



## Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Industri Elektronika Dan Telematika Kementerian Perindustrian

**Symmas Hansfriyadi**

Universitas Pamulang

**Edy Krisyanto**

Universitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: [hansfriyadi2307@gmail.com](mailto:hansfriyadi2307@gmail.com)<sup>1</sup> [dosen01108@unpam.ac.id](mailto:dosen01108@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak.** *This study aims to determine the influence of motivation and organizational culture on employee performance partially and simultaneously at Direktorat Industri Elektronika dan Telematika, Kementerian Perindustrian. The research method used is quantitative with a survey approach, and the data analysis method uses linear regression, correlation, determination, t-test, F-test. The results of the study indicate that: (1) There is a significant influence between Motivation (X1) partially on Employee Performance (Y) at the Directorate of Electronics and Telematics Industry, Ministry of Industry, as evidenced by the calculated t value of 5.505 > t table 2.028 or Sig value of 0.000 < 0.05, simple linear regression equation  $Y = 14.698 + 0.610 X1$ , correlation value  $r_{x1,y}$  0.676 and the contribution of the influence of the motivation variable (x1) on performance (y) of 45.7% and the remaining 54.3% is influenced by other factors. (2) There is a significant influence between Motivation (X1) and Organizational Culture (X2) simultaneously on Employee Performance (Y) at the Directorate of Electronics and Telematics Industry, Ministry of Industry, as evidenced by the calculated t value of 4.891 > t table 2.028 or a Sig value of 0.000 < 0.05, a simple linear regression equation of  $Y = 15.468 + 0.590 X2$ , a correlation value of  $r_{x2,y}$  of 0.632 and the contribution of the influence of the organizational culture variable (x2) on performance (y) of 39.9% and the remaining 60.1% is influenced by other factors. (3) There is a significant influence between Motivation (X1) and Organizational Culture (X2) simultaneously on Employee Performance (Y) at the Directorate of Electronics and Telematics Industry, Ministry of Industry, proven by the calculated F value of 18.743 > F table 3.267 or a Sig value of 0.000 < 0.05, the multiple linear regression equation  $Y = 10.414 + 0.414 X1 + 0.306 X2$ , the correlation value  $r_{x12,y}$  0.719 and the contribution of the influence of the motivation variable (x1) and organizational culture (x2) on performance (y) of 49% and the remaining 51% is influenced by other factors*

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

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai secara parsial dan simultan pada Direktorat Industri Elektronika dan Telematika, Kementerian Perindustrian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, dan metode analisis data menggunakan uji regresi linear, korelasi, determinasi, uji t, uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X<sub>1</sub>) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Industri Elektronika dan Telematika, Kementerian Perindustrian, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  5,505 >  $t_{tabel}$  2,028 atau nilai Sig 0,000 < 0,05, persamaan regresi linear sederhana  $Y = 14,698 + 0,610 X1$ , nilai korelasi  $r_{x1,y}$  0,676 dan kontribusi pengaruh variabel motivasi (x<sub>1</sub>) terhadap kinerja (y) sebesar 45,7% dan sisanya 54,3% dipengaruhi faktor lain. (2) Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Industri Elektronika dan Telematika, Kementerian Perindustrian, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  4,891 >  $t_{tabel}$  2,028 atau nilai Sig 0,000 < 0,05, persamaan regresi linear sederhana  $Y = 15,468 + 0,590 X2$ , nilai korelasi  $r_{x2,y}$  0,632 dan kontribusi pengaruh variabel budaya organisasi (x<sub>2</sub>) terhadap kinerja (y) sebesar 39,9% dan sisanya 60,1% dipengaruhi faktor lain. (3) Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Industri Elektronika dan Telematika, Kementerian Perindustrian, dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  18,743 >  $F_{tabel}$  3,267 atau nilai Sig 0,000 < 0,05, persamaan regresi linear berganda  $Y = 10,414 + 0,414 X1 + 0,306 X2$ , nilai korelasi  $r_{x12,y}$  0,719 dan kontribusi pengaruh variabel motivasi (x<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (x<sub>2</sub>) terhadap kinerja (y) sebesar 49% dan sisanya 51% dipengaruhi faktor lain

