

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten
Jember**

Eliyas Randa Prayoga¹⁾, Ivana Septia Maharani²⁾

¹⁾Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email: eliyasrandaprayoga@gmail.com

²⁾Dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email: maharaniivana18@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember pada bulan Mei-Agustus 2024. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan sasaran yang telah direncanakan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work motivation on employee performance at the Ambulu District Office, Jember Regency. The method used in this study is quantitative. This research was conducted at the Ambulu District Office, Jember Regency in May-August 2024. The population in this study was 32 employees. The sampling technique used was saturated sampling. The analysis method used was the multiple linear regression method. The results of this study indicate that organizational culture has an effect on employee performance at the Ambulu District Office, Jember Regency. Work

motivation does not affect employee performance at the Ambulu District Office, Jember Regency. Organizational culture and work motivation affect employee performance at the Ambulu District Office, Jember Regency. These three variables are related in an organization to achieve a goal in accordance with the planned targets.

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Organisasi adalah sarana yang didalamnya terdapat anggota yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Dalam suatu organisasi memiliki kaitan yang erat terhadap keberhasilan dengan kualitas kinerja anggotanya dan dapat mengembangkan serta meningkatkan kinerja anggotanya atau pegawai dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena hal ini dapat menciptakan suatu tingkatan motivasi yang signifikan terhadap pegawai dengan tujuan memberikan kemampuan yang terbaik dengan memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh organisasi (Dunggio, 2020).

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sebagai prestasi yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, setiap pegawai dalam suatu organisasi kinerja yang diinginkan dapat senantiasa baik dengan kuantitasnya. Untuk menghasilkan hal tersebut harus terdapat tujuan perencanaan kerjanya (Sari, 2016).

Definisi lain terkait Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan dan efektivitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup berbagai aspek seperti kualitas hasil kerja, kuantitas output, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan beradaptasi, serta kontribusi keseluruhan terhadap pencapaian sasaran perusahaan atau institusi (Hatidah, 2023).

Budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang memiliki arah untuk menunjukkan perilaku anggota organisasi, serta sebagai pokok penyelesaian masalah eksternal dan internal yang kegiatannya dilakukan secara konsisten oleh satu kelompok yang dilanjutkan kepada anggota sebagai cara untuk penyelesaian masalah (Jufrizen, 2020).

Budaya organisasi berkaitan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipatuhi secara bersama oleh setiap komponen organisasi. Jika budaya organisasi baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai serta dapat memberikan keberhasilan organisasi dan dengan demikian pegawai memiliki rasa

tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dari motivasi yang mendorong pegawai tersebut (Sarumaha, 2022).

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja dimana yang menjadi penggerak dalam aktivitas perilaku pegawai secara individu baik penentu arah maupun daya tahan yang didalamnya terkandung unsur emosional yang terikat. Adapun factor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi dimana menjadi salah satu anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh organisasi dimana dapat merasakan, memikirkan dan menunjukkan kemampuan terhadap lingkungan yang beragam (Dana, 2020).

Pencapaian suatu organisasi terdapat pengaruhnya pada semangat kerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada saat melakukan tugas dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi bagi pegawai dalam pekerjaannya. Dengan demikian motivasi pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi karena dapat mendorong pegawai untuk melakukan tugasnya dengan semangat yang tinggi menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki (Tsuraya, 2023).

Motivasi memiliki pengertian hal yang dapat menginspirasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, motivasi dapat diartikan sebagai aspek dari sikap seseorang yang aktif. Pada setiap tindakan pegawai memiliki aspek yang memaksa dalam suatu aktivitas, kebutuhan serta tujuan seseorang. Seorang pemimpin haruslah memberi motivasi yang efektif dan mampu mengarahkan pegawainya dengan baik karena hal ini dapat mempengaruhi kemampuan pegawai (Sembiring,dkk., 2021) (Makmun, dkk, 2020).

Kantor kecamatan Ambulu sebagai perangkat yang memiliki tugas pokok untuk membantu dalam pembangunan serta pembinaan kehidupan masyarakat dan melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan desa. Kecamatan Ambulu harus memberikan pelayanan yang berorientasi kepada masyarakat agar merasakan kepuasan, pengamatan peneliti bahwa dengan adanya kinerja yang rendah dapat dilihat dari banyaknya tingkah kesalahan serta kerusakan yang dilakukan oleh pegawai, dan dapat juga dilihat dalam kegiatan yang dilakukan untuk penyelesaian tugas-tugasnya.

