

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN CAMPALAGIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

*THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CAMPALAGIAN DISTRICT
OFFICE POLEWALI MANDAR REGENCY*



**MUH HARIS
C01 18 336**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN CAMPALAGIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

**PROGRAM STUDI
MANAJEMEN**

**Muh Haris
C01 18 336**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
Mei 2025**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CAMPALAGIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



**MUH HARIS
C01 18 336**

Skripsi Sarjana Lengkap untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitass Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

Nur Qamariah, S.Pd., M.Pd
NIDN:0014129101

Pembimbing II

Haeruddin Hafid, S.E., M.M
NIDN:0918029201

Mengetahui,
Kordinator Program Studi Manajemen

Erwin, S.E., M.M
NIDN:0003098909

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CAMPALAGIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**MUH HARIS
C01 18 336**

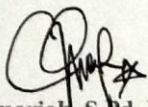
Telah diuji dan diterima Panitia ujian
Pada Tanggal 18 Juni 2025 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Nur Qamariah S, S.Pd., M.Pd	Ketua	1) 
2. Haeruddin Hafid, SE., M.M	Sekretaris	2) 
3. Dr. Nursyam Anwar, SE., M.Si	Anggota	3) 
4. Dr. Muh Shaleh Z, ST., SE., MM	Anggota	4) 
5. Nurwahyuni Syahrir, SE., M.M	Anggota	5) 

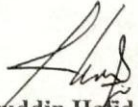
Telah disetujui Oleh :

Pembimbing I



Nur Qamariah, S.Pd., M.Pd
NIDN:0014129101

Pembimbing II



Haeruddin Hafid, S.E., M.M
NIDN:0918029201

Mengesahkan,
Dekan
Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB.
NIP:196703251994032001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh Haris
NIM : C01 18 336
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya tesis yang berjudul

**“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar”**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Majene, 05 Mei 2025
Yang membuat pernyataan,



Muh Haris

ABSTRAK

MUH. HARIS; Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai kantor Kecamatan Campalagian); (“dibimbing oleh” Ibu Qamariah, S dan Bapak Haeruddin Hafid)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Campalagian, Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanasi. Sampel sebanyak 65 pegawai dipilih secara jenuh, dan data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda menggunakan SPSS Versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, Temuan ini menegaskan pentingnya upaya peningkatan nilai-nilai budaya organisasi dan pemberian motivasi berkelanjutan untuk mendongkrak efektivitas kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan kecamatan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

MUH. HARIS; The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance (A Study on Employees at the Campalagian Sub-District Office); (Supervised by Qamariah, S and Haeruddin Hafid)

This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture and motivation on employee performance at the Campalagian Sub-District Office, Polewali Mandar Regency. The research employs a quantitative approach with an explanatory survey design. A total of 65 employees were selected using a saturated sampling technique, and data were collected through structured questionnaires.

Data analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression using SPSS Version 30. The results show that organizational culture has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance, and both organizational culture and motivation simultaneously influence employee performance at the Campalagian Sub-District Office. These findings underscore the importance of strengthening organizational cultural values and providing continuous motivation to enhance employee performance within the sub-district governmental environment.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi karena mencakup potensi individu, seperti akal, keterampilan, pengetahuan, dan kreatifitas. Individu memiliki peran dalam mengembangkan lingkungan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan melalui pengembangan potensi diri. Fungsi SDM umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan organisasi.

Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan saat ini menjadikan sumber daya manusia sebagai suatu faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi dalam menghadapi dinamika sosial yang sangat dinamis. Oleh sebab itu, pengembangan SDM dalam organisasi diarahkan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berlandaskan kepada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan keadilan, maka perlu dilaksanakan pembinaan yang baik dan teratur, dilakukan secara terus-menerus berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Sehingga pegawai negeri dapat melaksanakan tugasnya secara optimal kepada masyarakat.

Peningkatan kinerja menjadi kata kunci dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang menjadi keluaran. Rival dan Basri (2015:62) mengartikan

kinerja pegawai sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Menurut Mathis dan Jakson (2015), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kinerja para pegawai mempunyai pengaruh sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi serta berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi yang menjadi cerminan kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Hasil kerja yang baik oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi.

Seorang pegawai harus memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Menurut Handoko (2015:7) Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada perusahaan.

