



Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Inspektorat Jendral Kemendikbudristek

Ananda Melia Oktaviani

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: JL. Ir H Juanda No.39, Cemp. Putih, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan.

Korespondensi penulis: anandamelio29@gmail.com*

Abstract. *This study uses a quantitative statistical method through SPSS application calculations. The population in this study were 344 employees of the Inspectorate General of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology, the sampling method used was the purposive sampling method with the slovin formula, obtaining a sample of 77 respondents. The analysis used in this study includes data quality testing, hypothesis testing, and determination coefficient testing. After conducting the hypothesis test, it is known that the t-test for motivation is $4.457 > t\text{-table } 1.663$ and the significant value is $0.000 < 0.05$, organizational culture t-test $1.341 < t\text{-table } 1.663$ and the significant value is $0.184 > 0.05$, and the f-test is known that f-test $55.687 > f\text{-table } 3.11$ and the significant value is $0.000 < 0.05$. This proves that motivation partially influences employee performance while organizational culture does not influence employee performance, motivation and organizational culture simultaneously influence employee performance..*

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

Abstrak. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik melalui perhitungan aplikasi SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Jendral Kemendikbudristek yang berjumlah 344 orang, metode sampel yang digunakan ialah metode purposive sampling dengan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 77 responden. Analisis yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji kualitas data, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui bahwa thitung motivasi $4,457 > ttabel 1,663$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, budaya organisasi thitung $1,341 < ttabel 1,663$ dan nilai signifikan $0,184 > 0,05$, dan uji f diketahui bahwa fhitung $55,687 > ftabel 3,11$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sementara budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Motivasi.

1. LATAR BELAKANG

Peningkatan kualitas pelayanan publik pada saat ini menjadi salah satu aspek penting bagi instansi pemerintahan di Indonesia guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Hal ini berkembang seiring dengan peningkatan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pelayanan publik yang transparan, akuntabel, dan responsif.

Begitu pula dengan Inspektorat Jendral Kementerian Pendidikan Kebudayaan Ristek dan Teknologi (Kemendikbudristek) adalah salah satu instansi pemerintahan sejak tahun 1948 sebagai unit pengawasan internal yang bertugas untuk memastikan seluruh program, kebijakan, serta kegiatan yang dilakukan oleh Kemendikbudristek berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tingginya kompleksitas tugas dan tanggung jawab di instansi ini menuntut adanya kinerja karyawan yang maksimal. Setiap pegawai dituntut untuk mampu

menghadapi tantangan yang beragam, sehingga kinerja optimal sangat diperlukan guna menjalankan tugas-tugas dengan baik. Dalam lingkup ini motivasi dan budaya organisasi adalah 2 (dua) aspek yang saling berkaitan yang harus dikelola dengan baik, motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan dapat bekerja lebih keras dan lebih optimal, dan termotivasi dalam meraih hasil sebaik-baiknya. Guna mendukung kinerja, Inspektorat Jendral Kemendikbudristek mengambil berbagai langkah strategis agar setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Namun, meskipun banyak instansi pemerintah telah berupaya meningkatkan kualitas layanan publik, tantangan dalam mewujudkannya tetap ada.

Salah satu tantangan terbesar adalah bagaimana memastikan setiap elemen dalam organisasi atau sebuah instansi, pada khususnya karyawan dapat berfungsi dengan baik guna mencapai tujuan tersebut. Perbedaan tingkat motivasi dan persepsi terhadap budaya organisasi diantara karyawan sering kali menjadi faktor penghambat kinerja. Beberapa karyawan mungkin merasa kurang dihargai atau tidak mendapat lingkungan kerja yang mendukung perkembangan diri mereka. Kondisi ini dapat menghambat dan menurunkan efisiensi serta produktivitas kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil akhir dari pelayanan publik yang akan diberikan. Berlandaskan penjelasan diatas menggugah penulis guna melaksanakan riset yang berbentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Jendral Kemendikbudristek”**.

