



## Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan



Almi Noviyanti<sup>1</sup>, Widhi Wicaksono<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia  
Email: [alminoviyanti@gmail.com](mailto:alminoviyanti@gmail.com), [dosen01049@unpam.ac.id](mailto:dosen01049@unpam.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Submission: 2025-01-07 Accepted: 2025-02-19 Published: 2025-02-28  <b>Keywords:</b> Organization culture; Motivation; Employee Performance.	The purpose of this study was to determine whether there is a positive and significant influence between organizational culture and motivation on employee performance at Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan. The sample used in this study was 70 people, the sampling technique used saturated sampling, namely 70 respondents. Namely using the entire population as a sample, the research method used was Associative quantitative, which later the data will be in the form of the results of the questionnaire which will be processed using SPSS 24. The result is the calculated $t$ value of the organizational culture variable is 7.807, which is greater than the $t$ table value of 1.666 with a significance level of 0.00 less than 0.05, it can be interpreted that $H_a$ is accepted and $H_o$ is rejected, so that it can be concluded partially Leadership Style positive and significant impact on employee performance. Value $t$ count of variable motivation is 4.816 greater than $t$ table amounted to 1.666 with a significant level of 0.00 less than 0.05, it means $H_a$ $H_o$ accepted and rejected. So it can be partially concluded that work has a positive and significant effect on the output, it is known that the calculated $f$ is 38.540 and the significance value is 0 while the $f$ table value is at a significance level of 0.05 with $df$ 1 (number of variables -1) $3-1 = 2$ , and $df$ 2 ( $nk-1$ ) or $=70-2-1 = 67$ obtained $F$ table value of 3.13 So it can be concluded that $f$ count $>$ $f$ table ( $38.540 > 3.13$ ) and significance $<$ 0.05 ( $0 < 0.05$ ), then $H_a$ is accepted, so it can be concluded that Leadership Style and Work Motivation together affect Employee Performance.
<b>Artikel Info</b> <b>Sejarah Artikel</b> Penyerahan: 2025-01-07 Diterima: 2025-02-19 Dipublikasi: 2025-02-28  <b>Kata kunci:</b> Budaya organisasi; Motivasi; Kinerja.	<b>Abstrak</b> Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan, Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 orang yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 70 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif, yang nantinya data akan berupa hasil kusioner yang akan di peroleh menggunakan SPSS 24. Hasilnya adalah nilai $t_{hitung}$ 7.807 dari variabel budaya organisasi adalah lebih besar dari nilai $t_{tabel}$ sebesar 1.666 dengan tingkat signifikan 0.00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan $H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai $t_{hitung}$ dari variabel motivasi adalah 4.816 lebih besar dari $t_{tabel}$ sebesar 1.666 dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan $H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Output diketahui $f_{hitung}$ sebesar 38.540 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai $f_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df$ 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$ , dan $df$ 2 ( $n-k-1$ ) atau $= 70-2-1 = 67$ diperoleh nilai $f_{tabel}$ sebesar 3.13 Jadi dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} >$ $f_{tabel}$ ( $38.540 > 3.13$ ) dan signifikansi $<$ 0,05 ( $0 < 0,05$ ), maka $H_a$ diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### I. PENDAHULUAN

Setiap individu atau organisasi tidak akan terlepas dari masalah. Masalah pada dasarnya adalah penyimpangan atau ketidaksesuaian dari apa yang semestinya terjadi atau tercapai. Salah satu cara dalam menangani persoalan yang terjadi, pemerintah dalam naungan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi & Energi mendirikan sebuah instansi pelatihan kerja kepada yang membutuhkan pelatihan baik untuk tujuan bekerja di suatu perusahaan atau berbisnis. Pemberian pelatihan kepada peserta pelatihan pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah [PPKD] Jakarta Selatan sangat diperlukan karena akan memberikan pengaruh peningkatan kemampuan

serta penguatan keterampilan terhadap kinerja apabila sudah menjadi karyawan ataupun berwirausaha. Dengan menghasilkan lulusan peserta pelatihan yang "Tangguh, Mandiri, Adaptif dan Kompeten" merupakan suatu bentuk pemicu bangkitnya motivasi kerja para pegawai PPKDJS sehingga dapat memacu terjadinya peningkatan kualitas kinerja.