**Kata Kunci:** *Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada Direktorat Industri Elektronika dan Telematika Kementerian Perindustrian, merupakan bagian penting dari keseluruhan kinerja organisasi pemerintah. Sebagai unsur pelaksana kebijakan di bidang pengembangan industri elektronika dan telematika, para pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, efektif, dan berorientasi pada hasil. Kinerja yang optimal dari pegawai tidak hanya berdampak pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap keberhasilan pembangunan sektor industri nasional. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Direktorat ini menjadi faktor krusial dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, penguatan daya saing industri dalam negeri, serta pencapaian tujuan pembangunan nasional secara menyeluruh. Permasalahan yang di hadapi dalam kinerja pegawai Direktorat Industri Elektronika dan Telematika Kementerian Perindustrian saat ini adalah masih kurangnya kualitas dan kuantitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga banyak dari pegawai belum mampu meningkatkan kinerja nya sesuai dengan yang di harapkan pimpinan. Berikut hasil observasi mengenai kinerja berdasarkan indikator kinerja dapat penulis sajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1 Observasi Kinerja (Y)**

No	Indikator	Temuan
1	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Masih adanya pegawai yang kurang terampil dalam melaksanakan pekerjaannya</li><li>➤ Masih terlihat meja kerja yang berantakan</li></ul>
2	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Pegawai sering menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan</li><li>➤ Pegawai sering tidak berada di tempat kerjanya, seperti megobrol, merokok dll</li></ul>
3	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li><li>➤ Masih adanya pegawai yang datang terlambat</li></ul>
4	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Tidak efektifnya pengawasan dari pimpinan</li><li>➤ Kurang efektifnya metode kerja pegawai</li></ul>
5	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Masih kurangnya kepercayaan diri pegawai akan kemampuan yang ada dalam diri sendiri</li><li>➤ Masih adaya pegawai yang bertanya-tanya saat menyelesaikan pekerjaan sehingga mengganggu pekerjaan pegawai lainnya</li></ul>

Sumber : Observasi Awal (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa, observasi berdasarkan indikator yang peneliti lakukan menunjukkan masih ditemui permasalahan seperti kurangnya kualitas kerja pegawai seperti keterampilan kerja yang tidak ada perkembangan, pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, tidak efektifnya pengawasan dan tata cara kerja serta kepercayaan diri pegawai yang masih rendah.

Selanjutnya pra survey mengenai kinerja berdasarkan indikator kinerja dapat penulis sajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.2 Pra Survey Kinerja (Y)**

No	Indikator	Baik		Cukup		Kurang		Jumlah
1	Keterampilan dan keahlian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	3	25%	5	42%	4	33%	12
2	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	2	17%	3	25%	7	58%	12
3	Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	3	25%	3	25%	6	50%	12
4	Efektif dan efisien dalam menjalankan metode kerja yang ditetapkan	2	17%	4	33%	6	50%	12
5	Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja	2	17%	3	25%	7	58%	12

Sumber : Pra Survey Kinerja (2025)

Berdasarkan hasil pra survey di atas dapat dijelaskan bahwa, pada instrumen nomor 2, 3, 4 dan 5 menunjukkan persentase tertinggi di atas 50% dengan jawaban kurang, hasil ini menunjukkan bahwa masih seringnya pegawai menunda pekerjaannya sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, serta metode kerja yang ada saat ini juga tidak efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya kepercayaan diri pegawai akan kemampuan dan keahliannya

**Tabel 1.3 Observasi Motivasi (X<sub>1</sub>)**

No	Indikator	Temuan Masalah
1	Antusias	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pegawai merasa kurang antusias, dikarenakan pimpinan kurang memberikan kepercayaan kepada pegawai</li> <li>➤ Pegawai masih kurang dalam mengerahkan segenap kemampuannya dalam bekerja</li> </ul>
2	Optimis	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pegawai kurang memiliki semangat kerja khususnya pada pegawai non ASN yang jumlahnya lebih banyak dari pada ASN</li> <li>➤ Pegawai di rasakan kurang memiliki empati</li> <li>➤ Pegawai acuh tak acuh dalam meningkatkan kemajuan instansi</li> </ul>
3	Aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tanggung jawab karyawan yang masih kurang seperti, sering datang terlambat, tidak ada di tempat kerja, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>➤ Pegawai tidak berani mengambil resiko dalam perbaikan tata cara kerja</li> <li>➤ Masih adanya pegawai yang bermalas-malasan saat jam kerja, seperti bermain handphone, merokok dll</li> </ul>

