

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KANTOR CAMAT KEPENUHAN KABUPATEN ROKAN HULU

**Srimaiyuni<sup>1</sup>, Makmur<sup>2</sup>, Sherliyana Anggraini<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pasir Pengaraian

Email : [srimaiyuni3004@gmail.com](mailto:srimaiyuni3004@gmail.com)

## Abstract

This study aims to analyse the effect of work motivation and organisational culture on employee productivity at the Kepenuhan Sub-District Office in Rokan Hulu Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method of employees at the Kepenuhan Sub-District Office, Rokan Hulu Regency. Data were collected through questionnaires and analysed using multiple linear regression to test the relationship between independent variables (work motivation and organisational culture) and dependent variables (work productivity). The results of the analysis show that work motivation has a significant effect on work productivity, organisational culture has a significant effect on work productivity, and work motivation and organisational culture simultaneously have a significant effect on work productivity. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.935 indicates that 93.5% of the variation in work productivity can be explained by the two variables of work motivation and organisational culture.

**Keywords : Work Motivation, Organisational Culture, Employee Work Productivity**

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan di Kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (motivasi kerja dan budaya organisasi) dan variabel dependen (produktivitas kerja). Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,935 mengindikasikan bahwa 93.5% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel motivasi kerja dan budaya organisasi.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam mengukur keberhasilan sebuah organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sangat beragam, di antaranya adalah motivasi kerja dan budaya organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Mindari, 2015),

motivasi kerja berhubungan erat dengan pencapaian hasil yang lebih baik, karena karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

Di sisi lain, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas, karena budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komunikasi yang terbuka dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perkembangan karyawan. (Dethan, 2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Penelitian terbaru oleh (Subakti, 2020) juga mengungkapkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas. Oleh karena itu, memahami bagaimana kedua faktor ini saling mempengaruhi sangat penting bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja dan hasil yang optimal.

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting yang menentukan sejauh mana sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Di tengah tantangan globalisasi dan perubahan teknologi yang pesat, perusahaan dihadapkan pada kebutuhan untuk terus meningkatkan kinerja dan daya saing. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, di antaranya adalah motivasi kerja dan budaya organisasi. Menurut (Hanantoko, 2015), motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi perilaku dan pencapaian karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif, kreatif, dan memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, pengakuan, tujuan yang jelas, serta kesempatan untuk berkembang. teori motivasi diri (self-determination theory) mengemukakan bahwa karyawan yang merasa diberdayakan untuk mengambil keputusan, merasa dihargai, dan memiliki rasa otonomi dalam pekerjaan mereka akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, yang berimbas pada produktivitas yang lebih baik. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik yang berupa imbalan finansial atau penghargaan eksternal juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, tetapi pengaruhnya sering kali bersifat sementara. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang dapat memfasilitasi kedua jenis motivasi tersebut.

Selain motivasi kerja, budaya organisasi juga memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Budaya organisasi merujuk pada nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dan diterapkan dalam setiap aktivitas mereka. budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komunikasi yang efektif. Dalam budaya yang positif, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena mereka merasa bagian dari sebuah tim yang memiliki tujuan bersama. budaya yang berfokus pada hasil, keterbukaan

komunikasi, dan pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Budaya organisasi yang adaptif dan inklusif memungkinkan karyawan untuk berkembang sesuai dengan potensi mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.

Beberapa penelitian kontemporer juga mengonfirmasi hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan produktivitas. Penelitian oleh (Iis, 2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dipadukan dengan budaya organisasi yang mendukung pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, penelitian oleh (Subakti, 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi secara signifikan mempengaruhi peningkatan produktivitas di perusahaan berbasis teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang adaptif terhadap perubahan dan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dapat menciptakan atmosfer yang menguntungkan bagi peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, baik motivasi kerja maupun budaya organisasi adalah dua faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang dapat memperkuat kedua aspek ini, dengan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mengedepankan penghargaan dan pengakuan tetapi juga mendukung nilai-nilai budaya yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan produktivitas karyawan sangat penting untuk menciptakan strategi yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

## **METODE PENELITIAN**

penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif, yang mana jenis penelitian ini adalah berbentuk angka untuk menguji hipotesis. data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 34 karyawan. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel sebanyak 34 karyawan. Data pada penelitian ini di analisis menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Kualitas data**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki korelasi yang signifikan dengan keseluruhan skala yang diukur. Hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung yang dibandingkan dengan nilai kritis tabel ( $r_{tabel}$ ). Semua item dalam tabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yang berarti setiap item tersebut valid. Dengan kata lain, setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner memiliki kemampuan yang baik untuk mengukur harga, sesuai dengan yang diharapkan.

