



## Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi

M.Pandu Jaya Kafilatullah<sup>1\*</sup>, Zulfina Adriani<sup>2</sup>, Fitri Widiastuti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Pemerintahan, Universitas Jambi, Indonesia

<sup>2-3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Jambi, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [pandujaya696@gmail.com](mailto:pandujaya696@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the positive influence of work culture and work motivation on employee performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) in Jambi Province. This study is an associative study that examines the relationship between two variables. The subjects were 86 employees at the BAPPEDA office. Data collection was conducted using a questionnaire. Data were analyzed using a Likert scale and statistically processed using statistical tests and SPSS version 26 for Windows. Based on the research results, it can be obtained that the work culture variables (X1) and work motivation (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) of the Jambi Province Regional Development Planning Agency, with the results of the t test obtained for the work culture variable obtained a calculated t value > t table (2.668 > 1.988) with a significant level of 0.009 < 0.05 and for the work motivation variable obtained a calculated t value > t table (2.192 > 1.988) with a significant level of 0.031 < 0.05 it can be concluded that the factors (work culture and work motivation) partially influence employee performance at the Jambi Province Regional Development Planning Agency, and the F test obtained a calculated F value > F table (17.938 > 3.103) it can be concluded that the work culture variable (X1) and the work motivation variable (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** BAPPEDA; Employee Performance; Statistical Analysis; Work Culture; Work Motivation

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh positif budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang mengkaji hubungan antara dua variabel. Subjek penelitian adalah 86 pegawai di kantor BAPPEDA. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan skala Likert dan diolah secara statistik menggunakan uji statistik dan SPSS versi 26 for Windows. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel budaya kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel budaya kerja diperoleh nilai t hitung > t tabel (2,668 > 1,988) dengan tingkat signifikan 0,009 < 0,05 dan untuk variabel motivasi kerja diperoleh t hitung > t tabel (2,192 > 1,988) dengan tingkat signifikan 0,031 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa faktor (budaya kerja dan motivasi kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi, dan uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel (17,938 > 3,103) dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Analisis Statistik; BAPPEDA; Budaya Kerja; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting yang ada pada suatu instansi, merupakan faktor utama untuk mengembangkan suatu instansi (Sudarmanto, 2009). Dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsi instansi peranan pegawai sangatlah penting dalam melaksanakan kegiatan instansi karena pegawai memainkan peran penting dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Widodo & Yandi, 2022). Pegawai harus mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta ikut berpartisipasi dalam pada setiap kegiatan yang ada di instansi dengan lancar dan bertepatan guna (Windari & Rini, 2024).

Menyadari betapa pentingnya peran pegawai, instansi telah melaksanakan berbagai kegiatan untuk memberdayakan mereka. Untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kapabilitas dan juga kinerja yang optimal demi mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan upaya ini dilakukan satu di antaranya tindakan yang diterapkan adalah dengan memberikan penghargaan, dengan harapan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai (Yadnya, 2022).

Kinerja menekankan nilai efisiensi, yang didefinisikan sebagai hubungan antara pengeluaran dan pemasukan, sementara penilaian kemampuan menggantikan penentuan hasil kerja pegawai. Selain kemampuan, produktivitas juga terkait erat dengan kualitas hasil kerja, yang dilihat dari berbagai standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Sinambela, 2012). Penilaian kinerja ini harus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan serta memperhatikan aspek moral dan etika. Kinerja sangat penting bagi pegawai karena melalui penilaian tersebut, pegawai mendapatkan perhatian dan pengakuan dari atasan mereka (Ilhami, 2024). Kinerja Pegawai ialah hasil dari persepsi tentang pekerjaan pegawai (Augustine, 2022). Kinerja pegawai dapat diartikan juga dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pribadi pegawai dalam suatu instansi dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah budaya kerja. Anggapan, keyakinan, nilai, dan norma yang tumbuh dalam suatu instansi disebut budaya kerja. Budaya ini membentuk instansi dan berfungsi sebagai panduan bagi perilaku pegawainya saat menghadapi tantangan adaptasi terhadap lingkungan luar dan membantu mereka bersatu di dalam instansi (Mangkunegara, 2011). Budaya kerja dapat dipahami sebagai kumpulan program dan cara berpikir yang membantu pegawai bekerja lebih baik bekerja sama dan lebih produktif, selain budaya kerja juga berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk mengambil langkah-langkah menuju pencapaian tujuan tertentu (Sofyan dan Garniwa, 2007). Pentingnya motivasi terletak pada kemampuannya untuk membangkitkan semangat seseorang, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja individu tersebut. Pada dasarnya, setiap motivasi sebenarnya bersumber dari dalam diri kita sendiri, faktor eksternal berfungsi sebagai pemicu yang mendorong motivasi tersebut. Motivasi eksternal, seperti namanya, adalah motivasi yang sumber penuhnya berasal dari lingkungan luar seseorang. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasi yang muncul dari inisiatif diri seseorang (Lestari, 2024). Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan oleh karena itu motivasi membuat pencapaian tujuan yang terarah yang hasilnya akan merujuk pada kinerja pegawai. Jadi semakin banyak dorongan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai, akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pada pegawai (Sutrisno,

