Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 29148-29154
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Karawang

Ilham Mubarok[1], Asep Jamaludin[2], Zenita Apriani[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
[1]mn22.ilhammubarok@mhs.ubpkarawang.ac.id, [2]asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id, [3]zenitaapriani@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan layanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja optimal dapat membantu organisasi mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas, serta memberikan pelayanan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 80 pegawai dijadikan sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan secara simultan keduanya menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 32,8% menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan 32,8% variasi kinerja pegawai, sedangkan 67,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi yang positif dan peningkatan motivasi kerja dapat menjadi upaya untuk mendorong kinerja pegawai. Kemudian organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat nilai-nilai organisasi, serta memberikan dorongan yang sesuai agar pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

***Kata Kunci**: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Sektor Publik, Perikanan.*

1. Latar Belakang

Efektivitas organisasi sektor publik dapat dinilai melalui kemampuan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Dalam perkembangan administrasi publik modern, instansi pemerintah tidak hanya dituntut menjalankan fungsi administratif, tetapi juga harus menunjukkan kinerja yang efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil pelayanan (Kim, 2021). Kinerja organisasi sangat berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang mampu bekerja secara optimal dapat membantu organisasi mencapai target yang telah ditetapkan. Kemudian kinerja pegawai menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Peningkatan kinerja pegawai merupakan bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan profesional. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja yang mendorong individu untuk melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam bekerja (Robbins & Judge, 2022). Pegawai dengan motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat mendukung pencapaian target organisasi serta meningkatkan kualitas hasil kerja.

Selain motivasi kerja, budaya organisasi turut membentuk perilaku dan pola kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi (Schein & Schein, 2021). Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Penerapan nilai-nilai organisasi secara konsisten juga dapat membantu menyelaraskan perilaku pegawai dengan tujuan

instansi. Jika budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang perlu dikaji dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Karawang merupakan instansi pemerintah daerah yang menjalankan urusan pemerintahan di bidang pertanian, ketahanan pangan, dan perikanan. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan dukungan pegawai yang mampu bekerja secara profesional agar program dan pelayanan dapat berjalan sesuai sasaran. Motivasi kerja diperlukan untuk mendorong pegawai menyelesaikan tanggung jawabnya, sedangkan budaya organisasi berperan dalam membentuk kebiasaan dan standar perilaku kerja. Perbedaan motivasi serta penerapan nilai-nilai organisasi berpotensi berkaitan dengan variasi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai (Armstrong, 2021). Oleh sebab itu, kedua faktor tersebut relevan untuk diteliti dalam upaya memahami kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Karawang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan kedua faktor tersebut dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan langkah pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Temuan penelitian dapat digunakan untuk mengevaluasi upaya peningkatan motivasi kerja dan penguatan budaya organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik (Sugiyono, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM berorientasi pada upaya memaksimalkan potensi individu agar mampu menyampaikan kontribusi optimal bagi organisasi (Dessler, 2022). Selain itu, praktik MSDM mencakup berbagai aktivitas seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pemberian kompensasi yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi tidak hanya muncul dari faktor-faktor intrinsik, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja eksternal (Robbins & Judge, 2022). Teori Herzberg menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik, termasuk pencapaian dan pengakuan, yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja (Armstrong, 2021). Dalam konteks sektor publik, motivasi juga berkaitan dengan nilai pelayanan kepada masyarakat (Kim, 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kerangka konsep berkembang dalam suatu organisasi dan berfungsi untuk pedoman bagi para karyawannya dalam bertindak (Robbins & Judge, 2022). Budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku kerja serta memengaruhi cara pegawai berinteraksi dalam organisasi. Model Denison menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi yang berkaitan dengan efektivitas organisasi (Denison et al., 2021).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pencapaian oleh seseorang terkait tanggung jawab yang diembannya, yang dievaluasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Robbins & Judge, 2022). Di sektor publik, kinerja dinilai berdasarkan hasil yang dicapai serta kepatuhan terhadap protokol serta pelayanan kepada masyarakat (Kim, 2021).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Pendekatan ini dipilih untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Karawang. Penelitian eksplanatori memungkinkan peneliti menguji hubungan antarvariabel berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden (Sugiyono, 2022). Metode survei digunakan sebagai teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai yang menjadi responden penelitian.

