



Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Seram Bagian Barat

Natalia Mandaku^{1*}, Tehubijuluw Zacharias², Samson Laurens²

¹Magister Administrasi Publik, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

²Universitas Kristen Indonesia Maluku, Ambon, Indonesia

*Corresponding author email: nataliamandaku@gmail.com

Article Info

Article history:

Received July 10, 2025

Approved August 10, 2025

Keywords:

Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of motivation and organizational culture on employee performance at the Department of Communication and Informatics of West Seram Regency. The research method used is a quantitative approach with an explanatory research type. The population in this study was 35 people, consisting of civil servants and honorary employees. A saturated sampling technique was used, considering the entire population was included as respondents. Data analysis techniques included multiple linear regression, t-test, F-test, correlation test, and the coefficient of determination. The results of the study show that motivation has a significant effect on employee performance with a significance value of $p = 0.008$. Organizational culture also has a significant influence on employee performance, with a significance level of $p < 0.001$. Simultaneously, motivation and organizational culture contribute significantly to employee performance, as evidenced by the coefficient of determination (R^2) of 0.914 or 91.4%. These findings indicate that efforts to improve employee performance optimally can be achieved through proper management of work motivation and the strengthening of a positive, participative organizational culture that supports a healthy and productive work environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Seram Bagian Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai honorer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, karena seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, uji korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $p = 0.008$. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $p < 0.001$. Secara simultan, motivasi dan budaya organisasi bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.914 atau 91,4%. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai secara optimal dapat dicapai melalui pengelolaan motivasi kerja yang tepat serta penguatan budaya organisasi yang positif, partisipatif, dan mendukung lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Mandaku, N., Zacharias, T., & Laurens, S. (2025). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Seram Bagian Barat. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1829–1839. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i3.4171>

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem terpadu yang terdiri dari berbagai bagian atau komponen yang saling terkait dan harus bekerja sama dalam suatu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap bagian dalam organisasi memiliki peran penting yang berkontribusi terhadap keseluruhan sistem. Pegawai sebagai salah satu bagian dari sistem tersebut memiliki fungsi utama dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi (Syauqi & Riyadi, 2023). Kinerja pegawai mencerminkan kualitas sistem kerja organisasi secara keseluruhan. Jika kinerja pegawai berjalan dengan baik dan maksimal, maka organisasi akan lebih mudah mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Oleh sebab itu, perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia menjadi faktor strategis dalam pengelolaan organisasi modern (Nadhiroh et al., 2022).

Organisasi pemerintahan sebagai entitas publik dituntut untuk selalu bersifat akuntabel, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Salah satu kunci utama untuk mencapai tuntutan tersebut adalah keberadaan sumber daya manusia yang berkompoten dan bertanggung jawab. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikelola secara profesional agar seluruh proses administrasi dan pelayanan publik dapat berjalan optimal (Firman et al., 2024). Pengelolaan ini mencakup pelatihan, pengawasan, hingga penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Tanpa adanya SDM yang handal dan profesional, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai meskipun struktur dan sistem kerja sudah terbentuk dengan baik. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM harus menjadi prioritas utama dalam manajemen pemerintahan (Handriyani et al., 2024).

Peran penting dari sumber daya manusia menuntut organisasi untuk melakukan pemeliharaan dan pengembangan secara terus-menerus. Tidak cukup hanya dengan merekrut pegawai yang berkualifikasi, tetapi juga diperlukan langkah-langkah pembinaan yang dapat mendorong semangat dan tanggung jawab kerja (Rachmadika & Saputro, 2024). Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja seseorang, mulai dari motivasi kerja yang dimiliki, gaya kepemimpinan pimpinan, hingga suasana kerja yang terbangun dalam lingkungan organisasi. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut menentukan apakah pegawai akan menunjukkan kinerja yang optimal atau sebaliknya. Maka, setiap organisasi wajib memahami dinamika internal pegawai agar bisa menciptakan strategi yang tepat guna meningkatkan produktivitas kerja (Rahardi et al., 2024).

