

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN KARET SEMANGGI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

Ernita Shafa Nur Fadhilah¹, Agus Dharmanto², Milda Handayani³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Article History

Received : 23 May 2025

Revised : 30 May 2025

Accepted : 10 June 2025

Available Online

18 June 2025

Corresponding author*:

202110325214@mhs.ubharajava.ac.id

Cite This Article:

Ernita Shafa Nur Fadhilah, Agus Dharmanto, & Milda Handayani. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN KARET SEMANGGI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 22–32. Retrieved from <https://journal.admi.or.id/index.php/JEKMA/article/view/2088>

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jekma.v4i2.2088>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam menentukan kesuksesan organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi.

Kinerja pegawai berkontribusi terhadap efektivitas organisasi, termasuk di sektor pemerintahan seperti kantor kelurahan. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Nur Azijah et al., 2024) keberhasilan kepemimpinan tercermin dari cara pemimpin memengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan. Pimpinan yang baik dapat mengoordinasikan perilaku anggota organisasi dan memiliki keahlian yang dibutuhkan (Dwi Jatiningrum et al., 2024)

Motivasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih optimal dan berusaha mengembangkan kariernya (Mulang, 2023). Selain itu, budaya organisasi mendukung kinerja pegawai dengan menciptakan norma dan nilai yang membentuk pola perilaku mereka dalam organisasi.

Kantor Kelurahan Karet Semanggi, Jakarta Selatan, menghadapi tantangan dalam kepemimpinan, motivasi pegawai dan budaya organisasi yang memengaruhi kinerja. Kurangnya kepemimpinan yang efektif menyebabkan ketidaksempurnaan dalam pelaksanaan tugas

administratif dan sosial. Motivasi pegawai rendah akibat kurangnya penghargaan, kesempatan pengembangan, dan tingginya tekanan kerja. Selain itu budaya organisasi yang kaku menghambat kolaborasi dan inovasi.

Pencapaian kinerja pegawai mengalami fluktuasi pada 2021 kinerja pegawai tercatat sebesar 85%, meningkat menjadi 89% pada 2022, namun turun menjadi 83% pada 2023. Target kinerja yang ditetapkan adalah 100%, menunjukkan bahwa pencapaian belum optimal.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja pegawai. (Sarif & Idris, 2023) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja pegawai, sementara budaya organisasi berdampak negatif dalam beberapa kondisi. Sebaliknya, motivasi ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Firmansyah & Maria, 2022).

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi dan membimbing individu dengan menerapkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepercayaan, penghargaan, dan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama (Iwah et al., 2023). Menurut Kartono (2020), keberhasilan kepemimpinan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, pengarahan bawahan, dan tanggung jawab. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya membangun hubungan berdasarkan rasa hormat dan kepercayaan, tetapi juga mampu menginspirasi serta mengelola potensi timnya untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang muncul ketika seseorang merasa terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk menjalankan aktivitas dengan ketulusan, antusiasme, dan dedikasi tinggi. Motivasi ini memungkinkan individu melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati, sehingga hasil akhirnya menjadi lebih optimal dan berkualitas tinggi (Iverson, 2024). Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi dapat diukur melalui lima aspek utama: kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri. Kebutuhan fisik mencakup aspek dasar seperti istirahat dan lingkungan kerja yang nyaman, sementara rasa aman berkaitan dengan kepastian kerja. Kebutuhan sosial melibatkan hubungan harmonis dengan rekan kerja, penghargaan berfokus pada apresiasi terhadap kontribusi, dan perwujudan diri mendorong individu mencapai potensi terbaiknya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang membentuk perilaku serta interaksi anggota organisasi, sekaligus menjadi pedoman dalam mencapai tujuan dan membangun identitasnya. Menurut (Busro, 2020), indikator budaya organisasi meliputi keyakinan pada diri sendiri, sikap tegas, kecakapan dalam mengelola emosi, kemampuan untuk mengambil inisiatif, dan keterampilan pengawasan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pencapaian individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang dinilai berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan (Hastuti, 2020) dengan indikator yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengevaluasi hubungan antara satu variabel dependen dan beberapa variabel independen. Metode ini adalah teknik regresi linear berganda.