Sumber : Observasi Awal (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dijelaskan bahwa, observasi berdasarkan indikator yang peneliti lakukan menunjukkan masih ditemui permasalahan seperti pimpinan yang masih kurang mempercayai bawahannya, pegawai masih belum dapat mengerahkan kemampuan kerjanya dan acuh tak acuh dalam meningkatkan kemajuan instansi dan rasa tanggung jawab yang masih kurang dalam hal pekerjaan dan memtahui peraturan kerja yang berlaku. Berdasarkan hasil temuan di atas mnunjukkan masih kurangnya motivasi selama ini yang belum sesuai dengan visi dan misi instansi sehingga akan berdampak pada rencana kerja instansi yang telah ditetapkan. Selain itu, pra survey

juga penulis lakukan untuk mengetahui lebih jauh pendapat pegawai mengenai motivasi kerjanya, berikut, hasil pra survei dapat penulis sajikan seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.4 Pra Survey Motivasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Baik		Cukup		Kurang		Jumlah
1	Pegawai memiliki antusias yang tinggi dalam bekerja	2	17%	4	33%	6	50%	12
2	Kemampuan pegawai dalam mengerahkan kemampuan dan potensinya	2	17%	3	25%	7	58%	12
3	Sikap pantang menyerah pegawai yang ditunjukkan dengan sikap dan perilaku yang baik	1	8%	6	50%	5	42%	12
4	Membantu meningkatkan kemajuan instansi	3	25%	5	42%	4	33%	12
5	Pegawai penuh percaya dili dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	8%	6	50%	5	42%	12
6	Pegawai mematuhi peraturan yang berlaku	1	8%	4	33%	7	58%	12

Sumber : Pra Survey Motivasi Kerja (2025)

Berdasarkan hasil pra survey di atas dapat dijelaskan bahwa, pada instrumen nomor 1, 2 dan 6 menunjukkan persentase tertinggi di atas 50% dengan jawaban kurang, hasil ini menunjukkan bahwa masih adanya kekurangan pegawai dalam motivasi khususnya pada keantusiasan pegawai masih kurang, kemampuan pegawai masih belum sesuai dengan harapan dan masih adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan kerja yang berlaku. Hasil ini menunjukkan motivasi pegawai juga di rasakan masih belum menunjukkan motivasi yang tinggi sehingga akan mengganggu jalannya kordinasi dan kinerja antar pegawai.

**Tabel 1.5 Observasi Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

No	Indikator	Temuan Masalah
1	Individual Initiative (Inisiatif Perseorangan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Masih kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>➤ Masih adanya kendala dalam kerja sama antar pegawai</li> <li>➤ Masih adanya perbedaan perlakuan antar PNS dan non PNS</li> </ul>
2	Risk Tolerance (Toleransi Terhadap Resiko)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pegawai masih kurang dalam menemukan tata cara kerja yang lebih efisien</li> <li>➤ Pegawai tidak berani mengambil keputusan secara cepat</li> </ul>
3	Control (Pengawasan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pengawasan pimpinan masih dirasakan kurang</li> <li>➤ Pengawasan yang dilakukan masih belum memberikan efek jera</li> <li>➤ Kurang tegas pimpinan dalam menindak pegawai yang melanggar hukum</li> </ul>
4	Management Support (Dukungan Manajemen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kurangnya dukungan dari departemen saat ini</li> <li>➤ Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya</li> <li>➤ Masih minimnya pengakuan prestasi kerja pegawai</li> </ul>
5	Communication Pattern (Pola Komunikasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kurangnya komunikasi vertikal dan horisontal</li> <li>➤ Masih adanya pembatasan komunikasi dikarenakan hierarki yang ada di instansi</li> </ul>

Sumber : Observasi Awal (2025)

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dijelaskan bahwa, Masih kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan perbedaan perlakuan anatar ASN dan non ASN, masih rendahnya inovasi pegawai dalam menemukan metode kerja baru, kurangnya pengawasan kerja dari pimpinan, masih minimnya pengakuan prestasi kerja pegawai serta tingkatan hierarki yang masih kuat dalam menentukan keputusan.

