

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

a. Pengertian *Organizational Behavior*

Landasan utama (*grand theory*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*). Pemilihan teori ini didasari atas fokus penelitian yang mengkaji dinamika perilaku pegawai, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Robbins (1993) menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang kajian yang meneliti pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut guna meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja, baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi.

Robbins (1993) menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang mengambil pandangan mikro, yaitu memberi tekanan pada individu-individu dan kelompok-kelompok kecil. Dalam konteks penelitian ini, teori perilaku organisasi relevan digunakan sebagai

landasan teoritis karena mampu menjelaskan hubungan budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

Budaya kerja dan motivasi kerja dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi. Budaya kerja berperan dalam membentuk nilai, kebiasaan, dan pola perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja menjadi dorongan yang memengaruhi semangat dan kesungguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*) yang dikemukakan oleh Robbins (1993) menjadi dasar teoritis yang relevan untuk menjelaskan pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Relevansi Teori *Organizational Behavior* dengan Penelitian

Berdasarkan pandangan Robbins (1993) tersebut, Teori Perilaku Organisasi menjadi landasan teoritis yang relevan dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan hubungan antara budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, budaya kerja dipandang sebagai faktor organisasi yang membentuk nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, motivasi kerja dipandang sebagai faktor individu yang mendorong pegawai untuk mengerahkan usaha, mempertahankan semangat kerja, dan mencapai tujuan organisasi. Kedua faktor tersebut memengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga

berdampak pada kinerja pegawai sebagai hasil dari perilaku kerja yang ditunjukkan dalam organisasi.

Dengan demikian, Teori Perilaku Organisasi menurut Robbins (1993) menjadi landasan teoritis yang tepat untuk menjelaskan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang memengaruhi perilaku pegawai, yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan serta mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir yang dicapai pegawai, tetapi juga menggambarkan tindakan, perilaku kerja, dan kontribusi pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kinerja dalam organisasi berkaitan dengan produktivitas dan hasil kerja yang mendukung efektivitas organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi salah satu dasar penting untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Campbell dan Wiernik (2015), kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil atau produktivitas kerja semata, melainkan sebagai tindakan nyata yang dilakukan pegawai dan berkontribusi

terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Heryanto dan Chalimah (2025) menyatakan bahwa Kinerja pegawai mengacu pada hasil yang dicapai seseorang saat menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan, guna membantu organisasi mencapai tujuannya. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Dalam organisasi publik, kinerja pegawai memiliki peran penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Qustolani *et al.* (2025) menjelaskan bahwa kinerja pegawai menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif melalui penyelesaian pekerjaan yang teliti, pencapaian target kerja, serta pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab. Selain itu, Efrinawati *et al.* (2022) menjelaskan bahwa penilaian kinerja pegawai juga memperhatikan target kerja, capaian hasil, manfaat pekerjaan, dan perilaku pegawai dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga pada proses dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Ariyanti dan Murtadlo (2026) menyatakan bahwa permasalahan kinerja pegawai dalam organisasi publik dapat tercermin dari menurunnya kepuasan

masyarakat terhadap layanan serta meningkatnya keluhan pelayanan publik. Adila dan Aribowo (2023) juga menjelaskan Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai seseorang melalui pekerjaannya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, saat melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut, kinerja pegawai dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja pegawai yang mencerminkan kualitas pelaksanaan tugas, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam menggunakan sumber daya kerja.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator yang menggambarkan hasil dan proses kerja pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Indikator tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, target, waktu, dan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, indikator kinerja pegawai mengacu pada teori Mangkunegara dalam Tandirerung *et al.* (2024), yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas. Adapun indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar, teliti, rapi, dan minim kesalahan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan target organisasi.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan.

4) Efektivitas

Efektivitas menunjukkan kemampuan pegawai dalam menggunakan waktu, tenaga, fasilitas, dan prosedur kerja secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

c. Faktor - Faktor Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kemampuan individu, kondisi organisasi, dan perilaku kerja dalam melaksanakan tugas. Menurut Hendra (2020), faktor-faktor tersebut meliputi efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja, serta inisiatif. Faktor-faktor ini menentukan kemampuan pegawai dalam bekerja secara optimal dan sesuai dengan standar organisasi. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi:

1) Efektivitas dan efisiensi

Menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan penggunaan waktu,

tenaga, dan sumber daya secara tepat. Kondisi ini mendukung tercapainya target kerja secara optimal.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas dan tanggung jawab berkaitan dengan kewenangan pegawai dalam melaksanakan tugas serta kesediaan untuk mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan. Aspek ini membantu pegawai bekerja lebih terarah dan sesuai dengan tujuan organisasi.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik mendorong ketertiban kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