Semua orang yang bekerja di Kantor Kelurahan Karet Semanggi termasuk dalam penelitian ini. Karena jumlah karyawan hanya 55, penelitian ini melibatkan semua pekerja. Setelah data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai alat utama, data dianalisis menggunakan SPSS 26.

HASIL PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, validitas kuesioner diuji dengan membandingkan nilai **r hitung** dengan **r tabel**. Perhitungan **r tabel** menggunakan rumus derajat kebebasan (df), yaitu jumlah responden dikurangi 2. Dengan **df = 53** dan tingkat signifikansi **0,05 (dua arah)**, diperoleh **r tabel sebesar 0,265**. Kuesioner dianggap valid apabila **r hitung lebih besar dari r tabel**. Pengujian validitas dilakukan menggunakan **SPSS versi 26**, dan hasilnya disajikan berikut ini.

Tabel 1 Uji Validitas Kepemimpinan

No Item	Indikator	R _{xy}	R _{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,381	0,265	Valid
2	Pernyataan 2	0,598	0,265	Valid
3	Pernyataan 3	0,736	0,265	Valid
4	Pertanyaan 4	0,730	0,265	Valid
5	Pernyataan 5	0,845	0,265	Valid
6	Pernyataan 6	0,725	0,265	Valid
7	Pernyataan 7	0,787	0,265	Valid
8	Pernyataan 8	0,691	0,265	Valid
9	Pernyataan 9	0,778	0,265	Valid
10	Pernyataan10	0,831	0,265	Valid

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dalam tabel, setiap item menunjukkan nilai r_{xy} yang lebih tinggi dibandingkan r tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian memiliki hubungan yang kuat dengan skor total, sehingga dinyatakan valid. Dengan kata lain, semua item dalam kuesioner ini layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara tepat. Hasil ini juga mengonfirmasi bahwa instrumen yang digunakan memiliki kualitas yang baik dalam mengukur aspek yang diteliti.

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi

No Item	Indikator	R _{xy}	R _{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,684	0,265	Valid
2	Pernyataan 2	0,607	0,265	Valid
3	Pernyataan 3	0,753	0,265	Valid
4	Pernyataan 4	0,679	0,265	Valid
5	Pernyataan 5	0,748	0,265	Valid
6	Pernyataan 6	0,888	0,265	Valid
7	Pernyataan 7	0,842	0,265	Valid
8	Pernyataan 8	0,785	0,265	Valid
9	Pernyataan 9	0,844	0,265	Valid
10	Pernyataan 10	0,848	0,265	Valid

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen penelitian memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dibandingkan batas minimal yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen tersebut valid. Di antara pernyataan yang diuji, terdapat satu yang memiliki nilai korelasi paling tinggi, sementara pernyataan lain menunjukkan nilai korelasi paling rendah. Meskipun terdapat perbedaan dalam tingkat korelasi masing-masing pernyataan, secara keseluruhan, semua indikator tetap memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 3 Uji Validitas Budaya Organisasi

No Item	Indikator	R_{xy}	R_{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,818	0,265	Valid
2	Pernyataan 2	0,816	0,265	Valid
3	Pernyataan 3	0,827	0,265	Valid
4	Pernyataan 4	0,859	0,265	Valid
5	Pernyataan 5	0,859	0,265	Valid
6	Pernyataan 6	0,892	0,265	Valid
7	Pernyataan 7	0,869	0,265	Valid
8	Pernyataan 8	0,742	0,265	Valid
9	Pernyataan 9	0,764	0,265	Valid
10	Pernyataan 10	0,866	0,265	Valid

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Dari tabel 3 semua nilai r hitung untuk 10 pernyataan yang diuji lebih besar dari nilai r tabel 0,265. Oleh karena itu semua pertanyaan dalam variabel yang diuji telah memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain, seluruh item yang diuji dapat dianggap sebagai indikator yang sah dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian.

