

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Diskominfo Ogan Ilir

Muhammad Ramadani¹, Edduar Hendri², Agus Mulyani³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rmdh.028@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, hendriedduar71@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, agusmulyani008@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja pegawai Dinas Kominfo Ogan Ilir dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja. Populasi penelitian Diskominfo Ogan Ilir adalah pekerja tetap sebanyak 78 orang. 78 orang dijadikan ukuran sampel untuk penyelidikan ini, yang menggunakan teknik pengambilan sampel acak. Kuesioner salah satu alat yang digunakan dalam pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi kerja, dengan kriteria signifikan berjumlah $0,005 < 0,05$. Karena diketahui pula terdapat pengaruh secara parsial antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikan berjumlah $0,002 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Diskominfo Ogan Ilir.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the hypothesis which states that the performance of Ogan Ilir Communication and Information Service employees is influenced by organizational culture and work motivation. The research population of Diskominfo Ogan Ilir was 78 permanent workers. 78 people served as the sample size for this investigation, which used random sampling techniques. Questionnaires are one of the tools used in data collection. This research uses quantitative methodology. The results of hypothesis testing show that work motivation and company culture have a positive effect on employee performance at a significance level of $0.000 < 0.05$. Employee performance is significantly influenced by the work motivation variable, with a significant criterion of $0.005 < 0.05$. Because it is also known that there is a partial influence between organizational culture variables on employee performance, with a significant level of $0.002 < 0.005$, it can be concluded that there is a positive and significant influence between organizational culture variables on employee performance at Diskominfo Ogan Ilir.

Keywords : Teamwork, Communication, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan salah satu aset terpentingnya. Alasannya adalah dengan sumber daya yang cukup, pencapaian tujuan organisasi akan mudah. (2020, Nasiretal) Karena karyawan adalah sumber daya organisasi yang paling signifikan, bisnis dapat memperoleh manfaat dari sifat dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Mempertahankan sumber daya manusia yang unggul untuk menjamin kelangsungan hidup dan efisiensinya merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi dunia usaha baik saat ini maupun di masa depan.

Kinerja karyawan salah satu faktor terpenting dalam pertumbuhan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting karena memburuknya kinerja karyawan secara individu atau kelompok akan berdampak signifikan terhadap operasional bisnis. Oleh karena itu, pemberi kerja mempunyai pekerjaan yang



menantang di hadapannya dalam skenario ini. Untuk mencapai tujuan bisnis dan bekerja dengan sukses, ia harus selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sendiri dan mendorong kinerja bawahannya. Agar tidak terjadi permasalahan, setiap pegawai juga harus mampu mengelola seluruh tugas organisasi secara efektif dan efisien. Apa yang terjadi pada bisnis mungkin berhasil diperbaiki.

Kinerja merupakan salah satu elemen yang mungkin mempengaruhi matinya suatu lembaga. (I.Z. Adhari, 2021) Kinerja pegawai adalah kesanggupan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas asalkan tujuannya tercapai dalam jangka waktu yang ditentukan. Kinerja bisa menjadi sangat baik dan ideal bila standar didasarkan pada latar belakang pendidikan karyawan dan bidang minat dalam profesinya. Orang yang antusias dalam berorganisasi menghadapi kendala karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Keputusan yang diambil seseorang dalam bekerja, baik atau buruk, disebut dengan motivasi kerja (Adhari, 2021).

Motivasi sangat penting karena mendistribusikan dan mendorong perilaku manusia serta menginspirasi individu untuk bekerja keras dan gembira untuk mendapatkan hasil terbaik (Hasibuan, 2016). Setiap anggota Departemen Komunikasi dan Informatika mengikuti motivasi kerja sebagaimana uraian di atas. Pekerjaan apa pun membutuhkan motivasi untuk menyelesaikannya. Motivasi adalah dorongan batin yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Orang lain, seperti teman, keluarga, kolega, dan pekerjaan itu sendiri, mungkin bisa memberikan inspirasi berkelanjutan.