4) Inisiatif

Inisiatif menunjukkan kemampuan pegawai untuk bertindak mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu arahan atasan. Inisiatif yang tinggi mendorong keaktifan pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi individu maupun organisasi. Faktor-faktor tersebut, yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja, serta inisiatif, memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan pegawai dalam

melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam bekerja secara optimal, terarah, dan sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi penting bagi Kantor Pertanahan Kota Madiun dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan, efektivitas kerja, dan profesionalisme pegawai.

3. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan konsep penting dalam organisasi karena berkaitan dengan nilai, kebiasaan, dan perilaku kerja yang menjadi pedoman pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja tidak hanya berkaitan dengan aturan yang berlaku dalam organisasi, tetapi juga menggambarkan cara pegawai berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menjalankan pekerjaan. Hofstede *et al.* (2010) menjelaskan bahwa budaya berkaitan dengan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan yang dipelajari individu melalui lingkungan sosial dan kelompok tempat individu berada. Dalam konteks organisasi, budaya organisasi menjadi landasan yang membentuk pola perilaku pegawai dalam bekerja. Karena itu, budaya kerja dapat dipahami sebagai wujud penerapan nilai, norma, dan kebiasaan yang hidup dalam organisasi.

Sejalan dengan konsep tersebut, Robbins dan Judge (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna

bersama yang dianut oleh anggota organisasi sehingga membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, membangun komitmen, serta menciptakan stabilitas dalam lingkungan kerja. Sejalan dengan pendapat tersebut, Kafilatullah *et al.* (2025) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan anggapan, keyakinan, nilai, dan norma yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman perilaku pegawai dalam menghadapi tantangan kerja dan mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja juga mencerminkan cara berpikir dan kebiasaan kerja yang dapat membantu pegawai bekerja lebih baik, meningkatkan kerja sama, serta mendukung produktivitas organisasi. Dengan demikian, budaya kerja memiliki peran penting dalam membentuk pola perilaku dan kebiasaan kerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam organisasi publik, budaya kerja memiliki peran penting karena pegawai dituntut untuk bekerja sesuai dengan aturan, prosedur, dan standar pelayanan yang telah ditetapkan. Budaya kerja yang baik dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara tertib, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat. Puteri *et al.* (2025) menjelaskan bahwa budaya kerja berperan dalam menunjang keberhasilan organisasi karena memengaruhi pola interaksi dan perilaku kerja pegawai. Dengan demikian, budaya kerja menjadi bagian penting dalam membentuk pola

kerja pegawai agar mampu mendukung terciptanya pelayanan publik yang efektif dan berkualitas.

Selain itu, budaya kerja juga berkaitan dengan keteraturan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sabugdaria dalam Septa dan Erdiansyah (2024) menjelaskan bahwa budaya kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Mulyadi *et al.* (2023) juga menjelaskan bahwa budaya kerja yang diterapkan dengan baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai karena menjadi pedoman dalam menjalankan pekerjaan dan menyelesaikan permasalahan organisasi. Dengan demikian, budaya kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai nilai dan perilaku kerja yang menjadi pedoman pegawai dalam melaksanakan tugas secara tertib, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar organisasi.

b. Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja dapat diukur melalui indikator yang mencerminkan sikap pegawai terhadap pekerjaan, perilaku pegawai pada waktu bekerja, serta kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Triguno, dkk dalam Adila dan Aribowo (2023) menjelaskan bahwa indikator budaya kerja meliputi sikap terhadap pekerjaan, perilaku pada waktu bekerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut, indikator budaya kerja dalam penelitian ini meliputi:

1) Sikap terhadap pekerjaan

Sikap terhadap pekerjaan menunjukkan cara pegawai memandang, menerima, dan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan lebih siap menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi.