Dengan demikian aktivitas serta tugas yang harus diselesaikan pada waktu yang ditentukan menjadi terhambat dan dikerjakan pada hari selanjutnya, selain hal tersebut juga dapat dilihat dari absensi pegawai dimana terdapat keterlambatan dalam jam kerja dan banyaknya alasan untuk kehadiran di kantor, serta kerjasama yang kurang antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari

tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari pernyataan yang sudah di uraikan diatas terlihat bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai sehingga lingkungan kerja dengan suasana yang kondusif dan memiliki rasa tanggung jawab dari beberapa individu yang memudahkan tercapainya tujuan dari suatu instansi atau organisasi utamanya di Kantor Kecamatan Ambulu.

Kecamatan Ambulu telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Kecamatan Ambulu tahun 2021-2026. Jumlah tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Pemerintah daerah sebanyak 1 (satu) tujuan, 3 (tiga) indikator sasaran. Berikut adalah capaian sasaran strategis pada tahun 2022.

Tabel 1 Pengukuran realisasi kinerja tahun 2023

No	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
1	Nilai Survey kepuasan Masyarakat (SKM) dalam pelayanan Publik	Meningkatnya kualitas pelayanan aparatur Kecamatan	95%	72%	76%
2	Meningkatkan koordinasi Pemerintahan dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa	Presentase peningkatan PBB, Pajak lainnya dan retribusi	85%	65.87%	77%
3	Meningkatnya pemberdayaan Pemerintah Desa	Presentase Desa mandiri pada Kecamatan Ambulu	0%	0%	0

Sumber : Laporan kinerja Kecamatan Ambulu tahun 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian 3 (tiga) indikator sasaran Kecamatan Ambulu rata-rata mencapai 81% dan masuk dalam kategori sangat baik, dengan demikian secara umum Kecamatan Ambulu telah melaksanakan tugas pokok fungsi dalam bidang urusan penunjang pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah secara baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi seperti

yang telah ditetapkan dalam rencana strategis Kecamatan Ambulu tahun 2021-2026.

Dilihat dari analisa atas efisiensi sumberdaya nilai potensi yang dimiliki dalam mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam rencana strategis (Renstra). Sumberdaya yang dimiliki kecamatan Ambulu adalah sumberdaya manusia, sarana prasarana kantor dan anggaran dalam dokumen pelaksanaan anggaran tahun 2023 untuk melaksanakan program dan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran strategis dan tujuan organisasi.

Tabel 1 Efisiensi penggunaan sumber daya 2023

No	Sasaran	% Capaian Kinerja	% Sasaran Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Nilai Survey kepuasan masyarakat (SKM) dalam pelayanan publik	84	94,45	Efisien
2	Meningkatkan koordinasi pemerintahan dan penyelenggaraan pemerintahan Desa	77	65,87	Efisien
3	Meningkatnya pemberdayaan pemerintah desa	100	0	0

Sumber : Laporan kinerja Kecamatan Ambulu tahun 2023

Pelaksanaan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi dibidang urusan penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah didukung anggaran sebesar Rp. 3.808.233.369,- dan terserap sebesar Rp. 3.596.844.312,-. Sumberdaya diatas mendukung tercapainya kinerja sasaran strategis dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran Kecamatan Ambulu dengan rata-rata capaian 81%.

Sebagai suatu organisasi tentu didalamnya terdapat berbagai macam karakter pegawai dengan segenap kekurangan dan kelebihan yang dimiliki, perilaku-perilaku tertentu yang menjadi kebiasaan, faktor-faktor lingkungan kerja yang kondusif atau bahkan sebaliknya dan motivasi yang dimiliki para anggota dalam melaksanakan tugas yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam kenyataannya masih ditemui berbagai permasalahan dalam proses kerja yang kurang maksimal. Antara lain adalah adanya pegawai yang keluar kantor pada saat jam kantor tanpa alasan yang jelas, tingginya tingkat keterlambatan masuk kerja pegawai, kurangnya motivasi pegawai terhadap pekerjaan serta berbagai kekurangan fasilitas kerja yang menyebabkan lingkungan kerja kurang mendukung terhadap pelaksanaan tugas kedinasan.

Permasalahan tersebut berdampak terhadap target kinerja organisasi melalui realisasi kinerja oleh masing-masing pegawai sesuai tugas pokok yang diemban dan tercermin dalam capaian kinerja dalam satu tahun Berdasarkan uraian yang sudah peneliti jelaskan di atas, peneliti tertarik dalam melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai di Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember yang berjudul : "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu agar dapat diberdayakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien (Komariah et al., 2024). Definisi manajemen sumber daya manusia yaitu adalah suatu rancangan, pengorganisasian, kesejahteraan, keselamatan serta hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia dapat disebut dengan manajemen personalia yang memiliki pengertian perencanaan, pengorganisasian, penghargaan, dan pemutusan hubungan kerja (Susan, 2019).