2009).

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat membuktikan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kedua faktor tersebut dianggap penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja di lingkungan instansi pemerintah. Dengan demikian, budaya kerja dan motivasi kerja yang baik diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Teori Budaya Kerja**

Menurut Sari (2019) Budaya kerja merupakan sistem nilai yang dipegang oleh setiap pribadi seseorang di dalam suatu organisasi. Hasil dari budaya kerja ini tidak hanya dipahami, tetapi juga diyakini oleh seluruh jajaran sebagai fondasi dalam setiap langkah gerakan organisasi. (Dessler, 2010) mengungkapkan bahwa pegawai telah lama menyadari pentingnya budaya kerja. Namun, mereka belum sepenuhnya menyadari bahwa keberhasilan dalam bekerja sebenarnya bermula dari hasil yang di punya dan tindakan yang sudah menjadi kebiasaan. Hasil ini berasal dari adat, agama, norma, dan peraturan untuk dipegang teguh oleh setiap pegawai atau instansi.

### **Teori Motivasi Kerja**

Menurut Aldi & Susanti (2019) Motivasi ialah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan tertentu dengan cara yang positif, sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keinginan, kebutuhan, tujuan, dan rasa puas yang dicapai. Dorongan ini bisa bersifat material maupun *immaterial*, menciptakan motif yang membuat seseorang berusaha (beraktivitas) untuk memenuhi kebutuhannya dan merasa puas. Jadi, ada hal-hal yang mendorong pegawai untuk bersikap dan bergerak secara positif. Menurut (Sofyandi & Garniwa, 2007) Motivasi dapat diartikan tindakan dorongan yang mendorong pegawai untuk berusaha lebih keras dalam meraih tujuan instansi, sembari tetap memperhatikan batas kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan.

### **Teori Kinerja**

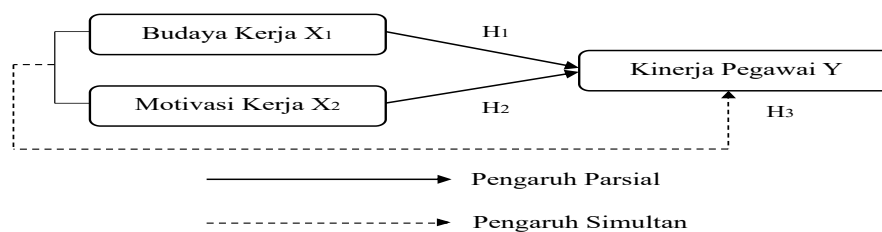
Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan kinerja dapat di artikan sebagai keunggulan dan nilai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk menjalankan amanah dan tanggung jawab yang di distribusikan untuknya. Menurut Hariandja (2002) menjelaskan kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, yang mencerminkan

sikap dan pembawaan pegawai setimpal dengan peran yang diemban dalam instansi. Sedangkan Menurut (Mondy, 2008) menyebutkan bahwasanya kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dalam suatu periode waktu tertentu, yang dibandingkan dengan berbagai acuan seperti target yang ditetapkan, tujuan, atau kriteria yang sebelumnya telah disepakati bersama.