Motivasi merupakan unsur yang sangat penting dalam mendorong semangat dan produktivitas kerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih rajin, disiplin, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi mendorong individu untuk bertindak melebihi batas minimal kewajiban, bahkan mampu bekerja dalam tekanan demi pencapaian hasil yang maksimal (Waluyo & Swasti, 2024). Sebaliknya, pegawai yang kehilangan motivasi cenderung bekerja asal-asalan, cepat menyerah ketika menghadapi tantangan, dan kurang bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat menumbuhkan dan mempertahankan motivasi kerja para pegawai (Juliansyah et al., 2024).

Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, motivasi bukan hanya sekadar kata-kata penyemangat, tetapi juga bagian dari sistem pembinaan kerja. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, mulai dari jenis pekerjaan yang sesuai minat dan bakat, kesempatan untuk

berkembang, hingga rasa bangga sebagai bagian dari institusi (Safitri & Martono, 2024). Pegawai juga akan lebih termotivasi jika mendapatkan keamanan dalam bekerja, gaji yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung, dan penghargaan atas prestasi. Perlakuan yang adil dan sikap terbuka dari pimpinan juga memberikan efek positif terhadap perasaan nyaman dalam bekerja (Maulana, 2024). Semua faktor tersebut harus dikelola secara sistematis untuk menciptakan motivasi kerja yang berkelanjutan.

Selain motivasi, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai (Budianto & Sudarman, 2024). Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang sehat akan membentuk pegawai yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil kerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menurunkan semangat kerja dan membuat pegawai tidak merasa memiliki ikatan kuat terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan dan menanamkan budaya kerja yang positif agar dapat memaksimalkan kontribusi sumber daya manusia (Siregar et al., 2024).

Pemimpin dalam organisasi memiliki peranan sentral dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan budaya organisasi yang sehat. Menurut (Yunus et al., 2024), Pemimpin bukan hanya pengambil keputusan, tetapi juga menjadi panutan dan pengarah bagi seluruh pegawai. Pemimpin yang efektif mampu mendorong bawahan untuk bekerja sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berkaitan dengan kemampuan manajerial dalam mengatur sumber daya, memfasilitasi pengembangan pegawai, dan menyelesaikan konflik internal. (Saputra & Purnomo, 2024) menegaskan bahwa Seorang pemimpin harus mampu membangun kepercayaan dan menciptakan komunikasi yang baik agar tercipta sinergi kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.

Penerapan budaya organisasi yang baik telah mulai dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Seram Bagian Barat. Nilai-nilai budaya kerja seperti kedisiplinan waktu, apel pagi, gotong royong, dan pelayanan prima menjadi bagian dari rutinitas kerja pegawai. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai masalah seperti keterlambatan hadir, tidak mengikuti apel, hingga pegawai yang tidak berada di tempat saat jam kerja (Bagus et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa belum semua pegawai menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang telah ditetapkan. Ketidaksihinggaan ini tentu berdampak pada menurunnya efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Penerapan budaya organisasi yang tidak konsisten menciptakan ketimpangan dalam lingkungan kerja dan menurunkan rasa keadilan antarpegawai. Pegawai yang taat terhadap budaya kerja merasa kecewa ketika melihat rekan-rekannya yang melanggar aturan tanpa mendapatkan sanksi. Akibatnya, semangat kerja dapat melemah dan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi dan penguatan budaya organisasi agar semua pegawai memiliki komitmen yang sama dalam menerapkan nilai-nilai tersebut. Ketegasan dalam pengawasan dan konsistensi penerapan aturan akan menjadi solusi efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja (Zihaddudin et al., 2024).

Motivasi dan budaya organisasi yang terbangun dengan baik akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif. Pegawai yang merasa nyaman di tempat kerja cenderung lebih loyal, kreatif, dan bertanggung jawab. Lingkungan kerja yang sehat juga mendukung terwujudnya kerja sama tim yang kuat dan produktivitas yang tinggi (AISYAH, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor psikologis dan sosial yang berpengaruh

terhadap kenyamanan kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan semakin positif budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja pegawai yang dihasilkan.