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Pegawai

No Item	Indikator	R_{xy}	R_{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,868	0,265	Valid
2	Pernyataan 2	0,868	0,265	Valid
3	Pernyataan 3	0,761	0,265	Valid
4	Pernyataan 4	0,757	0,265	Valid
5	Pernyataan 5	0,844	0,265	Valid
6	Pernyataan 6	0,891	0,265	Valid
7	Pernyataan 7	0,869	0,265	Valid
8	Pernyataan 8	0,865	0,265	Valid
9	Pernyataan 9	0,625	0,265	Valid
10	Pernyataan 10	0,843	0,265	Valid

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari setiap variabel dalam penelitian ini, ada sepuluh pertanyaan yang dianggap valid, dan nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel, yaitu 0,265, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh pertanyaan dari setiap variabel tersebut dianggap valid.

Uji Reabilitas

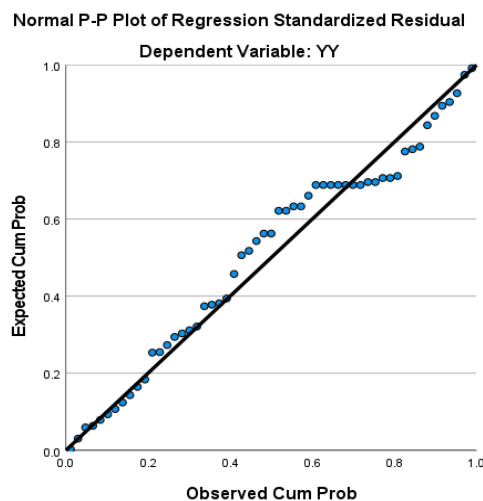
Tabel 5 Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.868	0,60	<i>Reliable</i>
2	Motivasi	0,916	0,60	<i>Reliable</i>
3	Budaya Organisasi	0,940	0,60	<i>Reliable</i>
4	Kinerja	0,934	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Hasil uji reliabilitas berdasarkan kriteria nilai variabel telah melebihi batas minimum yaitu 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan data yang diperoleh dari kuesioner tersebut dapat dianggap konsisten dan terpercaya.

Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan gambar 1 Hasil plot menunjukkan bahwa sebagian besar titik berada di sekitar garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pola ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi, sehingga model regresi dapat dianggap valid untuk analisis lebih lanjut.

Uji Kolmogorov Test

Tabel 6 Kolmogorov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.09350716
Most Extreme Differences	Absolute		.116
	Positive		.101
	Negative		-.116
Test Statistic			.116
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.063
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.061
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.055
		Upper Bound	.068

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,063, lebih besar dari batas signifikansi 0.05. Sebagai hasil dari bukti bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara distribusi normal dan distribusi residual, residual dalam model regresi dapat dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas residual terpenuhi, yang berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Uji Multikolonieritas

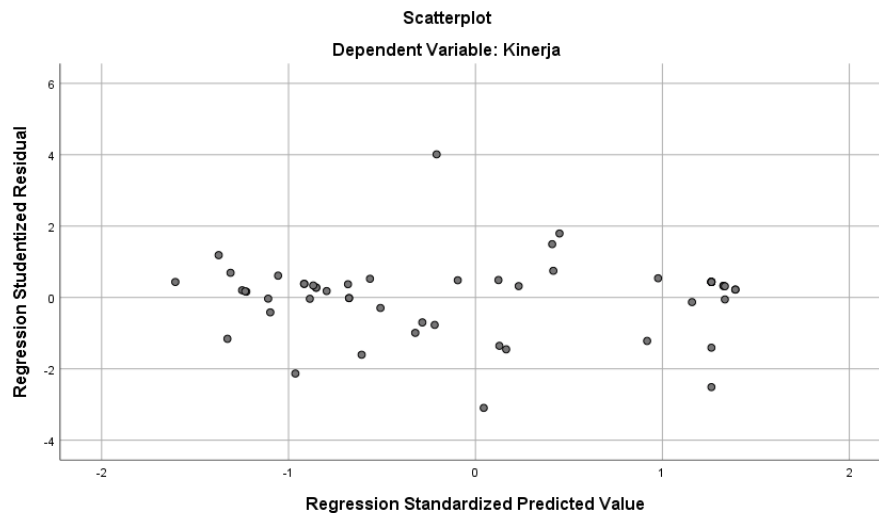
Coefficients ^a			
Model		Collinery Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.485	2.061
	Motivasi	.225	4.442
	Budaya Organisasi	.273	3.668