## Hipotesis

Berdasarkan fenomena dan yang telah diuraikan oleh peneliti, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Diduga Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi.
- H2: Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi.
- H3: Diduga Budaya Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel, yakni Budaya kerja, Motivasi kerja dan Kinerja pegawai. Penerapan untuk penelitian ini, karena jumlah populasi responden tidak melebihi 100 orang, peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi, yaitu sebanyak 86 orang pegawai. Oleh karena itu, penggunaan seluruh populasi tanpa perlu menggunakan sampel sebagai unit observasi dikenal sebagai teknik sensus.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden yang merupakan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Kuesioner

disusun dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan Skala Likert 5 tingkatan pengutamaan jawaban, yaitu: 1=Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak Setuju, 3=Netral, 4=Setuju, 5=Sangat Setuju. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26 for windows.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, untuk meyakinkan bahwa instrumen mempunyai validitas tinggi, maka dipandang perlu menguji tingkat kevalidan melalui kegiatan uji coba. Cara menentukan valid atau tidaknya instrumen adalah dengan menkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan tabel nilai koefisien korelasi pada taraf kesalahan 5% atau taraf signifikan 95%. Besar  $r$  tabel untuk 86 responden dengan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 0,212. Apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel dengan taraf signifikan 5% maka soal dinyatakan valid dan apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel maka soal dinyatakan tidak valid (Hartono, 2018). Berdasarkan hasil uji coba validitas angket penelitian tentang “Pengaruh Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi diperoleh hasil sebagai berikut

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

| No | Variabel            | No. Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|---------------------|----------|----------|---------|------------|
| 1. | Budaya Kerja (X1)   | 1        | 0,532    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 2        | 0,599    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 3        | 0,512    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 4        | 0,427    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 5        | 0,535    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 6        | 0,583    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 7        | 0,617    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 8        | 0,606    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 9        | 0,429    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 10       | 0,479    | 0,212   | Valid      |
| 2. | Motivasi Kerja (X2) | 1        | 0,613    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 2        | 0,520    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 3        | 0,554    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 4        | 0,585    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 5        | 0,576    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 6        | 0,608    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 7        | 0,548    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 8        | 0,527    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 9        | 0,595    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 10       | 0,562    | 0,212   | Valid      |
| 3. | Kinerja Pegawai (Y) | 1        | 0,551    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 2        | 0,635    | 0,212   | Valid      |
|    |                     | 3        | 0,772    | 0,212   | Valid      |

| No | Variabel | No. Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|----------|----------|---------|------------|
|    |          | 4        | 0,788    | 0,212   | Valid      |
|    |          | 5        | 0,711    | 0,212   | Valid      |
|    |          | 6        | 0,570    | 0,212   | Valid      |
|    |          | 7        | 0,717    | 0,212   | Valid      |
|    |          | 8        | 0,620    | 0,212   | Valid      |
|    |          | 9        | 0,696    | 0,212   | Valid      |
|    |          | 10       | 0,673    | 0,212   | Valid      |

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian dari output item total statistik nilai  $r$  hitung semuanya di atas 0, 212 berarti bukti soal angket dari seluruh variabel tersebut dikatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk dijadikan sebagai alat ukur data, apabila instrumen tersebut memiliki koefisien realibilitas yang tinggi. Untuk menentukan realibilitas kuesioner digunakan rumus Alpha Cronbach (Azwar, 2001). Berdasarkan uji realibilitas instrumen menggunakan program SPSS di dapat data sebagai berikut

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel                 | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan      |
|-----|--------------------------|-------------------------|-----------------|
| 1   | Budaya Kerja ( $X_1$ )   | 0,780                   | Reliabel        |
| 2   | Motivasi Kerja ( $X_2$ ) | 0,818                   | Sangat Reliabel |
| 3   | Kinerja Pegawai (Y)      | 0,864                   | Sangat Reliabel |

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS, 2025

Hasil perhitungan menunjukkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel budaya kerja ( $X_1$ ) sebesar 0, 780, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0, 818, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0, 864. Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari standar *Cronbach's Alpha* 0, 212 sehingga seluruh angket dinyatakan *reliabel* (andal), sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan melalui angket budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji ini adalah untuk menguji normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pedoman pengambilan keputusan :

