun.”**

B. Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian serta menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada pegawai yang bekerja di Kantor Pertanahan Kota Madiun, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN), yang terlibat dalam kegiatan pelayanan dan administrasi pertanahan.

2. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kompensasi, kepemimpinan, maupun kondisi lingkungan kerja, tidak termasuk dalam pembahasan penelitian ini.
3. Temuan dalam penelitian ini bersifat terbatas pada objek yang diteliti, sehingga tidak dimaksudkan untuk mewakili atau digeneralisasikan pada seluruh instansi pemerintah, melainkan hanya relevan pada Kantor Pertanahan Kota Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini disusun untuk memberikan arah yang jelas terhadap fokus penelitian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun?
3. Apakah Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian disusun untuk menjelaskan arah dan hasil yang ingin dicapai dalam penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun.
2. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun.
3. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, praktis, serta manfaat bagi peneliti. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa, terutama dalam konteks sektor publik.

- c. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Pertanahan Kota Madiun dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, khususnya melalui penguatan budaya kerja dan peningkatan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, efektif, dan adaptif terhadap perubahan, khususnya dalam menghadapi digitalisasi layanan pertanahan.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, serta pemahaman peneliti dalam menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan analisis dalam mengkaji suatu permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam organisasi.