2.2 Kinerja Pegawai

Definisi menurut (Kurniawan, 2022) Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja pegawaiselama periode tertentu. Pemikiran ini dibandingkan dengan target atau tujuan yang disepakati bersama.

Dalam kinerja pegawai peneliti menggunakan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) sebagai variabel Y dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dapat dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun dalam kehidupan sehari-hari. Budaya organisasi juga dapat diartikan bagaimana cara penyelesaian masalah dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain budaya organisasi

merupakan dasar pendapat dari nilai praktek yang dimiliki bersama pada suatu organisasi (Habudin, 2020).

Dalam Budaya Organisasi peneliti menggunakan teori Luthans (2012:550) yang megemukakan jika dimensi Budaya Organisasi sebagai variabel X1 yang memiliki indikator sebagai berikut:

1. Norma
2. Filosofi
3. Aturan
4. Kerjasama

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. (Yanuari, 2019).

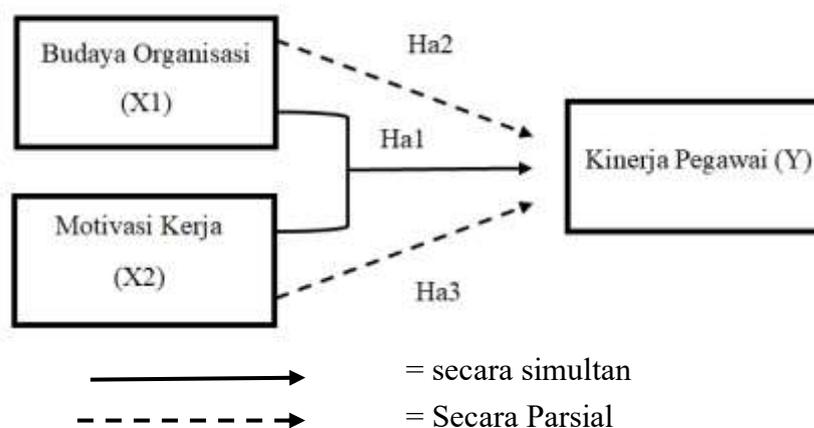
Dalam Motivasi kerja peneliti menggunakan teori Hamzah (2009:73) yang megemukakan jika dimensi Motivasi Kerja sebagai variabel X2 yang memiliki indikator sebagai berikut:

1. Faktor Internal;
2. Faktor Eksternal;

2.5 Kerangka Konseptual

pengujian, perumusan hipotesis sementara melalui kerangka konseptual dibawah ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual yang telah diungkapkan diatas, maka hipotesis alternatif dalam penelitian ini adalah:

- Ha 1 : Budaya organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.
- Ha 2 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara partial terhadap Kinerja Pegawai.
- Ha 3 : Motivasi berpengaruh signifikan secara partial terhadap Kinerja Pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal (sebab-akibat). Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengambil data dalam jumlah yang banyak bisa puluhan, ratusan ataupun ribuan, hal ini karena populasi dari responden penelitian kuantitatif sangat luas. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan serta menggunakan model-model matematis, teori-teori ataupun hipotesis yang memiliki kaitan dengan suatu fenomena (Waruwu, 2023).

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Ambulu dan Pegawai kecamatan yang memiliki keterkaitan dengan Kecamatan Ambulu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Dimana pengambilan sampel mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 32 pegawai, maka peneliti menggunakan sampel dari seluruh pegawai yang memiliki keterkaitan dalam aktivitas Kantor Kecamatan Ambulu.

Sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang isi oleh masyarakat, sedangkan data sekunder sedangkan diperoleh penulis dari dokumen–dokumen yang ada di Kantor Kecamatan Ambulu dan buku–buku manajemen yang memberikan informasi tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif meliputi deskripsi responden, kemudian analisis inferensial yaitu analisis regresi berganda.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item variabel memiliki nilai koefisien lebih dari 0,374. Dan berdasarkan uji reliabilitas nilai koefisien cronbach Alpha

seluruh variabel lebih dari 0,6. Sehingga item pernyataan seluruh variabel valid dan reliabel

