
Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintahan X

Ahmad Fajri Rizky Romdhan ^{1*}, Suharini ²

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2}

Jl.SMAKapin No.292A, RT.9/RW.8, Pd. Klp., Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, 13450

Email Korespondensi: ahmadfajri502@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi dan motivasi kerja menjadi faktor yang dapat mendorong terciptanya kinerja pegawai yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan X, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 100 pegawai Instansi Pemerintahan X yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dengan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} 4,908 dan Sig. < 0,001. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai t_{hitung} 5,553 dan Sig. < 0,001. Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan nilai F_{hitung} 91,118 dan Sig. < 0,001. Nilai R Square sebesar 0,653 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 65,3% variasi kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan budaya organisasi dan motivasi kerja dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in supporting the achievement of organizational goals. Organizational culture and work motivation are factors that can contribute to optimal employee performance. This study aims to determine the effect of organizational culture and work motivation on employee performance at Government Institution X, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach. The research population consisted of 100 employees of Government Institution X, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25 through multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that organizational culture had a significant partial effect on employee performance, with a t-value of 4.908 and Sig. < 0.001. Work motivation also had a significant partial effect, with a t-value of 5.553 and Sig. < 0.001. Simultaneously, organizational culture and work motivation had a significant effect on employee performance, with an F-value of 91.118 and Sig. < 0.001. The R Square value of 0.653 indicates that both variables explain 65.3% of the variation in employee performance. These findings highlight the importance of strengthening organizational culture and work motivation to support improved employee performance.

Keywords: Organizational Culture; Work Motivation; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia karena pegawai merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga peningkatan kinerja menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pada instansi pemerintahan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi, yaitu sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama sebagai pedoman dalam berperilaku dan melaksanakan pekerjaan. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai (Sari et al., 2023). Selain itu, motivasi kerja juga berperan dalam mendorong semangat, produktivitas, dan inisiatif pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan, serta terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Basyid, 2024). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Laras & Eka Susanti, 2021). Namun, hasil penelitian belum sepenuhnya konsisten, karena (Octarinie et al., 2023) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, meskipun secara simultan bersama variabel lainnya berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai konsistensi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian terdahulu dilakukan pada berbagai objek dengan karakteristik organisasi yang berbeda, sehingga diperlukan kajian pada konteks instansi pemerintahan dengan karakteristik budaya organisasi tertentu. Pada Instansi Pemerintahan X, kinerja pegawai memiliki peran strategis karena berkaitan dengan kualitas data statistik yang dihasilkan sebagai salah satu dasar pengambilan kebijakan pemerintah. Instansi tersebut memiliki nilai-nilai budaya organisasi, yaitu *Be a Leader, Not a Boss*, Inovasi Tanpa Henti di Setiap Lini, KKD (Komunikasi, Koordinasi, dan Diplomasi), Pastikan Kualitas Data dan Proses Bisnis, serta Kerja Keras dan Kerja Cerdas, yang diharapkan dapat membentuk perilaku kerja yang kolaboratif, inovatif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas. Oleh karena itu, penelitian pada Instansi Pemerintahan X diperlukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks instansi pemerintahan dengan karakteristik budaya organisasi yang spesifik. Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dengan menambah bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan X.”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan pola pemikiran yang dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Luthans dalam (Abdurrahman & May Santy, 2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada anggota organisasi sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari. Schein dalam (R. A. Putra & Prianggono, 2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk dari prinsip-prinsip dasar yang dikembangkan bersama dalam menghadapi permasalahan internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini, budaya organisasi diukur melalui indikator inovasi dengan memperhitungkan risiko, mengutamakan hasil akhir, berorientasi pada kepentingan pegawai, dan berorientasi detail pada tugas (Ibrahim & Hasbullah, 2022). Inovasi dapat mendorong pegawai menciptakan cara kerja yang lebih efektif sehingga mendukung peningkatan kinerja. Orientasi pada hasil membantu pegawai berfokus pada pencapaian sasaran, perhatian terhadap kepentingan pegawai dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, sedangkan orientasi detail mendorong ketelitian sehingga meningkatkan kualitas pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mengarahkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Ratnasari dan Siregar dalam (I'tamara, 2021). menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang mendorong seseorang melakukan serangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Winardi dalam (Khoirunnisa, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal yang memberikan dampak terhadap hasil kerja individu. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang membuat pegawai bersedia mengerahkan kemampuan, waktu, dan tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui indikator kemauan, kerelaan, keterampilan, tanggung jawab, dan kewajiban (Tarim et al., 2025; Ananta et al., 2026). Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai bekerja lebih sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. (Abdurrahman & May Santy, 2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Pratami, 2022). menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Almaududi et al., 2021)