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 80 pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Karawang. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif terbatas sehingga seluruh pegawai dapat dilibatkan untuk memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian (Arikunto, 2021). Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14443
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Pengujian tersebut mengacu pada prosedur analisis regresi yang dijelaskan oleh Ghozali (2021). Hasil analisis kemudian digunakan sebagai dasar untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

Karakteristik Responden

Jumlah responden 80 pegawai yang berasal dari Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Karawang. Gambaran mengenai karakteristik responden disajikan pada Tabel 1 untuk memberikan informasi umum terkait profil sampel serta memastikan bahwa data yang digunakan telah merepresentasikan populasi penelitian (Sugiyono, 2022).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	57,5
	Perempuan	34	42,5
Usia	≤ 30 tahun	12	15,0
	31–40 tahun	28	35,0
	41–50 tahun	25	31,3
	> 50 tahun	15	18,7
Masa Kerja	≤ 5 tahun	14	17,5
	6–10 tahun	29	36,3
	11–15 tahun	21	26,2
	> 15 tahun	16	20,0

Statistik Deskriptif Variabel

Variabel penelitian X1, X2, dan Y dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengidentifikasi pola-pola dalam tanggapan para jawaban. Ringkasan hasil analisis tersebut ditampilkan pada Tabel 2 (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.8519	28.1479	24.7750	1.30401	80
Residual	-5.25759	5.74241	.00000	1.86783	80
Std. Predicted Value	-2.242	2.587	.000	1.000	80
Std. Residual	-2.779	3.035	.000	.987	80

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Residuals Statistics, rata-rata nilai predicted value kinerja pegawai sebesar 24,7750, yang mengindikasikan bahwa secara umum tingkat kinerja berada pada kategori tinggi. Nilai residual yang memiliki rata-rata sebesar 0,00000 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami bias dan mampu memprediksi variabel dependen dengan baik.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14443
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Selain itu, nilai standardized residual berada pada kisaran –2,779 hingga 3,035 yang masih dalam batas yang dapat diterima, sehingga tidak ditemukan adanya outlier ekstrem. Secara keseluruhan, hasil ini membuktikan bahwasanya model regresi layak digunakan. Temuan ini juga sejalan dengan hasil statistik deskriptif yang memperlihatkan bahwa motivasi dan kinerja pegawai berada pada tingkat tinggi, sementara budaya organisasi tergolong baik, sehingga mencerminkan kondisi kerja yang cukup kondusif (Robbins & Judge, 2022).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

hitungan uji membuktikan nilai Asymp. Sig. (dua sisi) 0,093, yang > 0,05. maka dari itu, dapat dikonklusikan bahwasanya data penelitian menunjukkan distribusi normal, sehingga memenuhi salah satu persyaratan untuk analisis regresi linier berganda. (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	24.7750000
	Std. Deviation	1.30401109
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.074
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Multikolinearitas

Hasil studi korelasi membuktikan bahwasanya koefisien korelasi Pearson antara X1 dan X2 adalah 0,049, dengan tingkat signifikansi 0,669 (> 0,05). Angka ini kecil dan tidak signifikan, yang menandakan tidak adanya korelasi yang kuat antara kedua variabel independen tersebut. Hasil tersebut membuktikan bahwasanya model regresi bebas dari multikolinearitas dan memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan untuk melanjutkan ke tahap penelitian berikutnya. (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Correlations			
		x1	x2
x1	Pearson Correlation	1	.049
	Sig. (2-tailed)		.669
	N	80	80
x2	Pearson Correlation	.049	1
	Sig. (2-tailed)	.669	
	N	80	80

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian membuktikan bahwasanya X1 memiliki pengaruh bagi Y, dengan nilai t 5,012 sig 0,000 (< 0,05). tetapi, X2 juga membuktikan signifikan dengan nilai t 3,276 dan sig 0,002 (< 0,05).maka, kedua variabel independen secara parsial terbukti memiliki pengaruh bagi kinerja pegawai (Ghozali, 2021).