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 6 nilai Tolerance untuk variabel Kepemimpinan 0,485, Motivasi 0,225, dan Budaya Organisasi 0,273 semuanya lebih besar dari 0,10, sehingga tidak ada indikasi multikolinearitas yang serius. Begitu pula dengan nilai VIF, di mana semua variabel memiliki nilai $VIF < 5$, yaitu Kepemimpinan 2.061, Motivasi 4.442, dan Budaya Organisasi 3.668. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan antara variabel independen, hubungan tersebut masih dalam batas yang dapat diterima dan tidak mengganggu stabilitas model regresi. Dengan demikian, hasil uji multikolinearitas ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi tidak memiliki multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Tidak ada heteroskedastisitas dalam data penelitian ini, seperti yang terlihat pada Gambar 2, di mana titik-titik data tersebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas.

Analisis Linear berganda

Tabel 8 Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.478	4.276		.911
	Kepemimpinan	.543	.134	.418	.000
	Motivasi	-.290	.161	-.274	.077
	Budaya Organisasi	.733	.131	.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -478 + 0,543X_1 - 290X_2 + 0,733X_3$$

Penjelasan dari persamaan tersebut:

1. Dengan nilai konstanta -478, kinerja pegawai (Y) diperkirakan sebesar -478 jika kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), dan budaya organisasi (X₃) sama dengan nol.
2. Koefisien kepemimpinan 0,543 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel lainnya tetap, setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan (X₁) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,543.
3. Koefisien motivasi - 290 menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel lain tidak berubah, setiap kenaikan satu satuan motivasi (X₂) menyebabkan penurunan kinerja pegawai sebesar 290.

4. Koefisien budaya organisasi 0,733 menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel lain tetap, peningkatan satu satuan budaya organisasi (X3) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,733.

Uji T-test

Tabel 9 Uji T-test

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-.478	4.276		-.112
	Kepemimpinan	.543	.134	.418	4.047
	Motivasi	-.290	.161	-.274	-1.805
	Budaya Organisasi	.733	.131	.773	5.605

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Dari hasil perhitungan SPSS tabel diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan

Dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai hitung t 4,047, yang lebih besar dari t-tabel 1,675, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis Ha diterima, sehingga kepemimpinan terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Indikator kepemimpinan, seperti kemampuan pengambilan keputusan, keterampilan komunikasi, kemampuan mengarahkan bawahan, serta tanggung jawab, memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

2. Motivasi Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai nilai signifikansi 0,077 dan nilai hitung t -0,805 masing-masing lebih rendah dari nilai t-tabel 1,675. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hipotesis Ha ditolak. Bahkan dalam model ini, itu berdampak negatif. Dalam penelitian ini, indikator motivasi seperti kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri tidak cukup berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikantor Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan

Dengan nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung 5,605, yang lebih besar dari t-tabel 1,675, budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis Ha diterima, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Faktor utama yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai adalah indikator budaya organisasi seperti keyakinan diri, sikap tegas, kemampuan mengelola emosi, inisiatif, dan keterampilan pengawasan.