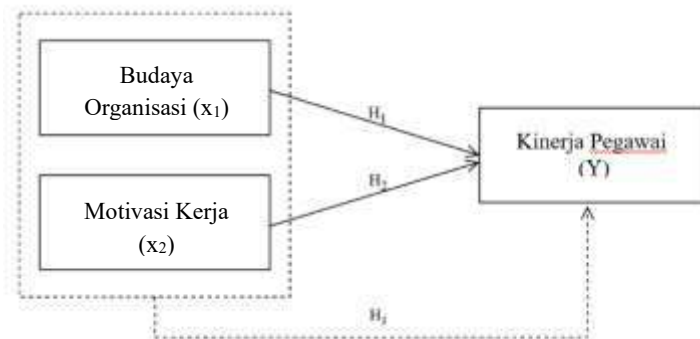
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel	Hasil
1.	(Laras & Eka Susanti, 2021)	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.	(Abdurrahman & May Santy, 2021)	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara simultan.
3.	(R. A. Putra & Prianggono, 2022)	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
4.	(Ibrahim & Hasbullah, 2022)	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Pratami, 2022)	Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
6.	(Octarinie et al., 2023)	Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, tetapi secara simultan bersama variabel lain berpengaruh signifikan.
7.	(Khoirunnisa, 2023)	Budaya Organisasi, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, budaya organisasi dan motivasi kerja secara umum menunjukkan hubungan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian belum sepenuhnya konsisten, terutama pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebagaimana ditemukan oleh (Octarinie et al., 2023). Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan objek dan kombinasi variabel yang berbeda, seperti perusahaan swasta, perguruan tinggi, dan instansi pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan X yang memiliki karakteristik budaya organisasi khusus, yaitu *Be a Leader, Not a Boss*, Inovasi Tanpa Henti di Setiap Lini, Komunikasi, Koordinasi, dan Diplomasi (KKD), Pastikan Kualitas Data dan Proses Bisnis, serta Kerja Keras dan Kerja Cerdas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada konteks instansi pemerintahan.



Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antarvariabel dalam penelitian yang kebenarannya harus dibuktikan melalui pengujian empiris. Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah disusun, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan H3: Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai secara objektif. Penelitian dilakukan pada pegawai Instansi Pemerintahan X selama tiga bulan pada tahun 2026. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 pegawai. Karena seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 pegawai.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner disebarakan kepada responden melalui *Google Forms* dengan tautan yang dibagikan melalui WhatsApp. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu skor 1 sampai 4. Penggunaan empat tingkat skala dilakukan dengan menghilangkan pilihan netral untuk meminimalkan kecenderungan responden memberikan jawaban di tengah sehingga pendapat responden dapat tergambarkan secara lebih tegas (Erinsyah et al., 2024). Observasi dilakukan dengan mengamati kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan objek penelitian, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung penelitian.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan SPSS melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah uji validitas untuk mengetahui ketepatan setiap butir instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi.

Setelah memenuhi persyaratan pengujian asumsi klasik, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan pengolahan data responden. Hasil penelitian digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel serta menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan X.

4.1. Uji Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r yang dihitung dengan r tabel, uji validitas diterapkan. Data dianggap valid jika nilai r hitung melebihi nilai pada tabel r , dan tidak valid jika nilai r hitung berada di bawah nilai pada tabel r . Nilai r tabel diperoleh dari rumus : $Df = n-2 = 100-2 = 98$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)

Variabel Independen (X_1)	<i>Corrected ItemTotal Correlation</i>	r tabel $df=n-2$	Keterangan
Budaya Organisasi X1.1	0,654	0,196	Valid
Budaya Organisasi X1.2	0,675	0,196	Valid
Budaya Organisasi X1.3	0,637	0,196	Valid
Budaya Organisasi X1.4	0,686	0,196	Valid
Budaya Organisasi X1.5	0,652	0,196	Valid
Budaya Organisasi X1.6	0,652	0,196	Valid
Budaya Organisasi X1.7	0,657	0,196	Valid
Budaya Organisasi X1.8	0,660	0,196	Valid

Budaya Organisasi X1.9	0,664	0,196	Valid
Budaya Organisasi X1.10	0,659	0,196	Valid