Instansi pemerintah, termasuk di wilayah Ogan Ilir, harus menjalani proses transformasi agar menjadi institusi yang mampu merespon perubahan lingkungan internal dan eksternal serta memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada masyarakat. Agar berhasil menerapkan perubahan organisasi, penting untuk menjaga konsistensi, meminimalkan pertentangan dan konflik, menunjukkan komitmen dan semangat, serta memberikan identitas unik kepada setiap orang di perusahaan. Budaya perusahaan menurut (Jufrizen, 2020) terdiri dari norma-norma yang mengarahkan perilaku karyawan. Setiap perilaku menyesuaikan diri dengan budaya yang berlaku agar dapat dianut oleh konteks sekitar.

Organisasi yang bergerak di bidang teknologi komunikasi dan informasi disebut Diskominfo dan Kriptografi, atau Departemen Komunikasi dan Informatika dan Kriptografi. Hal ini mencakup telekomunikasi, infrastruktur komunikasi dan penyebaran informasi, pengiriman data elektronik, dan telematika. Sejalan dengan tugas pokok Dinas Kominfo Kabupaten Ogan Ilir, Diskominfo juga bertugas mengawasi dan melatih Peralatan Operasional Daerah (OPD) serta menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh Kepala Daerah. Petunjuk: Sebagai penyelenggara dan pemberi bantuan pemerintahan daerah, Dinas Persandian, Informatika, Statistika, dan Komunikasi Kabupaten Ogan Ilir mempunyai tugas pokok mendukung Bupati dalam merencanakan penyelenggaraan pemerintahan di bidang drama, informatika, statistika, serta komunikasi.

Dua permasalahan kinerja yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah ketidakpatuhan pekerja dan rendahnya disiplin kerja yang ditunjukkan dengan ketidakhadiran pekerja di tempat kerja pada jam kerja. Salah satu contoh yang pertama adalah meminta maaf kepada rekan kerja dan berbincang dengan mereka; kedua tindakan tersebut disambut baik oleh angkatan kerja.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Motivasi Kerja

Baik atau buruknya suatu keputusan dalam pekerjaan disebut motivasi kerja. Adhari (2021). (Adinda, 2023) Di tempat kerja, motivasi adalah keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dengan bekerja secara tekun dan efektif. Akumulasi kekuatan atau energi baik dari dalam maupun luar tempat kerja, dimulai dari usaha, intensitas, dan keuletan yang berhubungan dengan pekerjaan, merupakan definisi lain dari motivasi kerja. Motivasi di tempat kerja adalah praktik memusatkan perhatian secara sungguh-sungguh, tanpa henti, dan intens pada suatu tujuan. Kunci motivasi kerja adalah tiga komponen yang muncul dari pendekatan motivasi kerja yang ditargetkan. Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan kinerja di bawah standar karena hal ini penting bagi budaya perusahaan dan motivasi personel. Setiap orang yang berhubungan dengan orang lain, termasuk pemimpin, harus memahami motivasi. (Referensi, 2019). (Sutrisno, 2024) Seseorang atau individu yang termotivasi, bertekad, dan sungguh-sungguh dalam keinginannya untuk melakukan tindakan sedemikian rupa sehingga menghasilkan hasil yang unggul dan bermutu tinggi dikatakan termotivasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Mangkunegara (2020:25) pada dasarnya membedakan dua bentuk ketidakpastian motivasi: faktor eksternal dan internal. Dua aspek motivasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel internal dan eksternal. Pengaruh internal yang memotivasi staf untuk bekerja dengan baik dikenal sebagai pengaruh intrinsik. Contoh faktor intrinsik adalah tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan mewujudkan potensi penuh seseorang. Faktor luar yang mempengaruhi motivasi seorang pekerja dalam bekerja dikenal dengan istilah dampak ekstrinsik. Beberapa contoh elemen ekstrinsik meliputi struktur pekerjaan, gaji, dan pengawasan. Pengaruh intrinsik adalah pengaruh yang datang dari dalam dan mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian potensi penuh adalah beberapa contoh variabel intrinsik. Efek ekstrinsik adalah faktor yang datang dari luar kendali karyawan dan mempengaruhi insentif mereka untuk bekerja. Faktor luar tersebut terdiri dari: Gaji, kondisi kerja, dan pengawasan.