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14443
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.696	2.723		3.194	.002
	x1	.366	.073	.469	5.012	.000
	x2	.212	.065	.306	3.276	.002

a. Dependent Variable: y

Hasil analisis lebih lanjut menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8{,}696 + 0{,}366X_1 + 0{,}212X_2$$

Persamaan tersebut membuktikan bahwasanya nilai konstan sebesar 8,696 menggambarkan tingkat kinerja karyawan ketika variabel motivasi dan budaya organisasi dikendalikan. Koefisien regresi untuk motivasi, yaitu 0,366, Sementara itu, koefisien budaya organisasi sebesar 0, membuktikan bahwasanya peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,212 (Ghozali, 2021).

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji-t membuktikan bahwasanya variabel X1 nilai t 5,012 dan tingkat signif 0,000 sehingga membuktikan pengaruhnya terhadap Y. Nilai t untuk X2 adalah 3,276, sig 0,002 (< 0,05), yang membuktikan pengaruhnya bagi Y. maka, hipotesis H1 dan H2 terbukti benar. (Ghozali, 2021).

Tabel 6. Ringkasan Uji t

Hipotesis	Variabel	t-hitung	Sig.	Keputusan
H1	Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja	5,012	0,000	Diterima
H2	Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja	3,276	0,000	Diterima

Uji Simultan (Uji F)

uji F membuktikan nilai 18,765 dengan sig 0,000 < 0,05, maka dapat diartikan bahwa X1 dan X2 secara simultan berpengaruh bagi kinerja karyawan seperti model regresi dinilai layak digunakan dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan dari kedua variabel tersebut dapat diterima. (Sugiyono, 2022).

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.330	2	67.165	18.765	.000[b]
	Residual	275.615	77	3.579		
	Total	409.950	79			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-kuadrat) sebesar 0,328 membuktikan bahwasanya 32,8% variasi dalam Y dapat dikaitkan dengan X1 dan X2. Sebaliknya, 67,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar model penelitian (Ghozali, 2021).

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572[a]	.328	.310	1.89193

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Nilai R-kuadrat yang dimodifikasi sebesar 0,310 membuktikan bahwasanya model tersebut memiliki daya penjelas yang cukup kuat, mengingat jumlah variabel yang digunakan. Maka dari itu, dapat dikonklusikan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14443
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

bahwasanya motivasi dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi. (Robbins & Judge, 2022).

PEMBAHASAN

Pembahasan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

temuan riset ini membuktikan bahwasanya X1 berpengaruh bagi kY, yang dibuktikan oleh nilai t 5,012 dengan sig 0,000 rendah 0,05, maka hipotesis awal dapat diterima. yang membuktikan bahwasanya motivasi pengaruhi kinerja karyawan dapat dikonfirmasi..

Data membuktikan bahwasanya X1 yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan Y. Motivasi berperan sebagai pendorong yang memengaruhi kinerja karyawan, meliputi etos kerja, rasa tanggung jawab, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya lebih fokus dalam mencapai tujuan mereka dan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik (Robbins & Judge, 2022).

Hasil penelitian ini searah dengan asumsi bahwasanya motivasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja individu di dalam suatu organisasi (Armstrong, 2021). Selain itu, dalam konteks sektor publik, motivasi juga berkaitan dengan orientasi pelayanan kepada masyarakat, sehingga semakin tinggi motivasi pegawai, maka kualitas pelayanan yang diberikan juga cenderung meningkat (Kim, 2021).

Pembahasan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya X1 berkontribusi bagi Y, ditunjukkan oleh nilai t sebesar 3,276 dengan p-value 0,002 rendah 0,05, maka hipotesis kedua dapat diterima.bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan, terbukti benar.