2) Perilaku pada waktu bekerja

Perilaku pada waktu bekerja menunjukkan tindakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, seperti kesungguhan, ketelitian, kepatuhan terhadap prosedur, dan kemampuan menjaga etika kerja selama menjalankan tugas.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, tata tertib, prosedur, dan waktu kerja yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja penting agar pegawai mampu melaksanakan pekerjaan secara tertib dan sesuai standar organisasi.

c. Faktor - Faktor Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi pegawai dalam berpikir, bersikap, dan bertindak saat melaksanakan pekerjaan. Kafilatullah *et al.* (2025) menjelaskan bahwa budaya kerja berkaitan dengan nilai organisasi, norma kerja, kebiasaan kerja, dan perilaku

pegawai dalam lingkungan organisasi. Adapun faktor-faktor yang membentuk budaya kerja meliputi:

1) Nilai organisasi

Nilai organisasi menjadi dasar dalam membentuk cara berpikir dan cara bertindak pegawai di dalam organisasi. Nilai ini memberikan arah bagi pegawai agar memahami apa yang dianggap penting, baik, dan sesuai dengan tujuan organisasi dalam menjalankan pekerjaan.

2) Norma kerja

Norma kerja menunjukkan aturan atau ketentuan yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas. Norma ini membantu pegawai memahami batasan perilaku yang diharapkan organisasi sehingga pekerjaan dapat dijalankan secara tertib dan sesuai standar.

3) Kebiasaan kerja

Kebiasaan kerja menggambarkan pola perilaku yang dilakukan secara terus-menerus dalam aktivitas sehari-hari. Kebiasaan yang terbentuk dengan baik akan membentuk karakter kerja pegawai dan memperkuat budaya kerja dalam organisasi.

4) Perilaku pegawai

Perilaku pegawai mencerminkan sikap dan tindakan yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas, berinteraksi dengan rekan kerja, dan menyelesaikan pekerjaan. Perilaku yang positif akan

mendukung terciptanya budaya kerja yang kondusif dan produktif.

Budaya kerja terbentuk dari nilai organisasi, norma kerja, kebiasaan kerja, dan perilaku pegawai yang berkembang di dalam organisasi. Keempat faktor tersebut memiliki peran penting dalam membentuk sikap kerja yang tertib, konsisten, dan sesuai dengan tuntutan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang membentuk budaya kerja menjadi penting bagi Kantor Pertanahan Kota Madiun dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Dengan pengelolaan budaya kerja yang baik, pegawai diharapkan mampu menjalankan tugas secara profesional, efektif, dan selaras dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan organisasi.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan aspek penting dalam organisasi karena berkaitan dengan dorongan yang memengaruhi semangat, kesungguhan, dan kemauan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja tidak hanya mencerminkan keinginan individu untuk bekerja, tetapi juga upaya pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan bertanggung jawab. Dalam organisasi, motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja secara

optimal, menjaga semangat kerja, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang baik. Menurut Tarumingkeng (2025), teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi individu muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan yang tersusun secara bertahap, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Teori ini menunjukkan bahwa semakin terpenuhi kebutuhan individu, semakin besar pula dorongan pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, Motivasi kerja adalah dorongan baik yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan yang memotivasi seseorang untuk bekerja, mencapai tujuan, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Herzberg *et al.* (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan sikap individu terhadap pekerjaan yang dijalankan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan, serta keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hendra (2020), motivasi merupakan suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.

Motivasi kerja juga dapat dipahami sebagai daya penggerak yang mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih mampu mengarahkan tenaga, waktu, dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai target kerja.

Saifuddin dan Kamaruddin (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak, baik internal maupun eksternal, yang menciptakan minat dan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.

Dalam organisasi, motivasi kerja tidak hanya berperan sebagai dorongan pribadi, tetapi juga menjadi faktor yang mendukung produktivitas dan pencapaian hasil kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja baik cenderung lebih mampu menjaga konsistensi, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Alfian dan Lailla (2025) menjelaskan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karena menjadi penghubung antara kondisi organisasi, disiplin kerja, dan hasil kerja pegawai.

Pada organisasi publik, motivasi kerja memiliki kedudukan penting karena pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pegawai pada instansi publik tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga harus memiliki dorongan untuk bekerja secara bertanggung jawab, tepat waktu, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Tandirerung *et al.* (2024) menjelaskan bahwa motivasi merupakan penggerak dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai tugas dan kewajiban yang diberikan. Dengan demikian, motivasi kerja diperlukan untuk

mendorong pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja juga berkaitan dengan kebutuhan, penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan pegawai untuk berkembang dalam organisasi. Pegawai yang merasa kebutuhannya diperhatikan serta memperoleh dukungan dari organisasi cenderung memiliki semangat kerja dan loyalitas yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Selain itu, Septa dan Erdiansyah (2024) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong yang membuat individu berusaha mencapai tujuan melalui dukungan dan dorongan dalam bekerja. Dengan demikian, motivasi kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai yang memengaruhi semangat, kesungguhan, dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan bertanggung jawab.

b. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang menggambarkan dorongan pegawai dalam memenuhi kebutuhan serta melaksanakan pekerjaan secara optimal. Indikator tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana pegawai memiliki dorongan untuk bekerja, mempertahankan semangat kerja, dan mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, indikator motivasi kerja mengacu pada teori hierarki kebutuhan Maslow yang dijelaskan oleh Tarumingkeng (2025), yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman,

kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis menunjukkan dorongan pegawai untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, seperti kebutuhan makan, istirahat, dan kebutuhan utama lainnya yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman menunjukkan dorongan pegawai untuk memperoleh rasa aman, perlindungan, kenyamanan, dan stabilitas dalam lingkungan kerja.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial menunjukkan dorongan pegawai untuk menjalin hubungan yang baik, bekerja sama, berkomunikasi, serta diterima dalam lingkungan organisasi.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan menunjukkan dorongan pegawai untuk memperoleh pengakuan, apresiasi, penghormatan, dan rasa percaya diri atas pekerjaan atau prestasi yang telah dicapai.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan dorongan pegawai untuk mengembangkan potensi, meningkatkan kemampuan diri, dan mencapai hasil kerja terbaik dalam organisasi.

c. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan individu maupun lingkungan kerja. Menurut Herzberg *et al.* (2017), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*. Faktor motivator berkaitan dengan isi pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, sedangkan faktor *hygiene* berkaitan dengan kondisi kerja yang berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal pegawai serta kondisi organisasi dan lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi:

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja menunjukkan dorongan pegawai untuk mencapai hasil kerja yang baik dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2) Pengakuan

Pengakuan menunjukkan apresiasi atau penghargaan yang diberikan organisasi atas hasil kerja dan kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan tingkat ketertarikan, tantangan, dan makna pekerjaan yang dapat mendorong semangat kerja pegawai.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab menunjukkan kepercayaan dan kewajiban yang diberikan organisasi kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh.

5) Pengembangan dan kemajuan

Pengembangan dan kemajuan menunjukkan kesempatan pegawai untuk meningkatkan kemampuan, memperoleh pengalaman, dan berkembang dalam pekerjaan.

6) Kebijakan organisasi, supervisi, gaji, dan kondisi kerja

Faktor ini berkaitan dengan kondisi organisasi dan lingkungan kerja yang dapat mendukung kenyamanan kerja serta mencegah timbulnya ketidakpuasan pegawai.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan serta kondisi organisasi. Faktor-faktor tersebut membentuk semangat, kesungguhan, dan dorongan pegawai untuk bekerja secara optimal. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik cenderung lebih bertanggung jawab, konsisten, dan mampu menyelesaikan tugas sesuai target. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja penting bagi Kantor Pertanahan Kota Madiun dalam meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab pegawai, dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai arahan dan pembanding. Adapun penelitian yang dilakukan para ahli sebagai pedoman pada penelitian ini dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
H₁ : Budaya Kerja → Kinerja Pegawai					
1	Adilah et al. (2023), <i>Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang</i>	1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 3. Apakah budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?	Budaya kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai	Kuantitatif, regresi linier berganda, SPSS	1. Budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Saebah & Merthayasa (2024), <i>The</i>	1. Apakah <i>organizational culture</i>	<i>Organizational culture</i> ,	Kuantitatif, SmartPLS	1. <i>Organizational culture</i>