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian dilakukan dengan statistik Cronbach's Alpha dengan nilai 0,60. Pada hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua indikator variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari Standar Alpha sebesar 0,60 sehingga dapat dikatakan semua indikator variabel adalah reliabel.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,669	2,014		1,325	,195
	totalx1	,541	,250	,369	2,168	,038
	totalx2	,723	,202	,608	3,577	,001

a. Dependent Variable: totaly

Sumber : Data olahan 2025

$$Y = 2,669 + 0,541x_1 + 0,723x_2 + e$$

1. Koefisien konstantan (a) sebesar 2,699 nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen, ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri motivasi kerja dan budaya organisasi dianggap konstan.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,541 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada motivasi kerja sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,541 poin.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah 0,723 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada produktivitas kerja sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,723 poin.

**Uji Hipotesis**

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Nilai t tabel adalah sebesar 1.693.

**Tabel 2. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,669	2,014		1,325	,195
	totalx1	,541	,250	,369	2,168	,038
	totalx2	,723	,202	,608	3,577	,001

a. Dependent Variable: totaly

Sumber : Data olahan 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa Variabel motivasi kerja (X1) mempunyai nilai Sig 0.038 < 0.05 dan thitung 2,168 > ttabel 1,693 sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja berdampak secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel budaya organisasi (X2) mempunyai nilai Sig = 0,001 < 0,05 dan thitung 3,577 > ttabel 1,693 sehingga dapat disimpulkan variabel budaya organisasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	7491,815	2	3745,907	238,903	,000 <sup>b</sup>
	Residual	486,068	31	15,680		
	Total	7977,882	33			

a. Dependent Variable: totaly

b. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Sumber : Data olahan 2025

Uji F dalam analisis regresi digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan model. Uji ini membantu menentukan apakah set variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai F yang diperoleh adalah 238.903, dengan p-value yang sangat kecil (0.000), yang secara umum kurang dari tingkat signifikansi 0.05. Ini menunjukkan bahwa kita dapat menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) ) sehingga keputusannya  $H_a$  diterima, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja.

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	,969 <sup>a</sup>	,939	,935	3,95975

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Sumber : Data olahan 2025

Berdasarkan tabel 4 maka diperoleh nilai R Square adalah 0,969 atau 96,9%, artinya variabel bebas yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu variabel produktivitas kerja 62,3%, sedangkan 3,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian terhadap pengaruh variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja terhadap karyawan kantor camat kepenuhan kabupaten rokan hulu, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi, merasa dihargai, serta memiliki tujuan yang jelas, cenderung menunjukkan semangat dan produktivitas kerja yang lebih baik di Kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu. Temuan ini selaras dengan teori motivasi dan didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang menjunjung nilai-nilai organisasi seperti kerja sama, integritas, dan tanggung jawab, terbukti meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas. Budaya organisasi yang kuat menciptakan perilaku kerja positif yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan.
3. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kombinasi antara motivasi kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam produktivitas kerja pegawai, yaitu sebesar 93,9%. Artinya, kedua variabel ini berperan penting dan saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai, sehingga menjadi faktor kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kantor camat.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Disarankan agar pimpinan Kantor Camat Kepenuhan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui penghargaan, pengakuan, pelatihan, dan promosi jabatan. Selain itu, perlu diperkuat budaya organisasi yang positif dengan menanamkan nilai disiplin, keterbukaan, integritas, dan kerja sama tim. Untuk hasil lebih optimal, dapat dikembangkan program pengelolaan SDM terpadu yang mengintegrasikan motivasi dan budaya organisasi guna meningkatkan produktivitas pegawai serta kualitas pelayanan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dethan, S. C. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.
- Hanantoko, D. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–8.

- lis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85–96. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v22i1.671>.
- Mindari, E. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 15–27.
- Subakti, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja serta dampaknya terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pada kantor pusat PT. Sriwijaya Air). [Repository.Uinjkt.Ac.Id. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/57561](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/57561)