Indikator-Indikator Motivasi Kerja

L. Adhary dan Saya sendiri (2021:126) menyebutkan beberapa indikator motivasi dalam bekerja, seperti: 1) Persyaratan fisiologis, kadang disebut tuntutan mendasar atau material. Makanan, air, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya termasuk di antara kebutuhan tersebut. 2) Kebutuhan akan rasa aman, yaitu keinginan untuk merasa aman, tenteram (secara mental, emosional, dan psikologis), dan mengetahui bahwa dirinya aman dari bahaya. 3) Perlunya rasa kebersamaan, yang meliputi suasana kerja sama, bersahabat, penuh kasih sayang, dan kekeluargaan dalam perusahaan. 4) Kebutuhan harga diri, atau kebutuhan untuk dinilai layak oleh orang lain atau atasan berdasarkan prestasi, status, dan faktor lainnya. 5) Realisasi kebutuhan diri sendiri, termasuk kesempatan mempelajari hal-hal baru dan memanfaatkan program pendidikan dan pelatihan organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi karyawan. Kemampuan seseorang untuk ikhlas dan puas dengan pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, fisiologis, dan lingkungan (Diah P. &., 2020). Pekerja yang lebih bahagia dalam pekerjaannya



seringkali cenderung merasa puas dengan hidupnya, menjadi produktif, menunjukkan komitmen organisasi, dan tidak berhenti dari pekerjaan (Diah P. &, 2020). Perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Karyawan memanfaatkan budaya organisasi yang berfungsi sebagai sistem nilai untuk memandu perilaku dan sikap mereka di tempat kerja. Ini adalah seperangkat keyakinan dan cita-cita. Pekerja perlu dilatih untuk berperilaku, berpikir, dan berkomunikasi dengan cara yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan dan sikap yang dipilih. Dengan kata lain, budaya mempengaruhi seberapa sukses karyawan dalam suatu perusahaan mencapai tujuan mereka (Meutia, 2019).

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Afandi (2017:100) menyoroti sejumlah faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, antara lain gaya manajemen dalam konteks pengelolaan organisasi secara profesional, kepemimpinan, kedisiplinan seperti mengikuti kebijakan bisnis, hubungan dalam suatu organisasi, terutama yang menghubungkan semua tingkatan pekerjaan. , Komunikasi kepemimpinan yang efektif mengacu pada kelancaran alur kerja antar pemimpin. dengan pekerja.

Indikator- ndikator Budaya Organisasi

Berikut aspek dan indikator budaya organisasi menurut Adiaawaty (2020:402):
1) Ketepatan dalam pemecahan masalah dan berpikir metodis, khususnya mengatasi permasalahan secara sadar dan melalui langkah-langkah yang telah ditentukan untuk menarik kesimpulan. 2) Kemampuan bekerja dengan baik dan tuntas sangat penting untuk membantu pegawai dalam berkonsentrasi pada tugas yang paling krusial dan mendesak. 3) Kapasitas untuk meningkatkan hasil pekerjaan dan kompetensi karyawan di tempat kerja. 4) Pengelolaan sumber daya yang bijaksana. memaksimalkan produksi dengan menggunakan sumber daya alam sesedikit mungkin sebagai input untuk memperkuat perekonomian negara. 5) kerjasama tim yang kohesif saat bekerja 6) Tingkat intensitas komunikasi dan kedalaman pesan anggota tim, yang harus jujur, transparan, dan didasarkan pada rasa saling percaya untuk memperoleh reaksi perilaku. 7) Ketangkasan dalam melakukan tugas, dan 8) Daya saing di tempat kerja, yang mengacu pada kapasitas untuk mencapai prestasi atau keunggulan dalam lingkungan kompetitif.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu elemen yang mungkin mempengaruhi matinya suatu lembaga. Kapasitas menyelesaikan tugas jika tujuan pekerjaan terpenuhi dalam jangka waktu yang ditentukan merupakan definisi kinerja karyawan (Adhari, 2021:76-77). (Widodo, 2022) Kinerja diartikan sebagai hasil pekerjaan individu atau tingkat keberhasilan dalam bidang pekerjaannya. Tergantung pada kriteria spesifik tugas, kinerja mempunyai dampak langsung terhadap jumlah dan kualitas keluaran yang dihasilkan. (Faust, 2020) Kinerja menggambarkan produk dan hasil kerja seseorang, termasuk komoditas dan jasa. Hal ini menunjukkan keahlian industri karyawan dan menjadi dasar evaluasi diri mereka terhadap peran atau bisnis yang dipermasalahkan. Untuk mencapai tujuan bisnis secara melawan hukum, tanpa melanggar hukum atau norma moral atau etika, seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi harus bekerja sesuai dengan tanggung jawab khusus yang disepakati dan diberikan (Afandi, 2018: 83). Kinerja pegawai menurut Mulyadi (2019)