Selanjutnya pra survey mengenai budaya organisasi dapat penulis sajikan seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.6 Pra Survey Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Baik		Cukup		Kurang		Jumlah
1	Inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tanpa di perintah	3	25%	3	25%	6	50%	12
2	Pegawai penuh dengan ide-ide yang inovatif	3	25%	5	42%	4	33%	12
3	Patuh pada peraturan yang berlaku di instansi	2	17%	3	25%	7	58%	12
4	Pimpinan memberikan dukungan kepada bawahan	1	8%	4	33%	7	58%	12
5	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik	4	33%	4	33%	4	33%	12

Sumber : Pra Survey Budaya Organisasi (2025)

Berdasarkan hasil pra survey di atas dapat dijelaskan bahwa, pada instrumen nomor 1, 3 dan 4 menunjukkan persentase tertinggi di atas 50% dengan jawaban kurang, hasil ini menunjukkan bahwa, kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, masih adanya ketidakpatuhan pegawai pada peraturan yang berlaku di instansi dan masih kurangnya dukungan pimpinan kepada bawahan. Masih ditemukannya permasalahan pada budaya organisasi ini menunjukkan pegawai masih belum memahami nilai-nilai yang terdapat dalam instansi, sehingga menjadi kebiasaan sehari-hari pegawai dalam bekerja, bilahal ini tidak ada perubahan maka dimasa depan pegawai akan sudah terbiasa dengan keadaan seperti ini, sehingga akan mengganggu perkembangan kinerja instansi pemerintah

## **KAJIAN TEORI**

### **Motivasi**

Motivasi sering dianggap sebagai pendorong perilaku seseorang, menurut (Hasibuan, 2019) Ini karena motivasi berasal dari rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu untuk mencapai kepuasan. Mereka yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal, dan sebaliknya, mereka yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja tidak akan melakukan hal-hal baru untuk mencapai target perusahaan. Jika ada motivasi ini, setiap Pegawai akan diharapkan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Zaky, 2021) *budaya organisasi* adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan bertindak. Budaya ini mencakup cara kerja, hubungan antar individu, sikap terhadap perubahan, dan sistem penghargaan. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku Pegawai yang sejalan dengan tujuan organisasi.

### **Kinerja**

(Wiyanto. & Idruss, 2021) (Sihombing & Batoebara, 2019) (Wiyanto. & Idruss, 2021) (Sihombing & Batoebara, 2019) Kinerja, menurut (Sihombing & Batoebara, 2019) didefinisikan

sebagai perilaku seseorang dalam suatu organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang diberikan untuk mendukung tujuan organisasi sambil menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi. Sebaliknya, seperti yang dinyatakan (Suryani, N. Lilis. dkk., 2021) kinerja ialah hasil kerja seseorang yang sudah dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode waktu tertentu. Menurut (Wiyanto. & Idruss, 2021) Kinerja merupakan merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **METODE**

### **PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dikutip dari (Sugiyono, 2021:7) sebagai berikut: "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. kumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.". Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode asosiatif, dimana menurut (Sugiyono, 2021:36) "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih".

## **HASIL PENELITIAN DAN**

### **PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

<b>No Instrumen</b>	<b>r Hitung</b>	<b>rTabel</b>	<b>Ket</b>
1. Saya antusias dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari	0,531	0,320	Valid
2. Saya merasa senang sering dilibatkan dalam kerjasama pekerjaan bersama rekan kerja	0,427	0,320	Valid
3. Atasan memberikan kepercayaan penuh kepada saya dalam mengambil keputusan	0,497	0,320	Valid
4. Saya termotivasi akan sikap pantang menyerah yang ada pada diri rekan kerja saya	0,577	0,320	Valid
5. Saya mampu mengatasi berbagai masalah pekerjaan dan cepat menemukan solusinya	0,716	0,320	Valid
6. Saya merasa memiliki kontribusi dalam membantu dalam hal kemajuan organisas	0,548	0,320	Valid
7. Saya selalu menunjukkan ekspresi yang ceria dan penuh semangat kepada rekan kerja	0,642	0,320	Valid
8. Saya merasa pengembangan diri saya meningkat dari waktu ke waktu	0,628	0,320	Valid
9. Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan job desk saya saat ini	0,422	0,320	Valid
10. Rekan kerja saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis	0,609	0,320	Valid