Tujuan dilakukannya penelitian iniyaitu sebagai berikut 1.) Untuk mengetahui apakah Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada Inspektorat Jendral Kemendikbudristek. 2.) Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Inspektorat Jendral Kemendikbudristek. 3.) Untuk mengetahui apakah Motivasi dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Inspektorat Jendral Kemendikbudristek.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Menurut pendapat Sutrisno dalam (Dayani & Kadang, 2020), “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu sekaligus menjadi penyebab munculnya perilaku tersebut”. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal guna mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan dan menjalankan tugas secara optimal. Hal ini berdampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya Organisasi

Menurut pendapat Vecchio dalam (Siska.et.al, 2020), “budaya organisasi selaku nilai serta norma bersama yang ada dalam sesuatu organisasi serta untuk membimbing dan mengarahkan perilaku karyawan yang berada di dalamnya". Berdasarkan penjabaran para ahli, budaya organisasi adalah sebagai nilai dan norma suatu organisasi, budaya organisas yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi karyawan, dan memperkuat kerja sama tim.

Kinerja Karyawan

Menurut Mahsun dalam (Ummah, 2019), kinerja ialah tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu kegiatan atau kebijakan guna mewujudkan tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam perencanaan. Kinerja sering digunakan untuk menggambarkan prestasi tingkat keberhasilan individu maupun kelompok, kinerja hanya dapat diukur jika induvidu atau kelompok memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya, krteria tersebut berupa tujuan atau target yang ingin dicapai. Tanpa tujuan maupun target seseorang atau organisasi tidak dapat diukur karena tidak mempunyai tolak ukurnya. Berdasarkan penjabaran para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu maupun kelompok yang telah melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan intansi, oleh karna itu instansi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja karyawan melalui pelatihan, penghargaan, kepemimpinan efektif dan evaluasi berkala. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ho1 : Diduga Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Inspektorat Jendral Kemendikbudristek. Ha1 : Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Inspektorat Jendral Kemendikbudristek.
- Ho2 : Diduga Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Inspektorat Jendral Kemendikbudristek.
- Ha2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Insepktorat Jendral kemendikbudristek.
- Ho3 : Diduga Motivasi dan Budaya Organisai secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Inspektorat Jendral Kemendikbudristek.
- Ha3 : Diduga Motivasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Inspektorat Jendral Kemendikbudristek

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik guna mengetahui terdapat atau tidak pengaruh antara variabel bebas (independent variable) yakni Motivasi dan Budaya Organisasi, dengan variabel terikat (dependent variable) yakni Kinerja Karyawan. Menurut pendapat Hermawan dalam (Erma Widyastuti & Ismail, 2024), populasi merujuk pada objek atau subjek dalam suatu wilayah yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu, yang kemudian digunakan oleh peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan. Sejalan dengan pendapat Hermawan, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Inspektorat Jendral Kementerian Pendidikan Kebudayaan Ritek dan Teknologi adalah sebanyak 334 orang. Menurut Hemawan dalam (Erma Widyastuti & Ismail, 2024), “sampel ialah bagian yang diambil dari populasi”. Pada Penelitian ini peneliti menggunakan metode purposive sampling dikarenakan tidak semua populasi atau pegawai dapat mengisi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh dari tanggapan para responden yang dikumpulkan melalui kuisioner. Seluruh tanggapan responden kemudian diolah menggunakan Microsoft Exel, pengolahan data di Microsoft Exel digunakan untuk mengatur format, mengelompokan sesuai variabel, menglompokan perindikator, dan melakukan perhitungan dasar. Kemudian diolah kembali menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciens) versi 26.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,512	0,224	Valid
	X1.2	0,605	0,224	Valid
	X1.3	0,627	0,224	Valid
	X1.4	0,737	0,224	Valid
	X1.5	0,686	0,224	Valid
	X1.6	0,547	0,224	Valid
	X1.7	0,587	0,224	Valid
	X1.8	0,654	0,224	Valid
	X1.9	0,648	0,224	Valid
	X1.10	0,669	0,224	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,468	0,224	Valid
	X2.2	0,483	0,224	Valid
	X2.3	0,680	0,224	Valid