adalah segala sesuatu yang dicapai seorang pekerja sesuai dengan kewajibannya dan melampaui apa yang diberikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Untuk mencapai visi, tujuan, dan sasaran organisasi dengan cara yang didasarkan pada prinsip-prinsip dasar kemampuan, kebijaksanaan, keaslian, dan waktu, maka dapat kita simpulkan bahwa kinerja suatu organisasi adalah hasil kerja para anggotanya dalam jangka waktu yang lama. parameter wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Pemahaman banyak profesional yang disebutkan di atas mendukung pandangan ini.

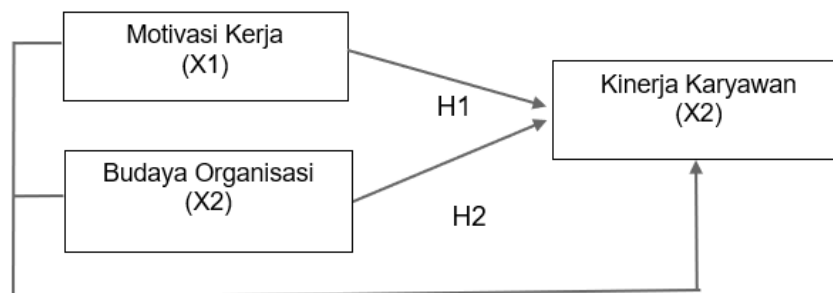
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak elemen, seperti tingkat kenyamanan, kepuasan kerja, serta keterampilan dan bakat khusus, yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Metode Attorney Partner, kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: Menginginkan kesembuhan yang cepat; mengemudi; bakat; persyaratan dan atribut; pengenalan pekerjaan; dan ketenangan baik di dalam maupun di luar. Kerja keras menghasilkan kinerja yang dipandang tidak seimbang serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi kinerja seseorang: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kondisi keuangan, dan pengalaman sebelumnya dalam berbagai situasi. Kinerja dipengaruhi oleh kepribadian dan sikap seseorang selain variabel kontekstual tersebut. Variabel lingkungan, seperti usia, jenis kelamin, dan geografi, mungkin berdampak pada sikap ini. Banyak faktor, baik pribadi maupun lingkungan, yang mempengaruhi produktifitas seseorang dalam bekerja.

Indikator-indikator Kinerja Keuangan

Abdurrahman (2019) menyatakan bahwa lima metrik berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu karyawan: 1) Kualitas kerja ditentukan dengan mengukur derajat penyelesaian pekerjaan sehubungan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan serta pendapat karyawan kaliber tersebut. dari pekerjaan yang dilakukan. 2) Kuantitas Pekerjaan, yaitu jumlah keseluruhan yang dinyatakan dalam satuan dan kuantitas yang dihasilkan pada akhir suatu siklus kegiatan. 3) Ketepatan waktu, atau menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan memanfaatkan waktu senggang dengan melakukan aktivitas lain. 4) Efektivitas, atau memaksimalkan jumlah sumber daya organisasi (uang tunai, tenaga, dan bahan baku yang tersedia) yang digunakan untuk meningkatkan output setiap unit pengguna sumber daya. 5) Komitmen: Merupakan sejauh mana seorang pekerja mampu melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang dimiliki korporasi terhadap usaha atau instansinya.

Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi pegawai di Diskominfo Ogan Ilir diduga akan sangat meningkatkan kinerja pekerja.
- H2 : Budaya organisasi diduga mempunyai pengaruh menguntungkan yang signifikan terhadap kinerja pekerja di Diskominfo Ogan Ilir.
- H3 : Insan Diskominfo Ogan Ilir seharusnya bisa tampil lebih baik berkat budaya perusahaan dan motivasi kerja.

C. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2021) mendefinisikan strategi penelitian sebagai pendekatan ilmiah dalam pengumpulan data untuk kegunaan dan tujuan tertentu. Salah satu jenis penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metodologi penelitian kuantitatif.

Objek dan Lokasi Penelitian

Topik dan konteks penelitiannya adalah Diskominfo Ogan Ilir. Alamat penelitian adalah Jalan Lintas Timur, Kec. Indralaya, Kab. Ogan Ilir, Sumatera Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Diskominfo Ogan Ilir yang berjumlah 79 orang. Strategi pengambilan sampel penelitian ini didasarkan pada probabilitas sampling. Jika 78 orang dipilih secara acak dari suatu komunitas tanpa mengetahui stratifikasinya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)				
Variabel	Pertanyaan (Indikator)	Corrected Item	Sig < a	Hasil Validitas
Motivasi kerja (X ₁)	X.P1	0,000	0,05	Valid
	X.P2	0,000	0,05	Valid
	X.P3	0,000	0,05	Valid
	X.P4	0,000	0,05	Valid
	X.P5	0,000	0,05	Valid
	X.P6	0,003	0,05	Valid
	X.P7	0,000	0,05	Valid
	X.P8	0,000	0,05	Valid

Sumber : Hasil dari Pengolahan SPSS Versi 26

Keabsahan penyelidikan secara keseluruhan ditunjukkan oleh hasil sig<a pada variabel Motivasi Kerja (X₁). Jelaslah bahwa alat pengujian variabel yang dapat dipercaya adalah sinyal item variabel insentif kerja.

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₂)

Variabel	Pertanyaan (Indikator)	corrected Item	Sig < a	Hasil Validitas
Budaya Organisasi (X ₂)	X2.P1	0,001	0,05	Valid
	X2.P2	0,000	0,05	Valid
	X2.P3	0,000	0,05	Valid
	X2.P4	0,000	0,05	Valid
	X2.P5	0,000	0,05	Valid
	X2.P6	0,000	0,05	Valid
	X2.P7	0,000	0,05	Valid
	X2.P8	0,000	0,05	Valid
	X2.P9	0,000	0,05	Valid
	X2.P10	0,000	0,05	Valid
	X2.P11	0,000	0,05	Valid
	X2.P12	0,042	0,05	Valid
	X2.P13	0,000	0,05	Valid
	X2.P14	0,000	0,05	Valid
	X2.P15	0,000	0,05	Valid
	X2.P16	0,000	0,05	Valid

Sumber : Hasil dari Pengolahan SPSS Versi 268

Semuanya dapat diterima bila nilai signya lebih kecil dari Variabel Motivasi Kerja (X₁). Terbukti bahwa item variabel Motivasi Kerja merupakan teknik yang dapat dipercaya untuk menguji variable

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pertanyaan (Indikator)	corrected Item	Sig < a	Hasil Validitas
Kinerja Karyawan (Y)	Y.P1	0,000	0,05	Valid
	Y.P2	0,000	0,05	Valid
	Y.P3	0,000	0,05	Valid
	Y.P4	0,000	0,05	Valid
	Y.P5	0,000	0,05	Valid
	Y.P6	0,000	0,05	Valid
	Y.P7	0,000	0,05	Valid
	Y.P8	0,005	0,05	Valid
	Y.P9	0,018	0,05	Valid
	Y.P10	0,000	0,05	Valid

Sumber : Hasil dari Pengolahan SPSS Versi 26

Seluruh query dianggap valid jika Variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai sig < a. Meskipun ada kemungkinan salah tafsir, hal ini mungkin merupakan alat yang berguna untuk menilai dan mengidentifikasi karakteristik kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Keterangan	Cronbach's Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Validitas
1	Motivasi Kerja (X ₁)	0,604	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X ₂)	0,771	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,720	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil dari Pengolahan SPSS Versi 26