Berjalannya sebuah instansi yang baik akan memungkinkan individu merasa termotivasi untuk belajar, berkembang, dan memperbaiki diri dengan ditunjang oleh budaya yang kuat dan positif. Dalam budaya organisasi terdapat berbagai perangkat penting yang terdiri dari, norma atau aturan, sikap atau perilaku, dan

sebuah keyakinan besar yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota dalam organisasi, sehingga membuat orang lain bertindak untuk tujuan organisasi merupakan pekerjaan yang tidak mudah, harus mampu menciptakan suasana yang bisa mendorong orang untuk maju dan berkembang. Motivasi kerja diperlukan agar dapat membuat seseorang semangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang produktivitas tenaga kerja. Motivasi berpengaruh kepada semangat kerja, dimana sebagai gambaran suasana yang dirasakan para pegawai dapat dicirikan bergairah, bahagia, optimis dalam mengikuti proses pekerjaan dengan perasaan bersemangat dengan maksimal sampai dengan selesai. Penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah ditetapkan organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan sebagai pencapaian pegawai yang melibatkan berkontribusi, tanggung jawab dan wewenang sesuai aturan yang berlaku. Jika tidak, hal ini akan berdampak kepada permasalahan sehingga menimbulkan kelesuan dalam bekerja, sehingga belum memenuhi unsur kepuasan bagi pegawai dalam bekerja, pegawai juga perlu memperbaharui kinerja yang kurang maksimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pusat pelatihan kerja daerah Jakarta Selatan.

Menurut Braunscheidel et al dalam Sinambela (2022:555) Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu pegawai untuk melakukan pegawai dengan lebih baik, sehingga setiap pegawai perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut mengimplementasikan. Menurut Robbins dalam Moehariono (2020:371), dijelaskan bahwa budaya organisasi itu merupakan suatu nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang demikian tersebut dibangun oleh tujuh karakteristik sebagai seri (*esence*) dari budaya organisasi, tujuh karakteristik itu adalah: (1) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), tingkatan dimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan mengambil risiko. (2) Perhatian yang rinci (*attention to detail*), suatu tingkatan di mana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian. (3) Orientasi hasil (*outcome orientation*), tingkatan di mana manajemen memusatkan perhatian ada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil. (4) Orientasi pada manusia (*people orientation*), suatu tingkatan di mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu. (5) Orientasi tim (*team orientation*), suatu tingkatan di mana kegiatan kerja di organisasi di sekitar tim-tim dan bukannya individu-individu. (6) Keagresifan (*agresiveness*), suatu tingkatan di mana orang-orang anggota organisasi itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai, (7) Stabilitas (*stability*), suatu tingkatan di mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* daripada pertumbuhan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan antara variabel-variabel yang

diteliti melalui metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei dengan kuesioner, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi langsung dari responden secara sistematis. Menurut Sugiyono (2018:44), penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan cara mengukur data secara statistik. Penelitian ini dilakukan di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Selatan, yang berlokasi di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta. Pelaksanaan penelitian berlangsung dari Oktober 2023 hingga Juni 2024 dengan melibatkan 70 pegawai, yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi tidak terlalu besar, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih mencerminkan kondisi sebenarnya tanpa adanya pemilihan sampel secara acak.

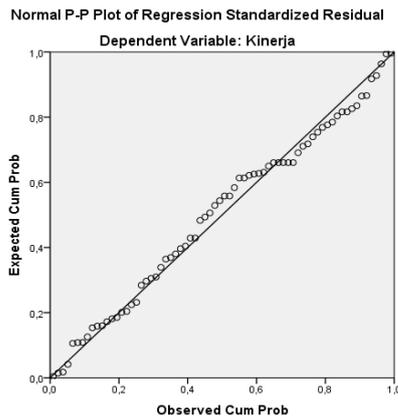
Dalam analisis data, penelitian ini menerapkan berbagai uji statistik untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh. Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel yang sama dalam berbagai kondisi (Ghozali, 2018). Selain itu, penelitian ini juga melakukan uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas untuk memastikan distribusi data mendekati normal, uji multikolinearitas untuk mengevaluasi ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terdapat perbedaan variansi residual antar periode pengamatan. Analisis lebih lanjut menggunakan regresi linier sederhana dan berganda, serta menguji hubungan antarvariabel melalui uji koefisien korelasi dan determinasi. Selain itu, uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk melihat pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan pendekatan analisis yang komprehensif ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan di PPKD Jakarta Selatan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa dari 70 responden di Pusat Pelatihan Kerja Daerah. Terdiri dari laki-laki sebanyak 51 orang (73%) dan perempuan sebanyak 19 orang (27%), usia responden terdiri dari usia < 25 sebanyak 25 orang (39,1%), usia 25- 29 sebanyak 21 orang (32,8%) , usia 30-35 sebanyak 7 orang (10,9%), usia 36-40 sebanyak 5 orang (7,8%), usia 41-45 sebanyak 2 orang (3,1%) dan usia 46-50 sebanyak 2 orang (3,1%), pendidikan SMA/SMK sebanyak 28 orang (40%), Diploma sebanyak 7 orang (10%), S1 sebanyak 30 orang (42,8%) dan S2 sebanyak 5 orang (7,2%)., <1 tahun sebanyak orang (0%), 1-2 tahun sebanyak orang (14,2%), 3-5 tahun sebanyak 28 orang (40%), 5-8 tahun sebanyak 32 orang (45,8%).