Data yang diperoleh kemudian dilakukan Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, data penelitian bebas heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, data penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan bertujuan untuk melihat tingkatan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), adapun yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten. Berdasarkan hasil pengujian SPSS Statistik 25.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig.
Kostanta	-275	-.041	2,045	0,967
Budaya Organisasi (X1)	0,499	3,429	2.035	0,002
Motivasi Kerja (X2)	0,246	1.575	2,045	0,126
	R	=	0,741	
	R ²	=	0,548	
	Standard Error	=	0,517	
	F hitung	=	17,614	
	F Sig	=	0,000	
	N	=	32	

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = (-275) - 0,499X_1 + 0,246X_2$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

Besaran yang terjadi pada variabel dependent (Variabel Y) pada saat tidak ada satu pun variabel bebas yang mempengaruhinya. Sehingga pada saat tidak adanya budaya organisasi maupun motivasi kerja maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -275.

b. Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Nilai koefisien budaya organisasi variabel X1 sebesar 0,499. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,499 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. Motivasi Kerja (X2)

Nilai koefisien Motivasi kerja (X2) negatif sebesar 0,246. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,256.

4.2 Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Penulis menggunakan taraf signifikansinya 5% apabila probabilitas kurang dari 5% maka variabel tersebut dinyatakan signifikan dalam penelitian ini, dan juga setiap variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 1 terlihat hasilnya sebagai berikut:

1. Budaya organisasi mempunyai t hitung $3,429 > 2,045$ dan signifikansi hitung $(0,002) <$ derajat kesalahan $0,05$ maka Hipotesa Alternatif diterima secara signifikan. Artinya bahwa budaya organisasi secara partial mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai secara signifikan.
2. Motivasi kerja mempunyai t hitung $1,575 >$ dan signifikansi hitung $(0,126) >$ derajat kesalahan $0,05$ maka Hipotesa Alternatif secara signifikan. Artinya bahwa motivasi kerja secara partial tidak mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai secara signifikan.

4.3 Pengujian secara simultan

Tabel 1. menunjukkan hasil F_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_1) motivasi kerja (X_2) sebesar 17,614 yang juga menunjukkan hasilnya lebih besar dari F_{tabel} ($9,053 > 3,32$), serta pada perhitungan nilai signifikansi juga menunjukkan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan hipotesis alternatif pertama yakni variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu diterima. Sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu atau hipotesis ditolak. Hasil dari penelitian ini ditemukan budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu. Artinya budaya organisasi dan motivasi kerja yang diberikan di Kantor Kecamatan Ambulu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil jawaban responden menunjukkan 5 (lima) indikator dengan nilai paling tinggi yaitu Kualitas kerja 56,3% setuju Memenuhi standar kualitas dan meningkatkan kualitas pekerjaan, Kuantitas kerja 62,5% setuju Dukungan yang cukup untuk meningkatkan kualitas dan konsisten mencapai target kuantitas pekerjaan, Tanggung jawab 59,4% sangat setuju Bertanggung jawab atas hasil kerja dan bertanggung jawab atas keputusan, Kerjasama 62,5% setuju, Berkontribusi secara adil terhadap pekerjaan, Inisiatif 65,6% netral Berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan penjabaran diatas, dinyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat berdasarkan hasil uji f untuk nilai f hitung sebanyak 17,614 dan nilai f tabel sebanyak 3,32 yang artinya (f hitung $>$ f tabel). Maka dapat ditarik kesimpulan jika H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga bisa dinyatakan jika budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan atau saran bahwa jika pegawai menjalankan dan memiliki motivasi yang tinggi secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kinerja pegawai itu sendiri dan kemajuan organisasi meningkat.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor kecamatan Ambulu Kabupaten Jember

Dalam tabel correlations bisa dijabarkan hubungan secara parsial antara variabel budaya organisasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) didapatkan hasil $r = 0,714$. Jumlah ini menggambarkan hubungan yang positif antara variabel (X1) dan (Y). Indikator yang dipakai dalam pengukuran budaya organisasi ada 4 (empat) yaitu Norma, Filosofi, Aturan, dan Kerjasama.

Indikator paling berpengaruh selanjutnya yaitu Filosofi 68,8% netral, mendorong keterbukaan dan transparansi serta memberikan kepercayaan kepada pegawai. Pengembangan kemampuan pegawai merupakan salah satu upaya yang dilakukan organisasi untuk memberikan kesempatan kepada pegawainya dalam meningkatkan performa kerjanya. Tujuannya adalah untuk menjamin pelaksanaan kinerja sesuai target dan harapan yang ingin dicapai organisasi ataupun pegawai itu sendiri.