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable</i>	<i>culture berpengaruh terhadap employee performance?</i> 2. Apakah <i>organizational commitment</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>? 3. Apakah <i>organizational commitment</i> memediasi pengaruh <i>organizational culture</i> terhadap <i>employee performance</i>?	<i>organizational commitment, employee performance</i>		berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i>. 2. <i>Organizational commitment</i> berperan dalam memperkuat hubungan <i>organizational culture</i> terhadap <i>employee performance</i>. 3. <i>Organizational culture</i> yang baik perlu dibangun untuk mendukung peningkatan <i>employee performance</i>.
3	Wati et al. (2024), <i>Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan</i>	1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?	Budaya kerja, kinerja karyawan	Kuantitatif, regresi linier sederhana (SPSS)	1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>dan Kearsipan Kabupaten Balangan</i>				.
4	Siddiqi & Jamal (2024), <i>Organizational Culture and Its Effect on Employee Motivation</i>	1. Apakah <i>organizational culture</i> berpenga ruh terhadap <i>employee motivation</i> ? 2. Apakah <i>organizational culture</i> berpenga ruh terhadap <i>employee retention</i> ? 3. Apakah <i>organizational culture</i> berpenga ruh terhadap <i>organizational performance</i> ?	<i>Organizational culture, employee motivation , employee retention, organizational performance</i>	Kuantitatif, kuesioner	1. <i>Organizational culture</i> berpengar uh positif terhadap <i>employee motivation</i> . 2. <i>Organizational culture</i> berpengar uh terhadap <i>employee retention</i> . 3. <i>Organizational culture</i> berpengar uh terhadap <i>organizational performance</i> .
5	Heryanto & Chalimah (2025), <i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja</i>	1. Apakah budaya organisasi berpenga ruh terhadap kinerja pegawai? 2. Apakah	Budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai	Kuantitatif, pendekatan deskriptif, PLS/Smart PLS	1. Budaya organisasi berpengar uh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening</i>	disiplin kerja berpenga ruh terhadap kinerja pegawai? 3. Apakah motivasi kerja mampu memedia si pengaruh budaya organisas i dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?			kerja berpengar uh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Motivasi kerja mampu memedias i pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
6	Alfan & Lailla (2025), <i>The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Productivity through Motivation</i>	1. Apakah <i>organizational culture</i> berpenga ruh terhadap <i>productivity</i> ? 2. Apakah <i>work discipline</i> berpenga ruh terhadap <i>productivity</i> ? 3. Apakah <i>motivation</i> memedia si	<i>Organizational culture, work discipline, motivation, employee productivity</i>	Kuantitatif korelasional, PLS- SEM, SmartPLS 4	1. <i>Organizational culture</i> berpengaru h positif dan signifikan terhadap <i>productivity</i> . 2. <i>Work discipline</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>productivity</i> . 3. <i>Motivation</i> berperan sebagai variabel mediasi

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		pengaruh <i>organizational culture</i> dan <i>work discipline</i> terhadap <i>productivity</i> ?			dalam hubungan <i>organizational culture</i> dan <i>work discipline</i> terhadap <i>productivity</i> .
7	Safitri et al. (2025), <i>Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Balangan</i>	1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?	Budaya kerja, kinerja karyawan	Kuantitatif, regresi linier sederhana (SPSS)	1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H₂ : Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai					
8	Idrus et al. (2021), <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai</i>	1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai? 2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai? 3. Apakah	Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja Pegawai	Kuantitatif, regresi linier berganda, SPSS	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?			terhadap kinerja pegawai. 3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Habeahan (2022), <i>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan	Kuantitatif, regresi linier berganda	1. Motivasi kerja tidak berpengaru h terhadap kinerja karyawan secara parsial. 2. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaru h terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaru h terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10	Setya (2023), <i>Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta</i>	1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta?	Motivasi kerja, kinerja karyawan	Kuantitatif, regresi linier berganda SPSS	1. Motivasi kerja berpengar uh signifikan dan berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan
11	Qustolani <i>et al.</i> (2025), <i>Employee Performance: The Role of Compensation and Work Motivation</i>	1. Apakah <i>compensation</i> berpenga ruh terhadap <i>employee performance</i> ? 2. Apakah <i>work motivation</i> berpenga ruh terhadap <i>employee performance</i> ?	<i>Compensation, work motivation, employee performance</i>	Kuantitatif, regresi linier berganda	1. <i>Compensation</i> berpengaru h positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> . 2. <i>Work motivation</i> berpengaru h positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> .
12	Azhari & Romilah (2025), <i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani</i>	1. Apakah motivasi kerja berpenga ruh terhadap kinerja pegawai?	Motivasi kerja, kinerja pegawai	Kuantitatif, regresi linier sederhana, SPSS	1. Motivasi kerja berpengar uh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Kabupaten Bekasi</i>				
13	Utami & Artisti (2026), <i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung</i>	1. Apakah motivasi kerja berpenga- ruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Lingkun- g an Hidup Kota Bandung ?	Motivasi kerja, kinerja karyawan	Kuantitatif, pendekatan asosiatif, SPSS	1. Motivasi kerja berpengar- uh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H₃ : Budaya Kerja → Motivasi Kerja secara Simultan → Kinerja Pegawai					
14	Hendra (2020), <i>Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan</i>	1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	Budaya organisasi, pelatihan, motivasi, kinerja karyawan	Kuantitatif, pendekatan asosiatif	1. Budaya organisasi berpengaru- h terhadap kinerja karyawan. 2. Pelatihan berpengaru- h terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi berpengaru- h terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					lain.
15	Rahmadania & Herminingsih (2021), <i>The Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance</i>	1. Apakah <i>organizational culture</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>? 2. Apakah <i>work motivation</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>? 3. Apakah <i>work discipline</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>?	<i>Organizational culture, work motivation, work discipline, employee performance</i>	Kuantitatif, Smart PLS	1. <i>Organizational culture</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>. 2. <i>Work motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>. 3. <i>Work discipline</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>.
16	Efrinawati et al. (2022), <i>Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan</i>	1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 2. Apakah motivasi	Budaya kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai	Kuantitatif, SEM	1. Budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. Motivasi kerja