Sumber: (Data diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu 0,1966. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X_1) dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini karena telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Variabel Independen (X_2)	<i>Corrected ItemTotal Correlation</i>	r tabel $df=n-2$	Keterangan
Motivasi Kerja X2.1	0,630	0,196	Valid
Motivasi Kerja X2.2	0,520	0,196	Valid
Motivasi Kerja X2.3	0,457	0,196	Valid
Motivasi Kerja X2.4	0,561	0,196	Valid
Motivasi Kerja X2.5	0,557	0,196	Valid
Motivasi Kerja X2.6	0,670	0,196	Valid
Motivasi Kerja X2.7	0,535	0,196	Valid
Motivasi Kerja X2.8	0,561	0,196	Valid
Motivasi Kerja X2.9	0,624	0,196	Valid
Motivasi Kerja X2.10	0,660	0,196	Valid
Motivasi Kerja X2.11	0,583	0,196	Valid

Sumber: (Data diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3 diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,1966. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan baik. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Independen (X_2)	<i>Corrected ItemTotal Correlation</i>	r tabel $df=n-2$	Keterangan
Kinerja Pegawai Y.1	0,567	0,196	Valid
Kinerja Pegawai Y.2	0,593	0,196	Valid
Kinerja Pegawai Y.3	0,678	0,196	Valid
Kinerja Pegawai Y.4	0,701	0,196	Valid
Kinerja Pegawai Y.5	0,714	0,196	Valid
Kinerja Pegawai Y.6	0,622	0,196	Valid
Kinerja Pegawai Y.7	0,695	0,196	Valid
Kinerja Pegawai Y.8	0,586	0,196	Valid
Kinerja Pegawai Y.9	0,638	0,196	Valid

Sumber: (Data diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian validitas variabel Kinerja Pegawai (Y), diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1966. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu merepresentasikan variabel Kinerja Pegawai dengan baik.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sedangkan apabila nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,855	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,800	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,759	0,60	Reliabel

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa seluruh variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel, karena menghasilkan pengukuran yang konsisten dan stabil.

4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki pola distribusi yang normal sehingga layak digunakan dalam pengolahan statistik.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 Sesuai dengan kriteria pengujian normalitas, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima atau tidak dapat ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik selanjutnya.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Budaya Organisasi (X ₁)	0,511	1,958	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,511	1,958	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar $0,511 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,958 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas. Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya varians yang tidak sama di antara pengamatan dalam model regresi. Keputusan dalam uji heteroskedastisitas *Glejser* didasarkan pada nilai signifikansi, di mana model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model		UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.321	1.058		2.193	.031
	Budaya Organisasi	.037	.043	.120	.849	.398
	Motivasi Kerja	-.032	.046	-.097	-.685	.495

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Table 8 hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,398 dan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,495. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual dalam penelitian ini bersifat konstan dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2.5 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan pengujian yang dilakukan untuk penguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model		UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.666	1.834		.909	.366
	Budaya Organisasi	.366	.075	.411	4.908	<.001
	Motivasi Kerja	.445	.080	.465	5.553	<.001

Sumber: (Data diolah Peneliti, 2026)

Persamaan regresi pada Tabel 9 adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 1,666 + (0,366) X_1 + (0,445) X_2 + e$$

Artinya jika nilai Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) yang dihasilkan adalah sebesar 1,666

1. Nilai Konstanta (a) = 1,666
Nilai konstanta sebesar 1,666.artinya apabila semua variabel independen konstan atau bernilai 0, maka variabel dependen bernilai 1,666.
2. Koefisien Budaya Organisasi (X_1) 0,366
Setiap kenaikan 1 satuan variabel Budaya Organisasi (X_1) akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai Instansi Pemerintahan X sebesar 0,366 satuan, jika nilai (X_2) dianggap konstan.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X_2) = 0,445
Setiap kenaikan satu variabel Motivasi Kerja (X_2) akan memengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai Instansi Pemerintahan X sebesar 0,445 satuan, jika (X_1) dianggap konstan

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Parsial (Uji-t)

Untuk menentukan signifikansi pengaruh parsial antara variabel independen dan dependen, uji t digunakan dalam penelitian ini. Pada tabel t, pertemuan antara nilai 0,025 dan df 97 menunjukkan nilai ttabel sebesar 1,98472.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Variabel	t-hitung	Sig.
Budaya Organisasi	4,908	<.0,001
Motivasi Kerja	5,553	<0.001

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Table 10 hasil uji t, variabel Budaya Organisasi (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,908 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,98472. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($4,908 > 1,98472$) dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintahan X. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, berdasarkan hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja (X2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,553 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,98472. Nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($5,553 > 1,98472$) dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintahan X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

4.3.2 Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan

F-hitung	Sig.
91,118	<.001

Sumber: (Peneliti, 2026)

Bersasarkan Tabel 11, maka dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 91,118 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,09. Nilai Fhitung $>$ Ftabel ($91,118 > 3,09$) dan nilai Sig $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat).