	X2.4	0,695	0,224	Valid
	X2.5	0,698	0,224	Valid
	X2.6	0,516	0,224	Valid
	X2.7	0,646	0,224	Valid
	X2.8	0,548	0,224	Valid
	X2.9	0,709	0,224	Valid
	X2.10	0,721	0,224	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,548	0,224	Valid
	Y.2	0,477	0,224	Valid
	Y.3	0,632	0,224	Valid
	Y.4	0,786	0,224	Valid
	Y.5	0,730	0,224	Valid
	Y.6	0,444	0,224	Valid
	Y.7	0,670	0,224	Valid
	Y.8	0,666	0,224	Valid
	Y.9	0,690	0,224	Valid
	Y.10	0,690	0,224	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi atau keandalan instrumen. Suatu indikator pernyataan kuisioner dinyatakan reliabel atau andal apabila nilai *cornbach's Alpha* > 0,60. Sebaliknya jika nilai *cornbach's Alpha* < 0,60 indikator pernyataan dianggap kurang andal atau tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	0,830	> 0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,822	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,837	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini menunjukkan *nilai cornbach's Alpha* > 0,6 yang artinya seluruh butir instrumen pernyataan pada variabel penelitian ini dinyatakan reliabel atau andal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.86610711	
Most Extreme Differences	Absolute	.124	
	Positive	.119	
	Negative	-.124	
Test Statistic			.124
Asymp. Sig. (2-tailed)			.005 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.168 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.158
		Upper Bound	.178
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3. mengenai hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan (*Monte Carlo Sig.*) adalah 0,168 yang artinya nilai signifikan lebih besar dari 0,05 / $0,168 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dalam kuisioner variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolienaritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolienaritas Variabel Penelitian

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.075	3.271		3.080	.003		
	Motivasi (X1)	.589	.132	.613	4.457	.000	.285	3.506
	Budaya Organisasi (X)	.184	.137	.184	1.341	.184	.285	3.506

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4. mengenai hasil uji multikolinearitas variabel penelitian, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah $0,285 > 0,10$ dan nilai *VIF* pada variabel Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah $3,506 < 10,0$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Penelitian

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.209	2.317		1.385	.170
Motivasi (X1)	.143	.094	.325	1.525	.132
Budaya Organisasi (X2)	-.176	.097	-.385	-1.806	.075

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5. hasil uji heteroskedastisitas penelitian dapat diketahui nilai *sig.* pada variabel Motivasi (X1) $0,132 > 0,05$ dan nilai *sig.* pada variabel Budaya Organisasi (X2) $0,075 > 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuisioner tidak terdapat heteroskedastisitas,

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t

Tabel 6. Hasil Uji T Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.075	3.271		3.080	.003
Motivasi (X1)	.589	.132	.613	4.457	.000
Budaya Organisasi (X2)	.184	.137	.184	1.341	.184

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 6. Hasil uji T pada variabel X1 terhadap pengaruh variabel Y diketahui $4,457 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai *sig.* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Motivasi secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji T Budaya Organisasi (X2) Terhadap Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.075	3.271		3.080	.003
	Motivasi (X1)	.589	.132	.613	4.457	.000
	Budaya Organisasi (X2)	.184	.137	.184	1.341	.184

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7. Hasil uji T pada variabel X2 terhadap pengaruh variabel Y diketahui nilai *thitung* sebesar 1,341 < dari *ttabel* 1,663 dan nilai sig. 0,184 > dari 0,05, dengan ini dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, yang artinya Budaya Organisasi secara parsial atau terpisah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Inspektorat Jendral Kemendikbudristek..

Tabel 8. Hasil uji F variabel penelitian

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740.789	2	370.394	55.687	.000 ^b
	Residual	492.198	74	6.651		
	Total	1232.987	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X1)

Sumber: diolah (2024)

Berdasarkan Tabel IV.14 hasil uji F variabel dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai *fhitung* sebesar 55,687 > dari *ftabel* 3,11 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas (*independent variable*) Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.590	2.57902

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X1)