Hal ini mengindikasikan bahwasanya X2 yang konstruktif dapat membangun lingkungan kerja yang menunjang optimalisasi kerja.. Nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi, seperti kerja sama tim, kepatuhan terhadap aturan, serta kejelasan visi dan misi, menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Budaya organisasi yang efektif dapat mendorong perilaku kerja yang konstruktif dan memperkuat dedikasi karyawan terhadap organisasi (Schein & Schein, 2021). Selain itu, model budaya organisasi yang mengutamakan keterlibatan dan konsistensi telah terbukti berkorelasi dengan kinerja karyawan (Denison dkk., 2021). maka itu, budaya organisasi yang lebih kokoh berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian secara simultan membuktikan bahwasanya motivasi dan budaya organisasi secara simultan memberikan dampak bagi kinerja karyawan, yang terlihat dari nilai F sebesar 18,765 dengan sig 0,000 rendah 0,05 maka hipotesis ketiga dinyatakan diterima, sementara nilai koefisien determinasi (R^2) 0,328 mengindikasikan bahwasanya 32,8% variasi kinerja diuraikan oleh kedua variabel dalam kajian ini dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang digunakan.

Temuan tersebut membuktikan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu, seperti motivasi, serta unsur-unsur organisasi, seperti budaya kerja. Interaksi antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja yang mendukung menghasilkan kinerja optimal (Robbins & Judge, 2022). Oleh karena itu, organisasi harus secara konsisten memantau motivasi karyawan sekaligus menumbuhkan X2 yang positif guna memastikan peningkatan Y secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Karawang. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, kedisiplinan, dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat membantu instansi mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, motivasi kerja perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi juga berperan dalam membentuk perilaku pegawai selama menjalankan tugasnya. Nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam organisasi dapat memengaruhi cara pegawai berinteraksi, bekerja sama, dan menyelesaikan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong kedisiplinan dan tanggung jawab. Penerapan budaya organisasi yang konsisten dapat membantu pegawai memahami tujuan dan standar kerja instansi. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk berusaha mencapai hasil yang optimal, sedangkan budaya organisasi menyediakan nilai

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14443
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

dan lingkungan kerja yang mengarahkan perilaku mereka. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 32,8%, yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 32,8% variasi kinerja pegawai. Adapun 67,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, pihak Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Karawang perlu memperhatikan upaya peningkatan motivasi kerja dan penguatan budaya organisasi. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan yang sesuai, evaluasi kinerja yang objektif, kesempatan pengembangan kompetensi, serta pembagian tugas yang jelas. Di samping itu, instansi perlu membangun komunikasi yang terbuka, meningkatkan kerja sama antarpegawai, dan menerapkan nilai-nilai organisasi secara konsisten. Langkah-langkah tersebut dapat menjadi bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai, guna memperoleh pemahaman yang lebih luas. Penambahan variabel dan penggunaan objek penelitian yang berbeda juga dapat membantu menguji konsistensi temuan pada instansi pemerintahan lainnya. Selain itu, penelitian dengan cakupan responden yang lebih luas dapat memberikan gambaran yang lebih beragam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Kemudian nantinya hasil penelitian lanjutan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Referensi

1. Arikunto, S. (2021). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
2. Armstrong, M. (2021). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page.
3. Denison, D. R., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2021). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. European Journal of Work and Organizational Psychology, 30(1), 3–23. https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1731780
4. Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Jufrizen, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(1), 35–45. https://doi.org/10.30596/jimb.v8i1.5531
6. Kim, S. (2021). Public service motivation and performance: A review of recent research. Public Personnel Management, 50(1), 3–23.
7. Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
8. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education Limited.
9. Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). Organizational culture and leadership (5th ed.). John Wiley & Sons.
10. Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
Lima sumber tambahan yang relevan untuk topik budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai:
11. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056
12. Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 19–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
13. Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organization Science, 6(2), 204–223. https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204
14. Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. Journal of Applied Psychology, 89(5), 755–768. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755
15. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary Educational Psychology, 61, Article 101860. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14443
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)