Kantor Kecamatan Campalagian adalah perangkat daerah yang membawahi 1 Kelurahan dan 17 Desa dan ditunjang oleh pegawai sebanyak 65 orang yang fungsinya untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

Penyelenggaraan tugas-tugas kepegawaian ini, akan senantiasa diikuti dengan langkah-langkah pemantapan dan pengembangan pelaksanaan sistem administrasi dan manajemen kepegawaian yang hakekatnya diarahkan pula pada upaya peningkatan kualitas pegawai negeri sipil daerah agar mampu secara profesional menangani berbagai macam tuntutan tugas yang semakin kompleks, disamping meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Secara khusus perlu adanya bagian yang mengurus segala hal administrasi kepegawaian, pembinaan pegawai, dan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah maka harus didorong desentralisasi urusan kepegawaian kepada daerah. Serta kewajiban PNS tercantum dalam pasal 10 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menyatakan bahwa, aparatur sipil negara berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, perekat dan pemersatu bangsa.

Adanya kewajiban tersebut, maka Kecamatan Campalagian dituntut pula untuk memberikan pelayanan yang prima sebagai sebuah cerminan pelayanan Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat kepada masyarakat. Serta memberi landasan yang kuat bagi pelaksanaan desentralisasi kepegawaian tersebut, diperlukan adanya pengaturan kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional tentang norma, standar, dan prosedur yang sama dan bersifat nasional dalam setiap unsur manajemen kepegawaian.

Berdasarkan hasil wawancara, beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami dan menjalankan tugas pokok (tupoksi) sesuai arahan atasannya,

terutama menyangkut kegiatan yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai. tidak seluruh pegawai memahami budaya organisasi yang diharapkan mampu selaras dengan tujuan organisasi, dan mengabaikan aturan tersebut. budaya yang sering dilanggar antara lain pemanfaatan jam istirahat, inisiatif dalam bekerja, serta pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas organisasi yang juga belum optimal.

Selain itu motivasi kerja di organisasi juga dirasa rendah, antara lain disebabkan kurangnya tanggung jawab atas tugas yang diberikan serta rendahnya kerelaan meluangkan waktu untuk organisasi. Yang berakibat menurunnya kinerja para pegawai. Bila diuraikan masalah kinerja pegawai dapat diungkapkan dengan indikasi sebagai berikut: tugas-tugas tidak selesai tepat waktu, standar kualitas kerja belum sesuai dengan realitas, dan pelayanan kerja tidak terlaksana sesuai harapan, konsistensi dalam bekerja rendah. Serta terkendalanya komunikasi dan koordinasi antar pegawai yang bekerja di Kecamatan Campalagian, sehingga dalam penanganan masalah, berdampak kepada pelayanan langsung pada masyarakat.

Sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat adalah aset terpenting yang menjadi ujung tombak dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab instansi pemerintah, esensi tugas dan tanggung jawab instansi pemerintah adalah melaksanakan fungsi pelayanan, pembangunan, dan pemberdayaan kepada masyarakat sebagai penerima manfaatnya. Karena itu setiap instansi pemerintah harus mewujudkan pelayanan yang prima, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kinerja secara maksimal.

Namun dalam pandangan masyarakat saat memperoleh pelayanan dan pemberitaan yang ada di media massa pada umumnya, kinerja aparatur pemerintah yang ada selama ini belum mampu memenuhi harapan sebagian besar masyarakat. aparatur pemerintah digambarkan memiliki tingkat profesionalisme yang rendah, kemampuan pelayanan yang tidak optimal, rendahnya tingkat *reability*, *assurance*, *emphaty*, dan *responsiveness*, tidak memiliki tingkat integritas sebagai pegawai pemerintah sehingga tidak mempunyai daya ikat emosional dengan instansi dan tugas-tugasnya, tinggi penyalahgunaan wewenang (Kolusi, Korupsi, Nepotisme) serta produktivitas dan disiplin yang rendah. Kondisi ini berdampak pada rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam melayani masyarakat. sehingga aparatur pemerintah dalam hal ini pegawai negeri sipil baik pusat maupun daerah saat ini mendapat sorotan karena buruknya produktivitas kerja pegawai dikalangan aparatur pemerintah.