Kinerja pegawai merupakan gambaran nyata dari efektivitas pelaksanaan tugas yang diemban dalam suatu organisasi. Kinerja ini tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja, tanggung jawab, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi (Jatiningrum et al., 2024). Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai menjadi cermin dari keberhasilan pelayanan publik dan pelaksanaan kebijakan. Maka dari itu, kinerja pegawai harus menjadi perhatian utama dalam setiap upaya perbaikan sistem organisasi, baik dari aspek teknis maupun non-teknis. Kinerja yang baik menandakan bahwa organisasi mampu berjalan sesuai rencana dan tujuan (Sakir, 2024).

Salah satu tantangan utama dalam peningkatan kinerja pegawai adalah bagaimana menciptakan sistem kerja yang dapat mengakomodasi kebutuhan dan harapan individu. Pimpinan yang baik adalah mereka yang mampu membangun lingkungan kerja yang sehat, memotivasi pegawai secara berkelanjutan, dan menciptakan budaya kerja yang partisipatif. Hal ini mencakup pengawasan yang adil, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta adanya pengakuan terhadap kontribusi pegawai. Jika semua elemen tersebut berjalan baik, maka pegawai akan lebih bersemangat dan berkinerja lebih baik, karena merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam organisasi (Ponto et al., 2024).

Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Seram Bagian Barat sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa di antaranya adalah status kepegawaian, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, hingga gaya kepemimpinan dan pemenuhan kebutuhan dasar pegawai. Motivasi yang rendah baik secara intrinsik maupun ekstrinsik menjadi hambatan utama dalam pencapaian target kinerja. Dalam hal ini, kepala dinas harus memainkan peran aktif sebagai pemberi motivasi dan bukan hanya sebagai pengawas tugas. Sentuhan profesional dan perhatian terhadap kebutuhan pegawai menjadi kunci untuk membangkitkan semangat kerja.

Selain motivasi, iklim kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Aspek seperti keakraban antarpegawai, semangat kerja, dukungan dari atasan, dan bimbingan dalam pelaksanaan tugas sangat menentukan kenyamanan kerja. Jika iklim kerja tidak sesuai dengan ekspektasi pegawai, maka risiko penurunan kinerja menjadi sangat besar. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu menciptakan suasana kerja yang terbuka, mendukung kreativitas, dan mengedepankan rasa saling menghargai antarpegawai. Iklim kerja yang positif akan memberikan dampak jangka panjang terhadap loyalitas dan stabilitas kerja dalam organisasi.

Dari berbagai uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal. Namun demikian, dua faktor yang paling mendasar dan saling berkaitan adalah motivasi dan budaya organisasi. Motivasi yang rendah dan budaya kerja yang tidak sehat merupakan hambatan utama dalam peningkatan kinerja. Oleh karena itu, organisasi harus terus melakukan pembenahan melalui penguatan motivasi kerja dan penerapan budaya organisasi yang konsisten. Hal ini penting agar setiap pegawai dapat bekerja secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Melalui pemahaman terhadap berbagai permasalahan tersebut, direncanakan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Seram Bagian Barat". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap

pencapaian kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan pemerintah daerah. Dengan demikian, pelayanan publik akan semakin optimal dan berdampak langsung terhadap kesejahteraan masyarakat

METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Seram Bagian Barat. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode yang digunakan adalah metode verifikatif dengan pendekatan explanatory, yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian explanatory bertujuan untuk menguji secara empiris pemikiran-pemikiran rasional yang kebenarannya bersifat sementara dan dikemas dalam bentuk hipotesis. Objek penelitian difokuskan pada kondisi saat ini guna memahami masalah yang sedang berlangsung dan mengidentifikasi adanya pengaruh signifikan antar variabel yang diuji.