## 1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Normal Probability Plot

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Budaya Organisasi	Motivasi	Kinerja
N		70	70	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	61,0800	41,1457	48,7679
	Std. Deviation	5,77544	3,45693	4,73418
Most Extreme Differences	Absolute	,062	,110	,090
	Positive	,056	,104	,080
	Negative	-,062	-,110	-,090
Test Statistic		,062	,110	,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>	,034 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

Pada tabel 1 nilai *Test Statistic* untuk budaya organisasi sebesar 0,062 sedangkan untuk motivasi sebesar 0,110, *Most Extreme Differences* positif untuk budaya organisasi adalah 0,062 sedangkan untuk motivasi adalah 0,110 dan nilai *Asymp Sig* budaya organisasi = 0,200 dan motivasi = 0,034. Menurut Edi Riadi (2016:122) dalam buku statistika penelitian, nilai *Asymp Sig*. lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa populasi nilai variabel X berdistribusi normal.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6,007	5,030		1,194	,237
Budaya Organisasi	,417	,084	,508	4,952	,000
Motivasi	,421	,141	,307	2,996	,004

Analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menganalisis bentuk hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan

dari variabel-variabel bebas, yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel

Berdasarkan tabel 2 hasil regresi linier berganda pada variabel Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai maka dapat diperoleh persamaan:

$$Y = 6,007 + 0,417 (X_1) + 0,421 (X_2)$$

## 3. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,731 <sup>a</sup>	,535	,521	3,27617	1,534

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai koefisien korelasi budaya organisasi sebesar 0,731 bahwa hubungan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka motivasi berhubungan kuat terhadap kinerja pegawai PPKD Jakarta Selatan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,731 <sup>a</sup>	,535	,521	3,27617	1,534

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai  $R = 0,731$  dan koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,535 bahwa variabel kinerja pegawai PPKD Jakarta Selatan dipengaruhi variabel budaya organisasi dan motivasi secara bersamaan sebesar 53.5% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 53,5\% = 46,5\%)$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## 4. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Coefficients					
Model		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	14,345		3,239	,002
	Budaya Organisasi	,564	,688	7,807	,000

Berdasarkan tabel 5 output *Coefficients<sup>a</sup>* menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 7,807 > t_{tabel} 1,666$  atau nilai  $Sig 0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) PPKD Jakarta Selatan.

**Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Motivasi Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,737	5,465		2,697	,009
Motivasi	,827	,132	,604	6,249	,000

Berdasarkan tabel 6 output *Coefficients* menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  6,249 >  $t_{tabel}$  1,666 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, berdasarkan hasil tersebut maka Variabel Motivasi ( $X_2$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) PPKD Jakarta Selatan.

**Tabel 7.** Uji Hipotesis terhadap Regresi Simultan (Uji F) Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	827,324	2	413,662	38,540	,000 <sup>b</sup>
	Residual	719,132	67	10,733		
	Total	1546,457	69			

Berdasarkan tabel 7 output ANOVA menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  38,540 >  $F_{tabel}$  3,13 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) PPKD Jakarta Selatan.

## B. Pembahasan

### 1. Hasil Analisis Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan jawaban responden hasil koesioner diperoleh data Sangat Setuju 523, Setuju 419, Kurang Setuju 93, Tidak Setuju 13, Sangat Tidak Setuju 2. Menunjukkan pada jawaban kuesioner pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) mengenai "pegawai selalu dituntut mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif dalam bekerja dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan", mendapatkan penilaian terendah dari responden dengan kategori kurang baik, ini didukung oleh data spss berikut:

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai nilai  $t_{hitung}$  7,807 >  $t_{tabel}$  1,666 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) nilai Koefisien Korelasi Budaya Organisasi 0,688. Hal ini mengandung pengertian bahwa hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berhubungan kuat terhadap kinerja pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan. Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,473. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan dipengaruhi variabel budaya organisasi

sebesar 47,3% sedangkan sisanya sebesar (100% - 47,3% = 52,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

### 2. Hasil Analisis Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan jawaban responden hasil koesioner di peroleh data Sangat Setuju 416, Setuju 245, Kurang Setuju 33, Tidak Setuju 5, Sangat Tidak Setuju 1, Menunjukkan jawaban kuesioner pada variabel Motivasi ( $X_2$ ) mengenai "PPKD Jakarta Selatan belum sepenuhnya dapat memberikan penghargaan kepada staf yang mampu menunjukkan prestasi kerja", mendapatkan penilaian terendah dari responden dengan kategori kurang baik, didukung oleh data spss berikut:

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, koefisien korelasi dan koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,604. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja PPKD Jakarta Selatan dipengaruhi variabel Motivasi sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar (100% - 62,6% = 37,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Koefisien korelasi Beban Kerja sebesar 0,763. Hal ini mengandung pengertian bahwa hubungan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berhubungan kuat terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan Koefisien Determinasi (R Square) Motivasi sebesar 0,604. Hal ini mengandung pengertian bahwa hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berhubungan kuat terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan.