Fenomena yang terjadi menimbulkan berbagai pandangan yang pada akhirnya memberikan predikat yang tidak menguntungkan terhadap pegawai sebagai aparatur pemerintah. Saat ini, untuk mengikis pandangan tersebut setiap instansi pemerintah berlomba-lomba melakukan pembenahan untuk meningkatkan kualitas, efisiensi dan ketanggapan pelayanan publik. memulihkan lingkungan kerja agar sesuai dengan standar profesionalisme dengan selalu memberikan dorongan dan dukungan untuk memotivasi kinerja pegawainya baik dalam bentuk suatu sistem ataupun berupa kebijakan-kebijakan. Oleh karena itulah perlu dilakukan berbagai strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik itu

sehingga pada akhirnya tujuan dari pelaksanaan pelayanan publik itu akan tercapai dengan memberikan tingkat kepuasan kepada masyarakat yang menerimanya.

Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) disuatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar lagi untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya sebagai pegawai.

Menurut Robbins (2017:30) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Baron (dalam Mesrawati, 2017:29) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi adalah suatu Sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah bagaimana cara manajemen memotivasi seorang pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya. Secara teoritis motivasi juga banyak dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi. Seberapa jauh faktor tersebut

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka perlu dilakukan penelitian yang mendalam.

Motivasi kerja pegawai adalah dorongan yang muncul dari dalam dan dari luar diri seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai keinginan dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Gilbert dalam Mesrawati (2017), mengatakan motivasi merupakan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar bekerja dengan segala daya dan upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja. Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Rivai, 2016)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudi dan Zulaspan Tupti (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan sedangkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Muchdie dkk (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Widyanti dkk (2017) mengatakan bahwa motivasi dan kinerja pegawai memiliki pengaruh negatif dengan tingkat hubungan yang sangat rendah, sedangkan hasil uji hipotesa menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai,

sedangkan penelitian yang dilakukan Muchdie dkk (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga Hal inilah yang kemudian membuat penulis mengangkat judul **“Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan campalagian kabupaten polewali mandar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang diperlukan untuk penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar ?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

3. Untuk mengetahui budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang administrasi perkantoran dan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1 Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Sulawesi Barat, dan penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik yang diterapkan.

2 Bagi Objek Penelitian atau Instansi

Penelitian diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan instansi dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

3 Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi perpustakaan Universitas Sulawesi Barat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, perlu diterapkan budaya organisasi yang baik antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan agar pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan selaras dengan visi dan misi instansi. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
- 2) Berdasarkan uji parsial pada variabel Motivasi (X2) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi pegawai secara langsung dapat mendorong pencapaian tujuan dan keberhasilan instansi secara keseluruhan.
- 3) Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, peningkatan budaya organisasi dan motivasi pegawai secara sinergis mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian:

- 1) Keterbatasan Data Primer: Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui angket dan wawancara terbatas di Kantor Kecamatan Campalagian. Jumlah sampel yang relatif kecil dan hanya dari satu kantor kecamatan dapat menimbulkan bias dan membatasi kemampuan generalisasi hasil penelitian ke instansi lain. Keterbatasan ini perlu dipertimbangkan saat menginterpretasikan hasil.
- 2) Pendekatan Kuantitatif yang Terbatas: Pendekatan penelitian yang bersifat kuantitatif, meskipun memberikan gambaran hubungan antarvariabel, kurang mampu menangkap dinamika mendalam dari budaya organisasi dan motivasi. Penelitian ini belum mengungkap perspektif kualitatif seperti persepsi pegawai secara detail atau konteks sosial budaya setempat. Pendekatan kualitatif dapat melengkapi dan memperkaya temuan kuantitatif.
- 3) Ruang Lingkup Penelitian yang Sempit: Fokus penelitian hanya pada satu kecamatan tertentu mengakibatkan temuan yang bersifat spesifik dan kurang menggambarkan kondisi umum. Faktor-faktor lokal yang unik pada Kantor Kecamatan Campalagian mungkin tidak sama di kantor kecamatan lain. Hal ini mengindikasikan bahwa generalisasi hasil ke konteks yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati.
- 4) Variabel Terbatas: Penelitian ini hanya meneliti dua variabel independen (budaya organisasi dan motivasi). Ada kemungkinan terdapat variabel lain yang signifikan, seperti kepemimpinan, kompensasi, atau beban kerja, yang

tidak dimasukkan dalam model. Hal ini juga membatasi kontribusi model terhadap penjelasan kinerja (koefisien determinasi 58% menunjukkan masih banyak faktor lain).

Dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan tersebut, temuan penelitian ini sebaiknya dipandang sebagai wawasan awal yang berguna, namun perlu dikonfirmasi dan diperluas melalui penelitian lebih lanjut.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pihak Kantor Kecamatan Campalagian:

- 1) Meningkatkan budaya organisasi dengan cara memperkuat komunikasi internal dan kolaborasi antarpegawai. Misalnya, mengadakan rapat rutin, forum diskusi, atau kegiatan team building yang menanamkan nilai-nilai organisasi dan semangat kebersamaan.
- 2) Melaksanakan program pengembangan nilai dan identitas organisasi, sehingga setiap pegawai memahami visi, misi, dan tujuan lembaga secara jelas. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, atau sosialisasi secara berkala.
- 3) Mendorong motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan dan insentif berbasis kinerja, seperti penghargaan pegawai teladan, bonus, atau kesempatan promosi bagi yang berprestasi. Pengakuan atas pencapaian pegawai secara terbuka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

- 4) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan karir, misalnya dengan memberikan kesempatan pelatihan tambahan atau beasiswa internal. Lingkungan kerja yang adil, transparan, dan penuh dukungan akan membuat pegawai semakin termotivasi meningkatkan kinerjanya.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya:

- 1) Disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, atau budaya kerja. Dengan menambah variabel penelitian, akan diperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.
- 2) Menggunakan metode penelitian yang lebih beragam. Penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk mendalami aspek-aspek kontekstual yang tidak terungkap dalam pendekatan kuantitatif semata. Wawancara mendalam atau studi kasus dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang dinamika budaya organisasi dan motivasi.
- 3) Memperluas cakupan penelitian ke sampel atau lokasi penelitian yang lebih luas. Misalnya, melibatkan beberapa kantor kecamatan di daerah lain atau menggunakan sampel yang lebih besar. Hal ini akan meningkatkan kemampuan generalisasi temuan dan melihat variasi antarwilayah.
- 4) Melakukan penelitian dengan rancangan longitudinal untuk melihat perubahan kinerja pegawai dari waktu ke waktu seiring upaya peningkatan

budaya dan motivasi. Penelitian jangka panjang dapat mengukur efektivitas intervensi yang dilakukan oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Clelland dan Anwar Prau, (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Kota Administrasi Jakarta Selatan*.131.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbert, Mesrawati. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Kota Administrasi Jakarta Selatan*. ,31.
- Handoko, Brury, M. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, Syarkiah, (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pendidikan*.77,19.
- Juliandi. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kartini, I., & Rustanto, A. E. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. Jurnal Lentera Bisnis*, 7(1), 56-66
- Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama, hal. 67
- Mangkunegara, 2019. *Perilaku dan Budaya organisasi*. Bandung : Rafika Aditama, hal. 67-68.
- Marzuki. (2013). *Metodologi riset panduan penelitian bidang bisnis dan sosial* (2 ed.). Yogyakarta: Ekosiana.

- Mesrawati. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Kota Administrasi Jakarta Selatan*. 131.
- Maslow, Mesrawati. (2020). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Purnama, R. (2023). *Analisis peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Tagog Apu*. *Jurnal Study and Management Research*, 21(2), 113-123.
- Rahadi, Dedi, 2018, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tungal Mandiri, hal. 2.
- Rahayu, K. W. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Raja Grafindo*, 2017, hal, 549
- Rivai dan Basri, Tanuwibowo, M. H. (2017). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa*. *Agora*, 3(2), 60-69.
- Robbins, Stephens P, 2017. *Teori Organisasi, Struktur, desain dan aplikasi- Organizations Theory, Structure, Design, and Applications*. Alih bahasa, Yusuf Udaya. Jakarta: Arcan, hal. 483.
- Robbins, Syah, A., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar*. *Jurnal Mirai Management*, 2(2).
- Robbins, Mesrawati. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kebayoran Lama, Kota Administrasi Jakarta Selatan*, 31.
- Robbins, Syarkiah, (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pendidikan*. 77, 15.

- Sanusi, Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Shein, Erwin, R. (2017). Analisis Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(4), 91-100.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, D. E. (2017). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Daerah Al Ihsan Di Kabupaten Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas Bandung).
- Sulianto, Benny, J. (2017). Ekspor dan impor pengaruhnya terhadap posisi cadangan devisa di Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).