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Seram Bagian Barat. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada relevansi langsung antara objek penelitian dengan permasalahan yang ingin dikaji, yakni motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu dari Agustus hingga September tahun 2025. Rentang waktu tersebut dianggap cukup untuk mengumpulkan data secara menyeluruh melalui observasi, penyebaran kuisioner, wawancara, dan dokumentasi. Dengan lokasi yang terfokus dan jangka waktu yang jelas, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran nyata mengenai kondisi organisasi secara aktual.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Seram Bagian Barat, baik pegawai negeri sipil (ASN) maupun pegawai honorer. Jumlah keseluruhan populasi adalah 35 orang, terdiri dari 29 ASN dan 6 pegawai honorer. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan terjangkau, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan agar seluruh unit analisis dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui instrumen berupa kuisioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Kuisioner menggunakan skala Likert yang mengukur sikap dan persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan, dengan lima pilihan jawaban mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Selain itu, peneliti juga menggunakan dokumentasi, observasi, dan wawancara sebagai teknik tambahan untuk mendukung dan melengkapi data primer. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi kantor, laporan kepegawaian, serta referensi akademik yang relevan dengan fokus penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data variabel motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai berdasarkan nilai rata-rata skor dari hasil kuisioner. Interpretasi skor rata-rata dilakukan dengan menggunakan interval tertentu mulai dari sangat

baik hingga sangat kurang baik. Untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antar variabel, digunakan teknik analisis inferensial, yang terdiri dari analisis korelasi dan analisis regresi linier berganda. Analisis korelasi bertujuan mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, sedangkan analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan rumus regresi linier berganda.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini mencakup tiga variabel utama: motivasi sebagai variabel X1, budaya organisasi sebagai variabel X2, dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Masing-masing variabel memiliki indikator yang dirumuskan untuk mempermudah pengukuran. Motivasi terdiri dari indikator kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Budaya organisasi mencakup tujuh indikator, yaitu inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Sedangkan kinerja pegawai diukur berdasarkan delapan indikator, yaitu pemahaman wawasan, pemahaman tugas pokok, pengembangan diri, perencanaan, pelaksanaan, pemanfaatan teknologi, evaluasi hasil, dan pengembangan potensi. Dengan perumusan indikator yang jelas, diharapkan pengukuran masing-masing variabel menjadi akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan awal yang penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat kelayakan secara statistik. Dalam penelitian ini, beberapa asumsi klasik yang diuji mencakup uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Keempat uji ini bertujuan untuk memverifikasi keabsahan model regresi yang digunakan agar hasil analisis tidak bersifat bias dan dapat diandalkan. Ketidakterpenuhiannya salah satu asumsi tersebut dapat memengaruhi interpretasi model dan menurunkan validitas kesimpulan penelitian. Oleh karena itu, sebelum melakukan analisis regresi lanjutan, uji asumsi klasik menjadi prasyarat yang harus dilakukan secara cermat.

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi secara normal. Uji ini sangat penting karena banyak teknik analisis statistik parametrik mensyaratkan asumsi normalitas. Dalam penelitian ini digunakan uji Shapiro-Wilk, karena jumlah sampel kurang dari 50 responden. Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,640, lebih besar dari 0,05, yang berarti data residual terdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data (Shapiro-Wilk)

| Uji | Statistik | df | Sig. | Kesimpulan |
|--------------|-----------|----|-------|---------------------------|
| Shapiro-Wilk | 0.976 | 35 | 0.640 | Data berdistribusi normal |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan (homoskedastisitas) atau tidak. Dalam penelitian ini, digunakan metode scatterplot antara nilai residual tak tersandar dan nilai prediksi. Hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat homoskedastisitas,

yang berarti estimasi parameter dapat diandalkan dan model dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut secara valid.

Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas, yang bertujuan untuk memastikan tidak terjadi hubungan linier yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam model. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan hasil analisis, nilai Tolerance sebesar 0,131 dan nilai VIF sebesar 7,643 untuk masing-masing variabel Motivasi dan Budaya Organisasi. Karena nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang tinggi dalam model regresi. Artinya, kedua variabel independen dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi tanpa menyebabkan distorsi terhadap hasil.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|-------------------|-----------|-------|
| Motivasi | 0.131 | 7.643 |
| Budaya Organisasi | 0.131 | 7.643 |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Uji autokorelasi digunakan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antar residual dalam model regresi, yang dapat menyebabkan bias dan menurunkan efisiensi estimasi. Pengujian dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Nilai DW berkisar antara 0 hingga 4, dan nilai yang mendekati 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Hasil uji menunjukkan nilai DW sebesar 2.286, yang berada dalam rentang 1.5 hingga 2.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas dari autokorelasi. Kondisi ini memperkuat validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

| Variabel Terikat | Durbin-Watson |
|------------------|---------------|
| Kinerja Pegawai | 2.286 |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi dasar statistik, baik dari segi distribusi normal, homogenitas varians, independensi antar variabel bebas, maupun bebas autokorelasi. Hal ini memberikan dasar yang kuat bahwa model regresi layak digunakan dalam pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan. Dengan demikian, peneliti dapat melanjutkan ke tahap analisis regresi linier berganda dengan keyakinan bahwa model yang digunakan bersifat valid dan hasil analisisnya dapat diinterpretasikan secara akurat.

Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel secara statistik. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengetahui sejauh mana variabel bebas (motivasi dan budaya organisasi) memengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai). Dua teknik utama yang digunakan adalah uji korelasi dan uji regresi linear berganda, yang keduanya mampu menjelaskan kekuatan hubungan dan arah pengaruh secara simultan maupun parsial.

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini digunakan uji korelasi Pearson, karena semua data berskala interval dan memenuhi asumsi normalitas. Nilai koefisien korelasi (r) berkisar dari -1 hingga +1, di mana nilai mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat. Selain itu, uji

signifikansi (p-value) digunakan untuk melihat apakah hubungan tersebut signifikan secara statistik atau tidak.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

| Variabel | Motivasi | Budaya Organisasi | Kinerja Pegawai |
|-------------------|----------|-------------------|-----------------|
| Motivasi | 1 | 0.932** | 0.917** |
| Budaya Organisasi | 0.932** | 1 | 0.953** |
| Kinerja Pegawai | 0.917** | 0.953** | 1 |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil korelasi, tampak bahwa motivasi memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan budaya organisasi ($r = 0.932$) dan dengan kinerja pegawai ($r = 0.917$). Kedua hubungan ini signifikan secara statistik karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai juga menunjukkan korelasi yang sangat tinggi ($r = 0.953$), yang berarti semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Ini menunjukkan pentingnya memperhatikan budaya kerja dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Keseluruhan hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa ketiga variabel memiliki hubungan yang saling menguatkan. Peningkatan motivasi akan mendukung budaya organisasi yang sehat, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, ketiganya saling terintegrasi dalam menciptakan kinerja optimal.

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model regresi digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan nilai-nilai dari dua atau lebih variabel independen.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien B | Std. Error | Koefisien Beta | t | Sig. |
|-------------------|-------------|------------|----------------|--------|--------|
| Konstanta | -1.345 | 1.767 | - | -0.761 | 0.452 |
| Motivasi | 0.674 | 0.240 | 0.444 | 2.805 | 0.008 |
| Budaya Organisasi | 0.924 | 0.177 | 0.746 | 5.218 | <0.001 |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis tersebut adalah: $Y = -1.345 + 0.674X_1 + 0.924X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.674, dan peningkatan satu unit budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.924.

Nilai konstanta -1.345 menunjukkan nilai dasar kinerja pegawai saat motivasi dan budaya organisasi bernilai nol. Namun, karena nilai signifikansinya tidak memenuhi syarat ($p > 0.05$), maka nilai ini tidak signifikan secara statistik dan tidak menjadi fokus utama.

Motivasi memiliki nilai t sebesar 2.805 dan p-value 0.008, yang berarti signifikan secara statistik. Ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan motivasi pegawai berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja.

