Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 32504-32509

Pengaruh Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan

Puja Sahputri RY [1], Bahktiar[2], Ilham Sonata[3]
[1]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[2]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[3]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: ilham sonata Emai: ilham.sonata@fe.uisu.ac.id

Published: November , 2025

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor tersebut. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total sampling yaitu mengambil seluruh populasi di Kantor tersebut.. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, studi kepustakaan dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ (2,245 > 1,675,), variabel Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ (3,491 > 1,675). Secara Simultan variabel Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel,}$ (18,703 > 3,18). Nilai R^2 (RSquare) sebesar 0.518, yang berarti bahwa variabel Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan sebesar 51,80%, dan sisanya sebesar 48,20% lagi, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci*:* Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Menurut **Koswara, (2006:45)** Kinerja dapat dirumuskan: Sebagai kerja yang dicapai, berupa prestasi yang diperlihatkan dalam bentuk kemampuan kerja guna melaksanakan kewajiban atau tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya pada waktu tertentu, berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk kepentingan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pendapat di atas bahwa kinerja merupakan syarat mutlak yang dijadikan acuan dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja seseorang dapat dinilai dari hasil prestasi kerja, jika kinerja seseorang rendah, maka prestasi kerjanya akan menurun, begitu pula sebaliknya, jika kinerja seseorang tinggi, maka loyalitas dan prestasi kerja akan tinggi. Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan penting bagi tiap instansi. Karena peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan perusahaan bersumber pada sumber daya manusia yang ada. Pemberdayaan sumber daya manusia tidak hanya dilakukan oleh perusahaan saja, begitu juga halnya dengan instansi pemerintah sebagai lembaga pelayanan publik juga harus memiliki tenaga kerja yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Terlebih lagi instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik terkadang merupakan satu-satunya organisasi yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dalam memenuhi kebutuhan mereka akan sesuatu sehingga kinerja maksimal harus diwujudkan. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mengharapkan para

pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Peran penting sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya di dukung dengan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai yang ada di dalam suatu organisasi harus mempunyai keahlian dalam mengerjakan pekerjaannya, dengan memiliki keahlian secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain keahlian yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi, yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai. Fenomena pentingnya menerapkan budaya organisasi dan memberikan motivasi kerja kepada pegawai sehingga dapat membantu meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini diungkapkan oleh Wirawan (2009:6), "Apabila pegawai memiliki dukungan institusi organisasi berupa budaya organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan membantu meningkatkan kinerja pegawai". Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Giantari (2017), yang menunjukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan
terhadap kinerja karyawan. Menurut Enny (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu budaya organisasi, dan motivasi kerja. Selain budaya organisasi motivasi sangat penting juga dimiliki oleh pegawai. Motivasi merupakan kekuatan yang berada dalam diri maupun berasal dari luar yang menjadi pendorong seorang pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Darsa dkk,2018). Misalnya, memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga pegawai merasa betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai dengan motivasi yang baik memiliki rasa loyalitas yang lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi dibanding mereka yang memiliki motivasi yang rendah, hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai, mereka akan melakukan pekerjaan agar sesuai dengan yang distandarkan oleh organisasi sebagai bentuk tanggung jawab mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soepandi (2020) yang menunjukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kantor Camat Medan Marelan merupakan salah satu unit kerja mandiri yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan operasional di bidang pemerintahan, kemasyarakatan, ketentraman dan ketertiban di Kecamatan berdasarkan pelimpahan wewenang dari Sekretaris Daerah. Untuk itu maka diperlukan Kinerja pegawai yang tinggi untuk mendorong kemajuan kantor tersebut, sehingga akan mencerminkan Kinerja yang tinggi bagi pimpinan kantornya dalam hal ini Camat Medan Marelan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Medan Marelan Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Januari s/d Maret 2025 Menurut **Sugiono (2010)** populasi adalah wilayah generelisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di kantor Camat Medan Marelan yang berjumlah 52 Orang. Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dalam penelitian ini karena populasi < 100, maka penulis mengambil seluruh populasi yaitu berjumlah 52 orang.. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	**(Constant)**	7.815	1.648		8.362	.000
	Motivasi	.542	.146	.276	2.245	.000
	Budaya Organisasi	.480	.142	.561	3.491	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 7.815+0.542X_1+0.480X_2$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 7.815 yang berarti jika variabel motivasi dan Budaya Organisasi mempunyai nilai = 0 maka nilai kinerja adalah 7.815.
2. Nilai koefisien variabel Motivasi (X_1) adalah 0,542 artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,542. Hal ini menunjukan apabila motivasi semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien variabel budaya organisasi (X_2) adalah 0,480 artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,480. Hal ini menunjukan apabila budaya Organisasi semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Table 2. Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	**(Constant)**	7.815	1.648		8.362	.000
	Motivasi	.542	.146	.276	2.245	.000
	Budaya Organisasi	.480	.142	.561	3.491	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh nilai t hitung 2,245 dan t tabel 1,675, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (2,245 > 1,675), dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan. Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,491 dan t tabel 1,675, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (3,491 > 1,675), dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya".