### 3. Hasil Analisis Budaya Organisasi dan Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, regresi linear berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, Uji Korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersamaan sebesar 0,731. Hal ini mengandung pengertian bahwa hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi berhubungan kuat terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah. Uji Koefisien Determinasi (R Square) didapatlah nilai R = 0,731 dan koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,535. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel dipengaruhi variabel Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pelatihan Kerja Daerah secara bersamaan sebesar 53,5% sedangkan sisanya sebesar (100% - 53,5% = 46,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Uji Hipotesis terhadap Regresi Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  51,090 >  $F_{tabel}$  3,15 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Berpengaruh Secara Simultan

Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pudaat Pelatihan Daerah Jakarta Selatan.

Jannah, L. M. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Rajawali Press.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai korelasi 0,688, yang menunjukkan hubungan yang kuat, serta koefisien determinasi 47,3%, yang berarti variabel ini menjelaskan hampir setengah dari variasi kinerja pegawai. Uji hipotesis menunjukkan  $t$  hitung (7,807) >  $t$  tabel (1,666), sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai korelasi 0,604 dan koefisien determinasi 36,5%, menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Uji hipotesis menghasilkan  $t$  hitung (6,249) >  $t$  tabel (1,666), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu, secara simultan, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai korelasi 0,731, yang menunjukkan hubungan yang kuat, serta koefisien determinasi 53,5%, yang berarti lebih dari separuh variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $X_1$  (4,952) >  $t$  tabel (1,666) dan  $t$  hitung  $X_2$  (2,996) >  $t$  tabel (1,666), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan Budaya Organisasi dan Motivasi secara signifikan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan.

##### B. Saran

Meningkatkan kualitas pendidikan, mengatasi masalah putus sekolah, atau mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif. Mengurangi dampak perubahan iklim, mengatasi masalah sampah, atau melestarikan keanekaragaman hayati. Mengurangi kemiskinan, mengatasi masalah kesenjangan sosial, atau meningkatkan kesadaran akan pentingnya toleransi

##### DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arsulawareni. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi* Vol.6 No.1, (128-143).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Habudin. (2020). *Budaya Organisasi Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten*, *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* Vol.1, No.1, 23-32.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Kamsidik. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMK Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Humaniora*. Vol.2 No.1 (13-32).
- Kusnedi. (2016). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Laia, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Journal of Management Science (JMAS)* Vol.2 No.1 (17-21).
- Lestari. (2019). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lidya, Pricilla. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi I Jakarta. *Jurnal Kreatif* Vol.7, No.2 (10-18).
- Mangkunegara, A., P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marliani, R. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Edisi 2. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Moehariono (2020). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, edisi revisi. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. (2002). *Manajemen Personalialia. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Ompusunggu, S. J., Simanjuntak, J. (2020). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Staf PT. Amtek Engineering. *Jurnal Rekama* Vol.4, No. 2 (358-370).
- Prabowo, B. ., & Lesmana, N. S. . (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Rafiq, A. (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta*, Vol.3 No.1, (105 – 114).
- 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. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.675>
- Saeti, I., & Abid, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 101–107. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.673>

- Sari, P. S., Ahmad, S., Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA dan SMK Pembina Palembang. *Jambura Journal Educational Management*, Vol. 2 (97-113).
- Sinambela, L. Poltak (2014) *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administratif, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sudjana (2020) *Metode Statistika*, Bandung. Tarsido
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*.Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Suryani & Hendriyadi (2016), *Metode Riset Kuantitatif*. Prenada Media.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari*. (104-112)
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tannady, H. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Expert.
- Terry, G & Rue, W.L (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tewal, B., Adolfini., Pandowo, M. CH. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Wicaksono, W., Prawiro, A, P., Suyatin, (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, Vol.7, No. 1, (389-398).
- Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal AGORA* Vol.5 No.1, (121-131).
- Winoto, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.GCM. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 14 (3261-3265).
- Wiryastini, N,M., Suryani, N, N., Salain, P, P, P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal Badung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, Vol.3 No.10 (81-88).
- Zain, E. M., Rawi, R. D. P., Andjar, F. J., & Balok, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 128–131. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.197>