Budaya organisasi menunjukkan nilai t sebesar 5.218 dan p-value <0.001, menjadikannya variabel dengan pengaruh paling dominan dalam model regresi ini. Ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka variabel tersebut dianggap memiliki pengaruh signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji t

| Variabel | Koefisien B | Sig. |
|-------------------------------------|-------------|--------|
| Motivasi → Kinerja Pegawai | 0.674 | 0.008 |
| Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai | 0.924 | <0.001 |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, baik motivasi maupun budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa keduanya secara individu mampu menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

| Model | Sum of Squares | F | Sig. |
|------------|----------------|---------|--------|
| Regression | 1150.050 | 171.090 | <0.001 |
| Residual | 107.550 | | |
| Total | 1257.600 | | |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi memiliki pengaruh yang sangat signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai ($F = 171.090$; $\text{Sig.} < 0.001$). Ini berarti model yang dibangun dapat menjelaskan hubungan antar variabel dengan baik.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

| Kategori | R | R ² | Adjusted R ² | Std. Error |
|-----------------------|-------|----------------|-------------------------|------------|
| R ² Square | 0.956 | 0.914 | 0.909 | 1.833 |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Nilai R Square sebesar 0.914 berarti 91.4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan budaya organisasi. Sisanya, 8.6%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini.

Dengan demikian, keseluruhan hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Model regresi yang dibangun juga memiliki kekuatan prediksi yang tinggi, ditunjukkan oleh nilai R Square yang mendekati 1.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Seram Bagian Barat, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi parsial yang positif dan signifikan ($p = 0.008$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kerjanya; motivasi internal seperti semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk berprestasi menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja. Selain itu, budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $p < 0.001$ dan koefisien yang lebih besar dibandingkan motivasi, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam organisasi memiliki kontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kolaborasi, serta memperkuat komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab. Secara simultan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.914 yang berarti bahwa 91,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sehingga peningkatan kinerja secara optimal dapat dicapai melalui perhatian yang seimbang terhadap motivasi individu dan penguatan budaya organisasi yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- AISYAH, R. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI DUFREE PROMOSINDO*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Bagus, P. B. I., Sumada, I. M., & Wirata, G. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 769–777.
- Budianto, R., & Sudarman, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Handriyani, R., Ganarsih, R. L., & Maulida, Y. (2024). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru Sudirman dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 25(2), 118–129.
- Jatiningrum, C. D., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56–71.
- Juliansyah, Z., Prayitno, I., & Muhtadin, I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 4(1), 76–84.
- Maulana, A. D. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Borre Cafe & Resto Surabaya*. Universitas Narotama.
- Nadhiroh, U., Saptaria, L., & Ambarwati, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 517–527.
- Ponto, I. S., Patty, J. T., & Sakir, A. R. (2024). Upaya Pencegahan Patologi Birokrasi Melalui Penerapan Good Government untuk Menciptakan Birokrasi yang Efisien. *JURNAL ILMIAH ILMU ADMINISTRASI*, 14(2), 112–124.
- Rachmadika, A. A., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Auto Technology: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 454–461.
- Rahardi, D. R., Permatasari, A. L., Nandaika, A., & Noviyanti, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN PADA PT SWADHARMA SARANA INFORMATIKA. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(1), 47–65.
- Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja

- Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 108–113.
- Sakir, A. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 6(1), 116–124.
- Saputra, R. A., & Purnomo, S. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HOME CENTER INDONESIA DIVISI SERVICE SOLUTION DEPOK. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(9), 5435–5451.
- Siregar, S. H., Tanjung, B. N., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13–28.
- Syauqi, A., & Riyadi, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377–391.
- Waluyo, G. R. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(10), 11705–11709.
- Yunus, A. H. Z., Daga, R., & Hatta, M. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Personil Mabes Polri Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 522–542.
- Zihaddudin, W., Sos, A. S. S., & SI, M. (2024). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan wong solo grup cabang bogor. *JURNAL KONSISTEN*, 1(1).