Table 3. Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1651.143	2	427.179	18.703	.000[b]
	Residual	1628.237	50	12.382		
	Total	3279.380	52			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, BudayaOrganisasi
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 3, angka F penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 18.703. Sedangkan angka F_{tabel} dihitung dengan taraf signifikansi 95% dan alpha 5% serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan dk = n-2 atau 52-2 = 50, maka diperoleh angka Ftabel = 3,18. Dengan demikian nilai F_{hitung} = 18.703 > F_{tabel} = 3,18, dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:
Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan, dengan nilai t hitung > nilai t tabel (2,245 > 1,675) dan pengaruhnya sebesar 0,542 atau 54,20 %. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan, dengan nilai t hitung > nilai t tabel (3,491 > 1,675) dan pengaruhnya sebesar 0,480 atau 48,00 %. Variabel Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan, dengan nilai F hitung > nilai F tabel (18,703 > 3,18).

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
Alindra, Aput Ivan. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. Skripsi. Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.

Armiaty, R. dan Z. Ariffin. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Frontliner: Studi pada Cabang Bank Kalsel yang Berada di Wilayah Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen.

Badan Kepegawaian Negara. 2017. http://www.bkn.go.id. 13 April 2017.

Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.

Bahrul Kirom (2010). Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan. Konsumen. Bandung :Hak Cipta Desain Perpustakaan
Dharma, Surya. (2004). *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 21 Update PLS Regresi Edisi 7. Semarang: BadanPenerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani T. (2003). Manajemen. Yogyakarta. Penerbit: BPFE.

Hasibuan,Malayu.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Ilyas Yaslis. (2005). Kinerja, Teori dan Penelitian. Liberty: Yogyakarta.

Kurniawan, Muhammad. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). Artikel Ilmiah. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Listiyana, Fifien Dhesta. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah (Studi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Wonogiri). Naskah Publikasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Luthans, Fred. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

Martoyo, Susilo. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung.

Martoyo, Susilo. (2000). Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi 5. BPFE. Yogyakarta

Mathis, Robert L dan John H. Jackson , (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Bahasa Terjemahan: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba. Empat.
Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Nanang, Fattah. (2000). Landasan Manajemen. Bandung : Rosda Karya.

Pareek, Udai. (1994). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.
Panggabean, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga
Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen (edisi kesepuluh).Jakarta: Erlangga

Riani, A.L. 2011. Budaya Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Surakarta.Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang : Universitas Negeri Semarang.

Suhendi, Hendi dan Sahya Anggara.2012. Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.

Steers, Richard M& J. Stewart Black. (1994). Organizational Behavior. Fifth Edition. USA: Harper Collins College Publishers.
Simamora, Hendry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE.YKPN: Jogjakarta.

Sendow. (2007). Pengukuran Kinerja Karyawan. Gunung Agung: Jakarta.

Sutrisno, Hadi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.

Tika, M.P. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Bumi Aksara. Jakarta.

Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19 No. 2. September 2012,

Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Umi Narimawati. (2005). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Agung Media.

Wardani, R.K., M.D. Mukzam dan Y.Mayowan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya. Jurnal Administrais Bisnis.

Waruwu, F. 2017. Analisis tentang Pengaruh Motivasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Rumah Sakit Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung. Jurnal Manajemen Maranatha.

Yahya, Yohanes. (2003). Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Graha Ilmu

Zainudin. (2002). *Metode Penelitian : Pendekatan Praktis dan Aplikatif.* PT. Refika Aditama : Bandung