- Nilai Sig. atau Signifikansi atau Nilai Probabilitas maka, distribusi adalah tidak normal.  $< 0, 05$

- b. Nilai Sig. atau Signifikansi atau Nilai Probabilitas maka, distribusi adalah normal  $> 0,05$

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |            |
|----------------------------------------|----------------|------------|
| Unstandardized Residual                |                |            |
| N                                      |                | 86         |
| Normal                                 | Mean           | ,0000000   |
| Parameters                             | Std. Deviation | 3,28883969 |
| a, b                                   |                |            |
| Most                                   | Absolute       | ,099       |
| Extreme                                | Positive       | ,050       |
| Differences                            | Negative       | -,099      |
| Test Statistic                         |                | ,099       |
| Asym p. Sig. (2-tailed)                |                | ,037 c     |
| a. Test distribution is Normal.        |                |            |
| b. Calculated from data.               |                |            |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |            |

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil dari SPSS tabel di atas, nilai signifikansi (2-tailed) 0,037 nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0,05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal.

### ***Uji Multikolineritas***

Uji multikolineritas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolineritas dilakukan dengan:

- a. Melihat nilai Tolerance

- 1) Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolineritas.
- 2) Jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10, maka terjadi multikolineritas.

- b. Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor)

Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka tidak terjadi multikolineritas. Jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00, maka terjadi multikolineritas.

**Tabel 4. Uji Multikolineritas**

| Coefficients <sup>a</sup>                  |                                        |                                    |               |                              |       |       |                            |           |
|--------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------|---------------|------------------------------|-------|-------|----------------------------|-----------|
| Model                                      |                                        | Unstandardize<br>d<br>Coefficients |               | Standardized<br>Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity<br>Statistics |           |
|                                            |                                        | B                                  | Std.<br>Error |                              |       |       | Beta                       | Tolerance |
|                                            |                                        |                                    |               |                              |       |       |                            |           |
| 1                                          | (Constant)                             | 16,612                             | 4,386         |                              | 3,788 | 0,00  |                            |           |
|                                            | BUDAYA<br>KERJA<br>(X <sub>1</sub> )   | 0,342                              | 0,128         | 0,330                        | 2,668 | 0,009 | 0,551                      | 1,815     |
|                                            | MOTIVASI<br>KERJA<br>(X <sub>2</sub> ) | 0,274                              | 0,125         | 0,271                        | 2,192 | 0,031 | 0,551                      | 1,815     |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y) |                                        |                                    |               |                              |       |       |                            |           |

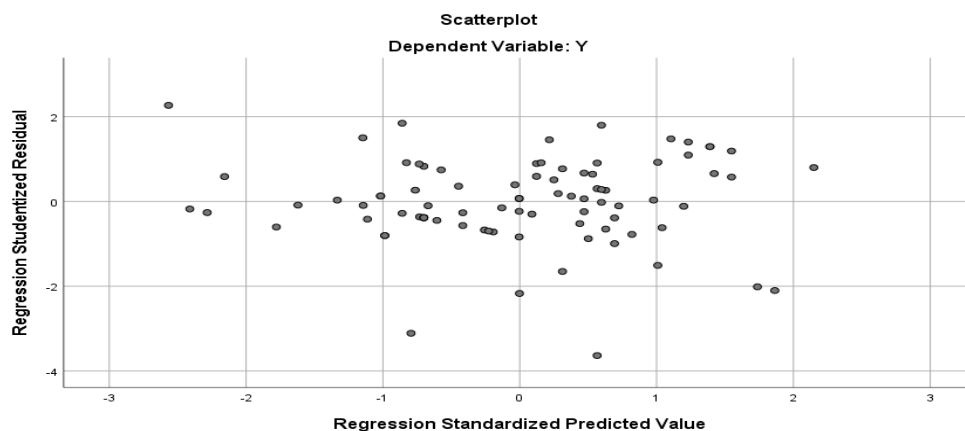
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 uji multikolineritas diketahui bahwa nilai VIF variable Budaya Kerja (X1) dan variable Motivasi Kerja (X2) adalah  $1,815 < 10$  dan nilai Tolerance value  $0,551 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

### ***Uji Heteroskedastisitas***

Dasar pengambilan keputusan pada Scatterplots regresi yaitu dengan melihat pola, Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar tersebut dapat dilihat di bawah ini :



**Gambar 2. Scatterplot**

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS, 2025

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

### **Analisis Linier Berganda**

Pengujian melalui regresi berganda dilakukan untuk menganalisis budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana hipotesis dalam penelitian ini, diduga ada pengaruh positif secara Bersama-sama (simultan) maupun parsial yang signifikan antara variabel budaya kerja, motivasi kerja serta kinerja pegawai.