Table 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

<i>Adjusted R Square</i>
0.653

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,653. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,3%, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.4. Pembahasan

1. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,908, lebih tinggi dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,98472, dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi seperti inovasi, komunikasi, koordinasi dan diplomasi, kualitas data dan proses bisnis, serta kerja keras dan kerja cerdas dapat menjadi pedoman perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Penerapan nilai tersebut dapat mendorong pegawai bekerja lebih terarah, teliti, produktif, dan bertanggung jawab sehingga mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,553, lebih tinggi dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,98472, dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang tercermin melalui kemauan, kerelaan,

keterampilan, tanggung jawab, dan kewajiban dapat mendorong pegawai untuk lebih bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi yang baik membuat pegawai lebih terdorong untuk mengerahkan kemampuan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Basyid, 2024; Mahfudloh & Setyaningsih, 2026) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai F_{hitung} sebesar 91,118, lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 3,09, dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R Square sebesar 0,653 atau 65,3% menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 65,3%, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan nilai budaya organisasi yang baik apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dapat menciptakan perilaku kerja yang lebih terarah, produktif, dan bertanggung jawab sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan X.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintahan X, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, bahwa secara parsial, variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Instansi Pemerintahan X. Dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,908 > 1,98472$) dan nilai Sig $0,001 < 0,05$.

Secara parsial, variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Instansi Pemerintahan X. Dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,553 > 1,98472$) dan nilai Sig $0,001 < 0,05$.

Secara simultan, variabel independen (Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) pada Instansi Pemerintahan X. Dilihat dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($91,118 > 3,09$) dan nilai Sig $0,001 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan dan temuan dari aktivitas penelitian yang telah dijalankan, sejumlah rekomendasi praktis yang dapat diajukan adalah Instansi Pemerintahan X disarankan untuk terus memperkuat implementasi budaya organisasi melalui sosialisasi, internalisasi, dan penerapan nilai-nilai organisasi secara konsisten kepada seluruh pegawai. Pimpinan diharapkan dapat menjadi teladan dalam menerapkan budaya organisasi sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif, disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan nilai-nilai budaya organisasi telah diterapkan secara efektif dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Instansi Pemerintahan X disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan kompetensi, pelatihan, promosi jabatan yang objektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi, dan employee engagement. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda, jumlah responden yang lebih besar, serta cakupan wilayah yang lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan dengan lebih baik.

REFERENSI

- Abdurrahman, M. Z., & May Santy, N. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/661>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 6(1), 96–102. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/233>

- Ananta, F., Elvira, L., & Revita, M. L. D. E. (2026). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Therapist pada PT XYZ : The Effect of Job Training and Work Motivation on Therapist Performance at PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Cakrawarti*, 1(2), 222–232. <https://doi.org/10.67183/jmac.v1i2.55>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Erinsyah, Moh. F., Sasmito, G. W., Wibowo, D. S., & Bakti, V. K. (2024). Sistem Evaluasi Pada Aplikasi Akademik Menggunakan Metode Skala Likert Dan Algoritma Naïve Bayes. *Komputa : Jurnal Ilmiah Komputer Dan Informatika*, 13(1), 74–82. <https://doi.org/10.34010/komputa.v13i1.10940>
- Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i2.718>
- I'tamara, I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 931–939. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p931-939>
- Khoirunnisa. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15923>
- Laras, T., & Eka Susanti, F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada CV Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(1), 46–60. <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1477/833>
- Mahfudloh, A. A., & Setyaningsih, E. D. (2026). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fotile Electrical Appliance Indonesia Wilayah Jakarta: The Effect of Incentives and Work Motivation on Employee Performance at PT Fotile Electrical Appliance Indonesia in the Jakarta Area. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 696–702. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i4.513>
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657–671. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i4.11030>
- Pratami, N. W. C. A. (2022a). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157. <https://doi.org/10.22225/we.21.2.2022.150-157>
- Putra, R. A., & Prianggono, J. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 16(2), 16. <https://doi.org/10.35879/jik.v16i2.351>
- Sari, I., Rezeki Ananda Lubis, F., & Nasib, N. (2023). Pentingnya Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1414–1421. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6688>
- Tarim, L. A., Bandhaso, M. L., & Baharuddin. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara . *JURNAL MANEKSI*, 14(01). <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/download/2945/1385>