Uji F

Tabel 10 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1106.064	3	368.688	47.329	.000 ^b
	Residual	397.281	51	7.790		
	Total	1503.345	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, menurut tabel hasil perhitungan simultan. Nilai F hitung 47,329 dengan signifikansi 0,000, sementara nilai F tabel 3,18, menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan bahwa signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa ketiga komponen tersebut mempengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan. Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian adalah beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.720	2.79103

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Diolah oleh Peneliti dengan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai R Square sebesar 0,720 menunjukkan bahwa 72% variasi dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi. Faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini mempengaruhi 28%.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan nilai t hitung 4,047, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,675, dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya (Djawa, 2021). Nilai t hitung 4,658 melampaui nilai t tabel 1,701 dan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dengan nilai t hitung -1,805 kurang dari t tabel 1,675 dan signifikansi 0,077, lebih besar dari 0,05. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Disperindag Kabupaten Malang, yang menemukan bahwa motivasi tidak memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, dengan nilai t hitung 0,989 kurang dari t tabel 1,672. Ini menunjukkan bahwa motivasi

individu mungkin tidak sepenting faktor lain, seperti lingkungan kerja dan budaya perusahaan, berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya perusahaan memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Nilai T tabel adalah 1,675 lebih rendah dari nilai T hitung sebesar 5,605, dan tingkat signifikansi adalah 0,000 lebih rendah dari 0,05. Studi sebelumnya (Miawati, 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi di tempat kerja memengaruhi kinerja pekerja di Kelurahan Karang Pawitan, Kabupaten Karawang. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Fasilitas et al. (2024) di kantor kelurahan se-Kecamatan Mallusetasi, Kabupaten Barru, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi semuanya memengaruhi kinerja pekerja; nilai F hitung 47,329 lebih besar daripada F tabel 3,18, dan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Giovanni (2022) di Kantor Kecamatan Sey Bambang, Kabupaten Serdang Bedagai, menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian Iwah et al. (2023) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, komunikasi yang efektif, dan apresiasi terhadap pencapaian pegawai.
2. Motivasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai karena kepuasan kerja tidak selalu sebanding dengan peningkatan produktivitas, faktor lain seperti budaya organisasi tetap berperan penting.
3. Budaya organisasi memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.
4. Budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi tetap berpengaruh terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua elemen ini saling terkait dan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta produktif.

SARAN

1. Meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan komunikasi yang lebih terbuka dan pengambilan keputusan partisipatif.
2. Mengembangkan kebijakan penghargaan dan program pengembangan karir untuk meningkatkan motivasi pegawai.
3. Memperkuat budaya organisasi dengan kegiatan yang mendorong kolaborasi dan kerja tim.
4. Meningkatkan komunikasi antara pegawai dan pimpinan melalui rapat rutin serta menerapkan insentif bagi pegawai berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Busro. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia prenda media*.
- Dwi Jatiningrum, C., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

- Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). / *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56–71. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Giovani, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara. *Research Repository*, 7(5), 1–103.
- Hastuti, B. S. & A. H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
- Iverson, D. (2024). *MOTIVASI KERJA, DISIPLINKERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJAKARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA*. 4(02), 7823–7830.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238–245. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/view/257>
- K DJAWA, S. (2 C.E.). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* 1(2), 75. <https://doi.org/10.32529/emor.v1i2.32>
- Miawati, B. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Karang Pawitan Kab. Karawang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April), 543–554.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Noufal, F., & Alfadri, F. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.34>
- Nur Azijah, S., Rahmawati, R., Wahyudin, C., Anak Lydon, N., & Studi Administrasi Publik, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Influence of Leadership on Civil Servant Performance. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1–14.
- Sarif, M., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Dira Jaya Sinar Rezeki. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(5), 534–543. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/article/view/4099%0Ahttps://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/article/download/4099/2481>
- Syafulloh, D., Widagdo, S., & Amin, S. (2021). Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Informatika. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(5), 14–23.