Sumber ; Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, instrument variabel motivasi ( $x_1$ ) dengan 10 butir pernyataan menunjukkan seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,320 dengan taraf 5% maka seluruh butir instrumen dinyatakan valid, artinya, instrument kuesioner yang digunakan memiliki kesahian dalam menjadi alat ukur penelitian

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )**

No Instrumen	r Hitung	rTabel	Ket
1. Pegawai inisiatif melaksanakan pekerjaan tanpa diperintah	0,681	0,320	Valid
2. Saya memiliki kebebasan dalam menentukan tata kelola kerja	0,751	0,320	Valid
3. Pegawai mampu menemukan ide-ide kreatif, yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan dan kemajuan organisasi.	0,579	0,320	Valid
4. Saya menanggung resiko dari keputusan yang saya ambil dalam menciptakan hal baru di dalam pekerjaan	0,492	0,320	Valid
5. Pengawasan dari atasan sudah sesuai dengan standar dan prosedur	0,424	0,320	Valid
6. Pengawasan atasan mampu meningkatkan kinerja pegawai	0,623	0,320	Valid
7. Atasan memberikan dukungan dan motivasi kepada bawahan	0,439	0,320	Valid
8. Instansi memberikan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi	0,729	0,320	Valid
9. Komunikasi antar atasan dan bawahan sat ini sudah berjalan dengan baik	0,398	0,320	Valid
10. Atasan memberikan arahan, instruksi, atau informasi yang jelas mengenai kebijakan dan tujuan kepada bawahannya	0,552	0,320	Valid

Sumber ; Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, instrument variabel budaya organisasi ( $x_2$ ) dengan 10 butir pernyataan menunjukkan seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,320 dengan taraf 5% maka seluruh butir instrumen dinyatakan valid, artinya, instrument kuesioner yang digunakan memiliki kesahian dalam menjadi alat ukur penelitian

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )**

No Instrumen	r Hitung	rTabel	Ket
1. Saya dan pegawai lainya memiliki keterampilan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,651	0,320	Valid
2. Pegawai teliti dalam memeriksa hasil pekerjaanya	0,412	0,320	Valid
3. Jumlah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	0,488	0,320	Valid
4. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan job desk	0,744	0,320	Valid
5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktunya	0,727	0,320	Valid
6. Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu	0,789	0,320	Valid
7. Metode kerja yang ada saat ini efektif dan efisien dalam meningkatkan produktivitas kerja	0,613	0,320	Valid
8. Saya berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk menjadi lebih baik	0,588	0,320	Valid
9. Saya penuh percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja	0,389	0,320	Valid
10. Sava memiliki rasa percava dengan anggota tim	0,577	0,320	Valid

Sumber ; Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, instrument variabel kinerja (y) dengan 10 butir pernyataan menunjukkan seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,320 dengan taraf 5% maka seluruh butir instrumen dinyatakan valid, artinya, instrument kuesioner yang digunakan memiliki kesahian dalam menjadi alat ukur penelitian

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,750	10

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, instrument variabel motivasi (x<sub>1</sub>) dengan 10 butir pernyataan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,750 > 0,600, maka instrumen dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,742	10

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, instrument variabel budaya organisasi (x<sub>2</sub>) dengan 10 butir pernyataan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,742 > 0,600, maka instrumen dinyatakan reliabel

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,780	10

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, instrument variabel kinerja (y) dengan 10 butir pernyataan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,780 > 0,600, maka instrumen dinyatakan reliabel

**Uji Normalitas**

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,63358671
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,087
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,200 > 0,05$ , artinya data berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

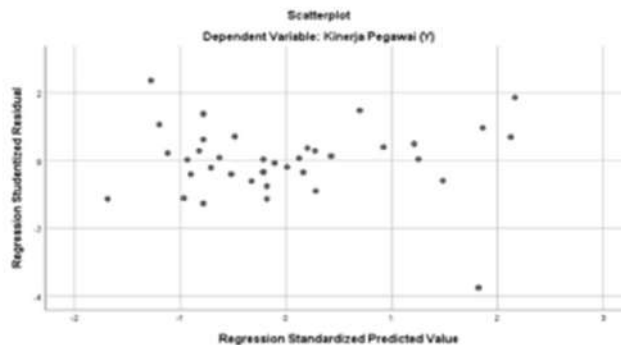
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X1)	,560	1,786
	Budaya Organisasi (X2)	,560	1,786

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, Nilai Tolerance  $0,560 > 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $1,786 < 10$  maka menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4.4 Uji Normalitas Grafik Scatterplot**

Melihat gambar di atas dapat dijelaskan bahwa, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah dan penyebaran titik-titik data tidak berpola, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi

**Uji Regresi Linier**

**Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Berganda Motivasi Kerja dan (X<sub>2</sub>) Budaya Organosasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,414	4,634		2,247	,031
	Motivasi (X1)	,414	,142	,459	2,923	,006
	Budaya Organisasi (X2)	,306	,147	,328	2,087	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

1. Variabel motivasi ( $x_1$ ) dan budaya organisasi ( $x_2$ ) secara bersama-sama mampu memprediksi arah pengaruh yang positif dalam meningkatkan perubahan variabel kinerja ( $y$ ).
2. Konstanta  $a = 10,414$  adalah nilai variabel kinerja saat ini dengan asumsi tidak ada perubahan atau peningkatan pada variabel motivasi dan budaya organisasi atau  $X = 0$

3. Koefisien regresi  $b_1 = 0,414$  bermakna bahwa, jika terjadi peningkatan satu unit atau satuan pada variabel motivasi, maka akan menambah atau meningkatkan nilai pada variabel kinerja sebesar 0,414 satuan
4. Koefisien regresi  $b_2 = 0,306$  bermakna bahwa, jika terjadi peningkatan satu unit atau satuan pada variabel budaya organisasi maka akan menambah atau meningkatkan nilai pada variabel kinerja sebesar 0,306 satuan

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4.22 Hasil Uji Korelasi Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organosasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,719 <sup>a</sup>	,517	,490	2,708	1,227

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, nilai korelasi  $r_{x_1y}$  0,719 dan masuk ke dalam interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (x<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (x<sub>2</sub>) secara bersama-sama memiliki hubungan kuat terhadap kinerja (y).

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4.25 Hasil Uji Determinasi Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organosasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,719 <sup>a</sup>	,517	,490	2,708	1,227

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, nilai determinasi Adjusted R<sup>2</sup> 0,490 atau 49% (0,490 x 100%). Maka dapat disimpulkan bahwa, kontribusi pengaruh variabel motivasi (x<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (x<sub>2</sub>) terhadap kinerja (y) sebesar 49% dan sisanya 51% dipengaruhi faktor lain

### Uji Hipotesis

**Tabel 4.26 Hasil Uji Hipotesis Parsial Motivasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,698	4,343		3,384	,002
	Motivasi (X <sub>1</sub> )	,610	,111	,676	5,505	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai  $t_{hitung} 5,505 > t_{tabel} 2,028$  atau nilai  $Sig 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Industri Elektronika dan Telematika. Kementerian Perindustrian

**Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis Parsial Budaya Organosasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,468	4,728		3,271	,002
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	,590	,121	,632	4,891	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai  $t_{hitung} 4,891 > t_{tabel} 2,028$  atau nilai  $Sig 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Industri Elektronika dan Telematika. Kementerian Perindustrian

**Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis Simultan Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organosasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274,850	2	137,425	18,743	,000 <sup>b</sup>
	Residual	256,624	35	7,332		
	Total	531,474	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_1$ )  
Sumber : Data Olahan SPSS v26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai  $F_{hitung} 18,743 > F_{tabel} 3,267$  atau nilai  $Sig 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Terdapat Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Industri Elektronika dan Telematika. Kementerian Perindustrian