Kemudian untuk indikator Aturan 53,1% setuju, aturan organisasi diterapkan secara adil dan memahami dengan jelas semua aturan yang ada. Sehingga seluruh kegiatan sudah memiliki rencana yang matang, dan diharapkan semua pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu dan sesuai target yang telah ditentukan.

Selanjutnya untuk indikator Kerjasama 43,8% setuju, berkolaborasi dalam bekerja serta saling mendukung dan membantu antar rekan kerja. Hal tersebut yang membuat pekerjaan yang dilakukan secara bersama akan mendapatkan hasil yang maksimal dan menumbuhkan rasa kekompakan dalam organisasi.

Berdasarkan penjabaran diatas, dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat berdasarkan hasil uji t untuk budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,002, artinya nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Sedangkan untuk hasil uji secara simultan menyatakan jika nilai sig 0,000, artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau sama dengan (0,000 > 0,05). Untuk nilai f hitung sebanyak 17,614 dan nilai f tabel sebanyak 3,32 yang artinya ($f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$).

Maka dapat ditarik kesimpulan jika H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga bisa dinyatakan jika budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu. Dengan kata lain pegawai dipastikan mempunyai persetujuan nilai-nilai yang harus dijalankan sesuai dengan ketetapan organisasi dan diketahui bersama dalam melakukan

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember

Dalam tabel correlations bisa dijabarkan hubungan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) didapatkan hasil $r = 0,604$. Jumlah ini menggambarkan hubungan yang positif antara variabel (X2) dan (Y). Indikator yang dipakai dalam pengukuran motivasi kerja ada 2 (dua) yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal.

Mengenai daftar susunan indikator yang paling berpengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diantara kedua indikator yang digunakan ialah faktor eksternal senilai 68,8% setuju mengembangkan keterampilan kerja dan meningkatkan produktivitas serta kesehatan mental. Item berpengaruh kedua dalam indikator faktor eksternal ialah adanya bekerja dengan insentif dan mendapat perhatian dari atasan serta mendapat pujian dari atasan dengan jumlah nilai 71,9%. Kedua item ini pada dasarnya memang saling berkaitan, karena tujuan seseorang bekerja tidak lain agar memperoleh hasil yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan diri sendiri, dan dengan adanya jaminan karir seseorang tentunya akan berlomba lomba untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh promosi jabatan serta mendapatkan penghasilan lebih untuk sukses dimasa depan. Selanjutnya pada indikator faktor internal item yang paling berpengaruh ialah bahwa 65,6% setuju, bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas sesuai target serta menentukan tujuan yang jelas

Berdasarkan penjabaran diatas, dinyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat berdasarkan hasil uji t untuk motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,126, artinya nilai signifikansi yaitu lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Sedangkan untuk hasil uji secara simultan menyatakan jika nilai sig 0,000, artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau sama dengan (0,000 > 0,05). Untuk nilai f hitung sebanyak 17,614 dan nilai f tabel sebanyak 3,32 yang artinya ($f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$).

Maka dapat ditarik kesimpulan jika H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga bisa dinyatakan jika motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial dan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan atau saran bahwa jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kinerja pegawai itu sendiri dan kemajuan organisasi meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan pengolahan data pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan :

1. Variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Ambulu.
2. Variabel budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya dengan adanya budaya organisasi yang dijalankan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu.
3. Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya dengan adanya motivasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ambulu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diuraikan dalam penelitian ini, muncul beberapa saran yang dapat diberikan yaitu:

- a. Mengingat variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya sudah sesuai dengan harapan Kantor Kecamatan Ambulu.
- b. Mengingat variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya belum selesai dengan harapan pimpinan Kantor Kecamatan Ambulu. Maka sebaliknya pihak Pimpinan Kantor Kecamatan Ambulu lebih meningkatkan dengan kualitas binaan, arahan untuk menjaga semangat pegawai dan kuantitas memberikan kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Danar Ibrahim, D., & Tri Kurniawati, D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Tulungagung*. 1–15.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9.
<https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>

- Habudin. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 1–10.
- Hatidah, & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Komariah, N., SENTRYO, I., HOLID, A., SAM, R. N. F. A. R., SABIL, ARDELIA, A. S., SUNARSI, D., ANWAR, HIDAYATI, I., & IDAWATI. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kurniawan, H. (2022). Literaturereview: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 1–16.
- Makmun, S., & Khoiriyah, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Puskesmas Ambulu. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 19(2), 88–107.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 131–144.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 1–11.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jumipan : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 1–20.
- Waruwu, M. (2023). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Yanuari, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>