Seperti yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner mengenai budaya kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang selanjutnya diisi oleh responden penelitian, yaitu Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Dari jawaban pertanyaan dari setiap responden penelitian tersebut dibuatlah tabulasi skor data angket seperti pada lampiran.



Dari tabulasi skor data angket tersebut data diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS untuk menguji hipotesis penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linier berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Ringkasan hasil pengolahan data regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26 for windows.

**Tabel 5.** Hasil Regresi Linier Berganda

|       |                                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t     | Sig.  |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |       |
|       |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)                       | 16,612                      | 4,386      |                           | 3,788 | 0,000 |
|       | BUDAYA KERJA (X <sub>1</sub> )   | 0,342                       | 0,128      | 0,330                     | 2,668 | 0,009 |
|       | MOTIVASI KERJA (X <sub>2</sub> ) | 0,274                       | 0,125      | 0,271                     | 2,192 | 0,031 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada tabel 4. 10 maka dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,612 + 0,342 X_1 + 0,274 X_2$$

Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta ( $\alpha$ ) = 16,612. Nilai konstanta 1,973 berarti apabila tanpa ada variabel X<sub>1</sub> (budaya kerja), X<sub>2</sub> (motivasi kerja), maka kinerja pegawai sebesar 16,612 satuan.
- Budaya Kerja ( $\beta_1$ ) = 0,342. Berarti variabel budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,342 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika budaya kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,342 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.
- Kerja ( $\beta_2$ ) = 0,274. Berarti variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja Pegawai sebesar 0,274 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,274 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, motivasi kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi., dengan variabel budaya kerja yang lebih dominan.

### **Uji T**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji signifikansi

pengaruh secara parsial variabel budaya kerja ( $X^1$ ), motivasi kerja ( $X^2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

Apabila variabel budaya kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dengan membandingkan t tabel dengan t hitungnya. Nilai t signifikan jika t hitung > dari t tabel. Dengan jumlah sampel 86 dan  $\alpha = 0,05$  di dapat t tabel sebesar 1,988. Berikut adalah tabel perhitungan uji t menggunakan program SPSS.

**Tabel 6.** Hasil Uji T

|                                    |                                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |       |
|------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                              |                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                                    |                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                                  | (Constant)                       | 16,612                      | 4,386      |                           | 3,788 | 0,000 |
|                                    | BUDAYA KERJA (X <sub>1</sub> )   | 0,342                       | 0,128      | 0,330                     | 2,668 | 0,009 |
|                                    | MOTIVASI KERJA (X <sub>2</sub> ) | 0,274                       | 0,125      | 0,271                     | 2,192 | 0,031 |
| a. Dependent Variable: KINERJA (Y) |                                  |                             |            |                           |       |       |

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS, 2025

Hasil analisis uji t seperti pada tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar = 2,668 dengan t ingkat signifikansi 0, 009. Nilai signifikansi tersebut < taraf 5% (0, 05) dan t hitung sebesar 2,668 > t tabel sebesar 1,988. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi terbukti. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,192 dengan t ingkat signifikansi 0, 031. Nilai signifikansi tersebut < tarif 5% (0, 05) dan t hitung sebesar 2,192 > t tabel sebesar 1,988. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi terbukti.

### ***Uji F***

Uji hipotesis secara simultan yaitu menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh variabel budaya kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil perhitungan uji F menggunakan program SPSS.