Variabel-variabel tersebut digunakan untuk mengumpulkan data atau melakukan penelitian lebih lanjut karena nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya lebih besar dari nilai α sebesar 0,60.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
N		78	78	78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32,1410	63,08	40,8462
	Std. Deviation	2,75533	3,190	4,40712
Most Extreme Differences	Absolute	,109	,106	,143
	Positive	,109	,081	,143
	Negative	-,053	-,106	-,060
Test Statistic		,109	,106	,143
Exact Sig. (2-tailed)		,292	,324	,076

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil dari Pengolahan SPSS Versi 26

Setiap variabel mempunyai distribusi yang normal. Akibatnya, nilai tandanya tepat. Semua variabel dianggap normal karena nilai 2-tailednya > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,859	6,643		,430	,668		
	Motivasi Kerja	1,295	,110	,809	11,793	,000	,990	1,010
	Budaya Organisasi	-,057	,095	-,042	-,606	,546	,990	1,010

Nilai toleransi kedua variabel ini sebesar 0,990 yang menunjukkan >0,1, dan nilai VIF sebesar 1,010 yang menunjukkan >10. Akibatnya, multikolinearitas dianggap tidak bergejala.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,664	3,158		-,527	,600
	Motivasi Kerja	,066	,052	,145	1,266	,209
	Budaya Organisasi	,023	,045	,059	,516	,607

a. Dependent Variable: ABS_RES

Nilai sig variabel budaya organisasi sebesar 0,607 menunjukkan > 0,05, sedangkan nilai uji heteroskedastisitas sebesar 0,91 > 0,05. Tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,632	,264		127,276	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,041	,004	,298	10,922	,000
	MOTIVASI KERJA	,144	,004	,896	32,880	,000

a. Dependent Variable: X3

Koefisien regresi masing-masing variabel dapat diperoleh dengan menggunakan software SPSS untuk menghasilkan Persamaan Regresi Linier Berganda:

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

$$Y = 40,542 + 0,124 X_1 + 0,133 X_2$$

Apabila variabel motivasi kerja dan budaya organisasi sama-sama nol dan nilai konstanta (a) sebesar 33,632 tanpa insentif kerja dan budaya perusahaan berarti kinerja pegawai bernilai positif. Untuk variabel motivasi kerja produktivitas pekerja Diskominfo Ogan Ilir mempunyai nilai regresi positif kuat sebesar 0,041. Ia berpendapat bahwa jika motivasi pegawai meningkat maka kinerja pekerja akan turun, dan jika turun maka motivasi pekerja akan meningkat.

Analisis Koefisien Korelasi

Hasil Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,641	2,64110

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi



Motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki nilai korelasi sebesar 0,806 yang menempatkan keduanya tepat pada peringkat teratas skala kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,641	2,64110

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya organisasi

R Square yang direvisi, atau koefisien determinasi, adalah 64,1%, atau 0,641, seperti yang terlihat. Hasil ini menunjukkan bahwa kesehatan karyawan mungkin dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya bisnis. 35,4% variabel yang mempunyai pengaruh sisa tidak dimasukkan dalam penelitian (64,1% - 100%).

Uji T (Secara Parsial)

Hasil Uji t (Secara Parsial) Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,632	,264	127,276	,000
	MOTIVASI KERJA	,041	,004	,298	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,144	,004	,896	,000

a. Dependent Variable: X3

Mengingat terdapat perbedaan yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y), maka (H_0) ditolak dan (H_a) disetujui. kemungkinan kerugian yang mungkin ditimbulkan oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Kinerja (Y).

Hasil Uji t (Secara Parsial) Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,632	,264	127,276	,000
	MOTIVASI KERJA	,041	,004	,298	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,144	,004	,896	,000

a. Dependent Variable: X3

Kinerja pegawai (Y) dan ciri budaya organisasi (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ untuk penerimaan (H_a) dan penolakan (H_o). Kesimpulannya terdapat korelasi antara variabel Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y).