Sumber: diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 9. hasil uji koefisien determinasi simultan, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* 0,601 (60,1%), dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi sama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 60,1%, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistika pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Inspektorat Jendral Kemendikbudristek. Dengan ini dapat dibuktikan melalui nilai *thitung* 4,457 > *ttabel* 1,663 dan nilai *Sig.* sebesar 0,000 < 0,05, berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Motivasi secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian statistika pada penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial atau terpisah terhadap Kinerja karyawan pada Inspektorat Jendral Kemendikbudristek. Dengan ini dapat dibuktikan melalui hasil uji *t* yang diperoleh nilai *thitung* sebesar 1,341 < dari *ttabel* 1,663 dan nilai *sig.* 0,184 > dari 0,05, dengan ini dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya Budaya Organisasi secara parsial atau terpisah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji pengujian statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi bersamaan atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada inspektorat Jendral Kemendikbudristek. Hal ini dapat dibuktikan dengan pengujian uji *f* pada variabel penelitian ini, diketahui bahwa nilai *fhitung* sebesar 55,687 > dari *ftabel* 3,11 dan nilai *sig.* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas (*independent variable*) Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Inspektorat Jendral Kemendikbudristek”. Berdasarkan data dan pengujian dari hasil hipotesis yang telah dilakukan penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh secara parsial atau terpisah terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis melalui pengolahan data yang menunjukkan bahwa, $t_{hitung} = 4,457 > 1,663$ t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan ini dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial atau terpisah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Inspektorat jendral Kemendikbudristek. Hal ini juga dapat dilihat melalui nilai pada uji determinasi parsial yang memperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,591 (59,1%), dengan ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,1% sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial atau terpisah terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis melalui pengolahan data yang menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $1,341 < 1,663$ t_{tabel} dan nilai Sig. $0,184 > 0,05$, dengan ini dapat dinyatakan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, dengan ini dapat disimpulkan Budaya Organisasi secara parsial atau terpisah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hal ini juga dapat dibuktikan dengan melihat uji determinasi parsial pada nilai *R-Square* 0,494 (49,1%), disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 49,4% sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Inspektorat Jendral Kemdikbudristek hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis (uji F) melalui pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $55,687 > 3,11$ f_{tabel} dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dan disimpulkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi secara

bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Inspektorat Jendral Kemendikbudristek.

Saran

Bagi Perusahaan

- a. Adakan sosialisasi terkait aturan supaya pegawai dapat memahami aturan yang sedang berlaku, dan terapkan hukuman/sangsi yang adil terhadap pelanggar aturan.
- b. Berikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dalam meningkatkan kinerja instansi.
- c. Perlu adanya peningkatan langkah-langkah budaya organisasi antara pegawai hal ini dapat membantu membangun komunikasi diantara pegawai, sehingga dapat tercipta relationship yang baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan sehingga terdapat kekurangan dan membutuhkan penyempurnaan oleh penelitian selanjutnya, dengan ini terdapat saran untuk peneliti selanjutnya, adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda misal seperti kuantitatif deskriptif dan lain sebagainya.
- b. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yakni Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel atau melakukan penelitian diluar variabel ini yang mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja dan lain sebagainya.
- c. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) cara mengumpulkan data diantaranya observasi, studi dokumentasi dan kuisioner, sehingga peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda seperti wawancara dan lain sebagainya.

DAFTAR REFERENSI

- Amirullah, & Riati. (2022). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akademika*, 20(1), 29–36. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i1.7>
- Budianto, R., & Sudarman, L. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3, [page range if available].
- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 969. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>
- Djaja, K. (2020). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian*, 4, 134–151.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan knowledge management terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Islami, G. L., & Melinda, T. (2021). Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (Persero). *Performa*, 4(3), 372–381. <https://doi.org/10.37715/jp.v4i3.1649>
- Katagame, I. R. (2024). Analisis pengaruh motivasi, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(5), [page range if available].
- Kusumanegara, D., & Baldah, N. (2023). Analisis motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 392–402. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.59>
- Setiawan, D. T. P., Sutapa, H., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Lexxa Data Indonusa. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 355–373. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.275>
- Siska, W., et al. (2020). Analisis motivasi, budaya organisasi, dan kinerja: Studi kasus pada ASN Dinas PMD Kabupaten Sleman 2019. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 127–136.
- Sri, P. T., & Isman, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Manajemen*, 2(04), 1010–1022.
- Syauqi, A., & Riyadi, T. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*, 2, 377–391.

- Ummah, M. S. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Sustainability*, 11(1), 1–14. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Widyastuti, E., & Ismail, H. (2024). Pengaruh budaya organisasi, pendidikan, dan pelatihan terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Klaten. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 5(02), 139–148. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v5i02.214>