**Tabel 7.** Hasil Uji F

| <b>ANOVA<sup>a</sup></b> |            |                       |           |                    |          |                   |
|--------------------------|------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| <b>Model</b>             |            | <b>Sum of Squares</b> | <b>df</b> | <b>Mean Square</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b>       |
| 1                        | Regression | 397,403               | 2         | 198,701            | 17,938   | .000 <sup>b</sup> |
|                          | Residual   | 919,400               | 83        | 11,077             |          |                   |
|                          | Total      | 1316,802              | 85        |                    |          |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X<sub>2</sub>), BUDAYA KERJA (X<sub>1</sub>)

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS, 2025

Dari Tabel 7 hasil uji F di dapat F hitung sebesar 17,938 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih besar dari F tabel 3,103 dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari signifikansi 0,05 maka dinyatakan variabel budaya kerja, motivasi kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ***Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)***

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berarti semakin tinggi kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan program SPSS:

**Tabel 8.** Hasil Uji Determinasi

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |                 |                          |                                   |
|----------------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <b>Model</b>                     | <b>R</b>          | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> |
| 1                                | ,549 <sup>a</sup> | ,302            | ,285                     | 3,328                             |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X<sub>2</sub>), BUDAYA KERJA (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 8 uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diatas diketahui bahwasanya nilai Adjusted R Square sebesar 0,285 atau setara dengan 28,5%, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel budaya kerja, motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu (100%-28,5%= 71,5%) di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa budaya kerja secara parsial memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai karena memberikan keyakinan kepada pegawai yang dapat diandalkan oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Budaya kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan dan menciptakan hubungan yang kuat antara pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan probabilitas (Sig.) artinya penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis H2 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi”. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja, motivasi kerja, terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi. Hal ini terlihat dari hasil uji  $F$  di dapat  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel dengan menunjukkan bahwa signifikansi  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, artinya H3 yang menyatakan “Budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi”.

Budaya kerja yang sudah ada dan sudah berjalan sebaiknya dilaksanakan dengan berkesinambungan oleh pegawai dikarenakan budaya kerja sendiri dapat berperan dalam menciptakan karakter diri, mengembangkan pribadi yang baik dan menjadikan pedoman perilaku kerja bagi pegawai agar tujuan instansi bisa tercapai. Kepala bidang sebaiknya selalu memberi pengarahan yang baik mengenai budaya kerja yang di tetapkan agar pegawai bisa memahami dengan baik maksud dan tujuan dari budaya kerja tersebut karena dengan budaya yang sudah berjalan pegawai terdidik memiliki jiwa profesional dan memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya sehingga target instansi tercapai. Motivasi kerja berpengaruh positif, oleh karena itu pimpinan hendaknya memperhatikan pegawai, lebih memperhatikan hak- hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga pegawai bisa bekerja dengan lebih baik dan lebih disiplin lagi. Untuk peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel budaya kerja, motivasi kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai agar lebih melengkapi penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Frisian Flag Indonesia wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Azwar, S. (2001). *Metode penelitian* (Edisi I, Cet. 3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dan Garniwa, S. (2007). *Perilaku organisasional* (Edisi pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi kesepuluh, Jilid 1). Jakarta: Indeks.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ilhami, S. D., Raymond, R., Sukma, M., Dewi, P., Rahayu, A. H., Solehudin, S., Hairudin, A., Ghozali, Z., Hasan, L., & Ningsih, D. A. W. S. (2024). *Manajemen kinerja*. CV. Gita Lentera.
- Jogiyanto, H. M. (2018). *Metoda pengumpulan dan teknik analisis data*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Lestari, D. F. (2024). Konsep dasar analisis kebutuhan pelatihan. *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*, 28.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (Jilid 1 & 2, Edisi ke-10). Jakarta: Erlangga.
- Sari, N. W. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kayu Lima Sentosa di Magelang. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(12), 1–9.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi* (Vol. 11, hlm. 64). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto, K. (2009). *Pengembangan kompetensi SDM* (hlm. 76). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama, hlm. 41). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Windari, Y., & Rini, H. P. (2024). Peningkatan kinerja melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(2), 593–615. <https://doi.org/10.37479/jeej.v6i2.16772>
- Yadnya, I. D. G. S. A., & Ch. M. M. (2022). *Berbagai faktor bagi peningkatan kinerja pegawai*. Feniks Muda Sejahtera.