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau</i>	kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 3. Apakah budaya kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?			berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. 3. Budaya kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
17	Tutik Winarsih (2022), <i>The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance</i>	1. Apakah <i>organizational culture</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>? 2. Apakah <i>motivation</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>? 3. Apakah <i>organizational culture</i> dan <i>motivation</i> secara simultan berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>?	<i>Organizational culture, motivation, employee performance</i>	Kuantitatif, regresi linier berganda, SPSS	1. <i>Organizational culture</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>. 2. <i>Motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>. 3. <i>Organizational culture</i> dan <i>motivation</i> secara simultan berpengaruh terhadap <i>employee</i>

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>performanc e.</i>
18	Radyasmit a & Suryaningsi (2022), <i>Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo</i>	1. Apakah budaya kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 3. Apakah budaya kerja Islam dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?	Budaya kerja Islam, motivasi kerja, kinerja pegawai	Kuantitatif, metode kausal, skala Likert	1. Budaya kerja Islam tidak berpengaru h signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Budaya kerja Islam dan motivasi kerja secara simultan berpengaru h signifikan terhadap kinerja pegawai.
19	Adila & Aribowo (2023), <i>Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja</i>	1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah motivasi kerja	Budaya kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan	Kuantitatif, SEM	1. Budaya kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya</i>	berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?			kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20	Mulyadi <i>et al.</i> (2023), <i>The Role of Work Culture, Discipline and Work Motivation in Improving Employee Performance</i>	1. Apakah <i>work culture</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> ? 2. Apakah <i>work discipline</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> ? 3. Apakah <i>work motivation</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> ?	<i>Work culture, work discipline, work motivation, employee performance</i>	Kuantitatif, SEM, WarpPLS	1. <i>Work culture</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> . 2. <i>Work discipline</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> . 3. <i>Work motivation</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> .

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
21	Asniwati & Firman (2023), <i>Efek Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja</i>	1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	Budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan	Kuantitatif, regresi linier berganda	1. Budaya organisasi berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
22	Fitriawati <i>et al.</i> (2023), <i>Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gracia Deo Tangerang Selatan</i>	1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah budaya kerja dan	Budaya kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan	Kuantitatif, regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, SPSS 26	1. Budaya kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?			kinerja karyawan. 3. Budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaru h signifikan terhadap kinerja karyawan.
23	Didin <i>et al.</i> (2023), <i>The Influence of Work Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Organizatio nal Commitment of Administrati ve Personnel Members of the PKS Faction of the House of Representati ves of the Republic of Indonesia</i>	1. Apakah <i>work culture</i> berpengaruh terhadap <i>organizatio nal commitment</i> ? 2. Apakah <i>work motivation</i> berpengaruh terhadap <i>organizatio nal commitment</i> ? 3. Apakah <i>job satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>organizatio nal commitment</i> ?	<i>Work culture, work motivation, job satisfaction, organizatio nal commitment</i>	Kuantitatif, metode kausal, skala Likert	1. <i>Work culture</i> berpengaru h positif dan signifikan terhadap <i>organizatio nal commitmen t.</i> 2. <i>Work motivation</i> berpengaru h positif dan signifikan terhadap <i>organizatio nal commitmen t.</i> 3. <i>Job satisfaction</i> berpengaru h positif dan signifikan terhadap <i>organizatio nal</i>

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>commitmen t.</i>
24	Subekti <i>et al.</i> (2024), <i>Analisis Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Dinas Koperasi, UMKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pematang)</i>	1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 3. Apakah komitmen kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai?	Motivasi kerja, budaya kerja, komitmen kerja, kinerja pegawai	Kuantitatif, survei, PLS/SmartPLS	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Komitmen kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.
25	Trisnayanthi <i>et al.</i> (2024), <i>The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee</i>	1. Apakah <i>organizational culture</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>? 2. Apakah <i>work motivation</i> berpengaruh terhadap	<i>Organizational culture, work motivation, job satisfaction, employee performance</i>	Kuantitatif, SEM-PLS	1. <i>Organizational culture</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>.