Uji F (Secara Simultan)

Hasil Uji F (Secara Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,177	2	7,089	642,156	,000 ^b
	Residual	,828	75	,011		
	Total	15,005	77			

1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Nilai signifikansi sebesar 0,000 dimiliki oleh motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ terlihat bahwa walaupun (H_o) ditolak, namun (H_a) diterima. Komponen motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel kinerja (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Seluruh item pertanyaan ini memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05, berdasarkan temuan uji validitas yang dilakukan terhadap sampel sebanyak 78 responden. Kami menyambut saran dan pertanyaan Anda. Temuan pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja pekerja di Diskominfo Ogan Ilir meningkatkan kinerja secara signifikan, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bagaimana motivasi karyawan dalam bekerja mempengaruhi produksi.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Pada tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja pegawai Diskominfo Ogan Ilir. Periksa bagaimana produktivitas karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Masing-masing dari 78 responden sampel yang digunakan untuk uji validitas menghasilkan nilai signifikan kurang dari 0,05 untuk setiap item pada pertanyaan ini. Kami menyambut saran dan pertanyaan Anda. Pada tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ budaya organisasi pada Diskominfo Ogan Ilir mempunyai pengaruh yang cukup besar dan baik terhadap kinerja pegawai, berdasarkan temuan pengujian hipotesis parsial. Hal ini menunjukkan bagaimana budaya tempat kerja mempengaruhi produktivitas pekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Uji hipotesis uji F dihasilkan dengan ambang signifikansi $0,000 < 0,05$ serta total hasil mencapai 642,156. Dapat dibuktikan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif kerja dan budaya perusahaan. Informasi lebih lanjut mengenai hasil tersebut dapat diperoleh dari uji koefisien determinasi yang



menunjukkan bahwa perubahan pada variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi menyumbang 64,1% terhadap variasi variabel Kinerja dan sebaliknya. Variasi variabel-variabel tersebut mungkin dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesis uji t antara lain mendukung kesimpulan H_0 dan H_a . Kinerja pegawai Diskominfo Ogan Ilir dipengaruhi oleh motivasi kerja ($0,000 > 0,05$). Ada yang mungkin berpendapat bahwa variabel ini mempengaruhinya.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, kinerja pegawai Diskominfo Ogan Ilir dipengaruhi oleh aktivitas organisasi sehari-hari. Berdasarkan temuan, jika H_0 tidak puas, maka H_a juga akan merasa puas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa faktor ini mempunyai pengaruh.
3. Nilai $0,000 < 0,05$ terdapat pada hasil uji F yang menyelidiki hubungan antara insentif kerja dengan sifat budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun H_a baik-baik saja, namun H_0 tidak. Hal ini menunjukkan bagaimana insentif kerja dan budaya organisasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara bersamaan.

Saran

1. Sektor bisnis perlu mempertahankan dan menumbuhkan keterlibatan karyawan, khususnya mengingat hubungan antara produktivitas dan budaya perusahaan. Inisiatif motivasi di tempat kerja perlu dilakukan dengan lebih efektif. Untuk meningkatkan keselamatan pekerja, perusahaan Amerika harus lebih fokus pada peningkatan budaya organisasi.
2. Dengan memperbanyak referensi dan rekomendasi kepada pembaca, dimaksudkan agar penelitian ini dapat memperluas apa yang telah kita ketahui, menjadi sumber ilmu pengetahuan, menumbuhkan pemikiran kritis, dan memperluas bidang kajian.
3. Disarankan agar penelitian selanjutnya berkonsentrasi pada elemen lain yang mempengaruhi motivasi kerja dan budaya perusahaan di divisi manufaktur. karena dipengaruhi oleh beberapa variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Afandi, Fandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing
- Asti, P., Haryadi, D. S., & Niam, A. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. BONANZA. *MANAJEMEN*, 1(2), 145-149.

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi dan Indikator kepemimpinan dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3). 350-356.
- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Diah, P. &. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa pasirsari kecamatan cikarang selatan kabupaten bekasi. *Ikraith-Ekonomika*, 3(1), 1-12.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Nasiretal.,(2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan Dan Retensi Sdm Di Perguruan Tinggi Swasta (Teori Dan Praktek). Bandung:Alfabe
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Rukmana, E., Hendri, E., & Rismansyah, R. (2020). Pengaruh Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) pada Perusahaan Pertambangan di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Media Akuntansi (Mediasi)*, 3(1), 1-12.
- Sutrisno, D., & Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 8-17.
- Sucipto, M., Nuranisa, S., Astuti, S., & Haryadi, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Nikomas Gemilang). *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), 274-281.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: ALFABETA Rosdakarya.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.