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap Kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Industri Elektronika dan Telematika. Kementerian Perindustrian, dibuktikan dengan dilai  $t_{hitung} 5,505 > t_{tabel} 2,028$  atau nilai  $Sig 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, persamaan regresi linear sederhana  $Y = 14,698 + 0,610 X_1$ , nilai korelasi  $r_{x_1.y} 0,676$  dan kontribusi pengaruh variabel motivasi ( $x_1$ ) terhadap kinerja (y) sebesar 45,7% dan sisanya 54,3% dipengaruhi faktor lain
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Industri Elektronika dan Telematika. Kementerian Perindustrian, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 4,891 > t_{tabel} 2,028$  atau nilai  $Sig 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, persamaan regresi linear sederhana  $Y = 15,468$

- + 0,590 X<sub>2</sub>, nilai korelasi  $r_{x_2y}$  0,632 dan kontribusi pengaruh variabel budaya organisasi ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ ) sebesar 39,9% dan sisanya 60,1% dipengaruhi faktor lain
3. Terdapat Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Direktorat Industri Elektronika dan Telematika. Kementerian Perindustrian, dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} 18,743 > F_{tabel} 3,267$  atau nilai  $Sig 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, persamaan regresi linear berganda  $Y = 10,414 + 0,414 X_1 + 0,306 X_2$ , nilai korelasi  $r_{x_1x_2y}$  0,719 dan kontribusi pengaruh variabel motivasi ( $x_1$ ) dan budaya organisasi ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ ) sebesar 49% dan sisanya 51% dipengaruhi faktor lain

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Aqilla, F. N., Lenih, Febiani, N., Amelia, S., & Sari, T. D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 72–77.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Enrique, K. C., & Krisyanto, E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada Digital Form Jakarta Barat. *Jurnal Konsisten*, 1(4), 176–186.
- Febrian, Kevin., & Jacobus, O. Martha. (2022). Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja. *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 188–202.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Delapan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pertama). Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasanah, T., Markus, & Hartini, I. (2025). Pengaruh Motivasi dan Keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Batu Bara Jarinagan Energi Nusantara Kabupaten Lahat. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 4(1), 83–90.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisyanto, E. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Inkabiz Indonesia. *Jurnal SeMaRaK*, 2(3).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 8(2), 102–111.
- Oktavia, Nurul., Amalia, Meila., Zahroh, A., Octavianti, Az Zahra, N., & Saridawati. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi di Lingkungan Kerja. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6), 421–429.
- Prayogo, A., Diza, T., Wulan, S., & Maharani, A. (2020). A Qualitative Study Exploring the Effects of Job Analysis and Organizational Culture toward Job Satisfaction in a Coffee Shop. *Open Journal of Business and Management*, 8(6), 2687–2695.
- Ramadhani, A. A., & Kusdiyanto. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BRI Unit Solo). *Jurnal Disrupsi Bisni*, 8(3), 189–198.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, XV (1), 63–77.

- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. Ulfa. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform*, 6, 1–16.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human Resource Management* (10th ed.). New York City: John Wiley & Son.
- Sudjana, N. (2020). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. Antika., Venanda, M. F. Elok., Venanda, Elok., & Dwirdotjahjono, Jojok. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99–108.
- Sunarto, A., Agrasadya, & Apriansyah, M. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal ARASTIRMA*, 3(2), 323–339.
- Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Provinsi Bali). *Jurnal Imagine*, 1(1), 1–11.
- Suryani, N. L., Sularmi, L., & Rajak, M. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 496–504.
- Suryani, N. Lilis., Sulaeman, Asep., & Putri, P. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Zillion Tech Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 28–35.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wardhana, A., Pertiwi, W., Savitri, C., Mujiburrahmad, Pratiwi, V. A., & Suhardi, D. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen (Konsep Dan Teori)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wicaksono, W., Suyatin, Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTBank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 220–237.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*, 16(2), 54–64.
- Wijaya, C. D., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan. Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana. Publishing.
- Wiyanto., & Idruss, Muhamad. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 1–12.
- Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95.
- Zihaddudin, W., & Syukri, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wong Solo Grup Cabang Bogor. *Jurnal Konsisten*, 1(1), 1–10.