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Performance with Job Satisfaction as Mediation Variables</i>	<i>employee performance?</i> 3. Apakah <i>job satisfaction</i> memediasi hubungan <i>organizational culture</i> dan <i>work motivation</i> terhadap <i>employee performance</i> ?			2. <i>Work motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> , tetapi tidak signifikan terhadap <i>employee performance</i> . 3. <i>Job satisfaction</i> tidak memediasi hubungan <i>organizational culture</i> dan <i>work motivation</i> terhadap <i>employee performance</i> .
26	Jamali & Horas, (2024), <i>The Role of Motivation and Organizational Culture on Employee Performance</i>	1. Apakah <i>motivation</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> ? 2. Apakah <i>organizational culture</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> ? 3. Apakah	<i>Motivation</i> , <i>organizational culture</i> , <i>employee performance</i>	Kuantitatif, regresi linier berganda	1. <i>motivation</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> . 2. <i>Organizational culture</i> berpengaruh signifikan

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>motivation dan organizational culture secara simultan berpengaruh terhadap employee performance?</i>			terhadap <i>employee performance</i> . 3. <i>Motivation dan organizational culture secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan employee performance.</i>
27	Tandirerung et al. (2024), <i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Rakyat Kabupaten Puncak Jaya</i>	1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?	Budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja pegawai	Kuantitatif, regresi linier berganda	1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
28	Septa & Erdiansyah (2024), <i>Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi</i>	1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?	Budaya kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan	Kuantitatif, analisis deskriptif, path analysis, SmartPLS	1. Budaya kerja berpengar uh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan . 2. Motivasi kerja berpengar uh positif terhadap disiplin kerja. 3. Disiplin kerja mampu memedias i pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .
29	Laksono & Inggawati (2024), <i>Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi</i>	1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah	Budaya kerja, motivasi, kinerja karyawan	Kuantitatif, regresi linier berganda	1. Budaya kerja berpengar uh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gunawang sa MERR Surabaya</i>	motivasi berpenga ruh terhadap kinerja karyawan ? 3. Apakah budaya kerja dan motivasi berpenga ruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?			2. Motivasi berpengar uh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya kerja dan motivasi secara simultan berpengar uh terhadap kinerja karyawan.
30	Ni Nyoman Trisnayanthi <i>et al.</i> (2024), <i>The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation Variables</i>	1. Apakah <i>organizational culture</i> dan <i>work motivation</i> berpenga ruh terhadap <i>job satisfaction</i> ? 2. Apakah <i>organizational culture</i>, <i>work motivation</i>, dan <i>job satisfaction</i> berpenga ruh terhadap	<i>Organizational culture, work motivation, job satisfaction, employee performance</i>	Kuantitatif, SEM-PLS, SmartPLS	1. <i>Organizational culture</i> berpengar uh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> dan berpengar uh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i>. 2. <i>Work motivation</i> berpengar uh positif signifikan terhadap <i>job</i>

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>employee performance?</i> 3. Apakah <i>job satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>organizational culture</i> dan <i>work motivation</i> terhadap <i>employee performance?</i>			<i>satisfaction</i>, tetapi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>employee performance</i>. 3. <i>Job satisfaction</i> tidak mampu memediasi pengaruh <i>organizational culture</i> dan <i>work motivation</i> terhadap <i>employee performance</i>.
31	Septiani <i>et al.</i> (2025), <i>Pengaruh Budaya Kerja Kaizen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Marugo Rubber Indonesia</i>	1. Apakah budaya kerja Kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah budaya kerja Kaizen dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh	Budaya Kerja <i>Kaizen</i> , Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif, desain verifikatif, regresi linier berganda, SPSS	1. Budaya kerja Kaizen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya kerja

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		terhadap kinerja karyawan?			Kaizen dan motivasi kerja secara simultan berpengaru h signifikan terhadap kinerja karyawan.
32	Puteri <i>et al.</i> (2025), <i>Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur</i>	1. Apakah budaya kerja berpenga ruh terhadap kinerja pegawai? 2. Apakah motivasi kerja berpenga ruh terhadap kinerja pegawai? 3. Apakah budaya kerja dan motivasi kerja berpenga ruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?	Budaya kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai	Kuantitatif, survei, regresi linier berganda	1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Budaya kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingk an motivasi kerja.
33	Kafilatullah <i>et al.</i> (2025), <i>Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap</i>	1. Apakah budaya kerja berpenga ruh terhadap kinerja pegawai?	Budaya kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai	Kuantitatif, asosiatif, SPSS	1. Budaya kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi</i>	2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 3. Apakah budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?			pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
34	Mansur Sulaiman <i>et al.</i> (2025), <i>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau</i>	1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 2. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 3. Apakah budaya organisasi, motivasi	Budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai	Kuantitatif, metode survei, regresi linier berganda, SPSS 24	1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin

No	Peneliti, Tahun, Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		kerja, dan disiplin kerja berpenga ruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?			kerja secara simultan berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
35	Ariyanti & Murtadlo (2026), <i>Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Semarang</i>	1. Apakah motivasi kerja berpenga ruh terhadap kinerja pegawai? 2. Apakah beban kerja berpenga ruh terhadap kinerja pegawai? 3. Apakah budaya organisas i berpenga ruh terhadap kinerja pegawai?	Motivasi kerja, beban kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai	Kuantitatif, asosiatif kausal, SPSS	1. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaru h terhadap kinerja pegawai. 2. Beban kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Budaya organisasi berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data Sekunder Diolah (2026)

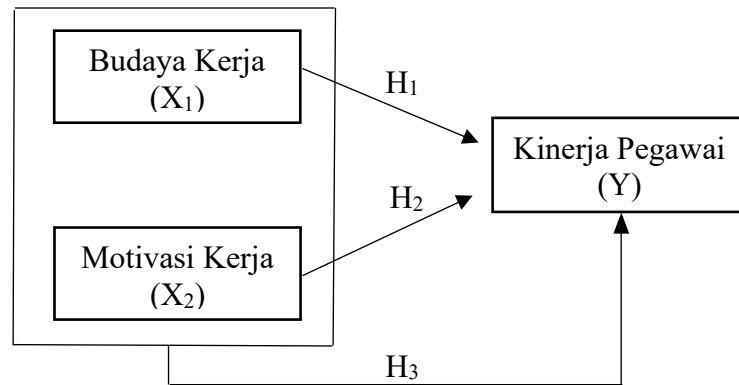
C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menggambarkan hubungan antara teori yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti serta menjelaskan arah hubungan antarvariabel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2013), kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penelitian. Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu budaya kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y).

Kerangka berpikir dalam penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang relevan, antara lain Kafilatullah *et al.* (2025) yang membahas pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Adila dan Aribowo (2023) yang mengkaji pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Tandirerung *et al.* (2024) yang meneliti pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta Laksono dan Inggawati (2024) yang membahas hubungan budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, budaya kerja yang baik diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar organisasi. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan semangat, kesungguhan, dan dorongan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, budaya kerja dan motivasi kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun, baik secara parsial

maupun simultan. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Kafilatullah *et al.* (2025), Adila dan Aribowo (2023), Tandirerung *et al.* (2024), dan Laksono dan Inggawati (2024).

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat disusun beberapa hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus dibuktikan melalui pengumpulan dan analisis data. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah budaya kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja merupakan nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku kerja yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi pegawai

dalam melaksanakan tugas. Budaya kerja yang baik dapat membentuk perilaku pegawai agar lebih disiplin, bertanggung jawab, mampu bekerja sama, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi publik, budaya kerja memiliki peran penting karena pegawai dituntut untuk bekerja sesuai prosedur, menjaga kualitas pelayanan, serta menunjukkan sikap kerja yang profesional.

Budaya kerja yang diterapkan secara baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah dan kondusif, sehingga pegawai lebih mudah menjalankan pekerjaan sesuai standar organisasi. Kafilatullah *et al.* (2025) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Adila dan Aribowo (2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, tekun, bertanggung jawab, dan memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting

yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja.

Motivasi kerja yang kuat dapat membantu pegawai mempertahankan semangat kerja dan meningkatkan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Saifuddin dan Kamaruddin (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak internal maupun eksternal yang menciptakan minat dan kegairahan kerja agar pegawai mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam mencapai kepuasan. Qustolani *et al.* (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Tandirerung *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun.

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang baik dapat membentuk perilaku kerja pegawai yang tertib, disiplin, dan sesuai dengan nilai organisasi, sedangkan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, konsisten, dan berorientasi pada

pencapaian hasil kerja. Dengan demikian, kedua variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kinerja pegawai yang lebih optimal.

Keterkaitan antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai juga memperoleh dukungan dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Efrinawati *et al.* (2022) menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, Kafilatullah *et al.* (2025) menemukan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃: Budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun.