

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi**

**Heri Yusman\*, Saiyid Syeikh, Fakhrol Rozi Yamali**

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

\*Correspondence: heripay@gmail.com

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan budaya organisasi, kualitas pegawai, motivasi pegawai dan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. Kemudian dianalisis pengaruh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap motivasi, dianalisis pengaruh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dianalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dan dianalisis pengaruh budaya organisasi dan sumber daya manusia. . kualitas terhadap kinerja karyawan dianalisis. Budaya organisasi kemudian dianalisis. dan kualitas sumber daya manusia yang mendorong pegawai untuk berprestasi. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian deskriptif dan kontrol, yaitu metode untuk mempelajari sekelompok orang, suatu objek, situasi dan keadaan pikiran . suatu sistem yang tujuannya untuk menciptakan gambaran, gambaran yang sistematis menurut fakta yang diselidiki. Tujuan penelitian kontrol adalah untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dan sampelnya adalah metode penghitungan sebanyak 96 karyawan. Data dianalisis menggunakan SPSS.22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam kondisi baik, kualitas personel dalam kondisi baik, motivasi tinggi dan kinerja personel juga tinggi, demikian pula budaya organisasi dan kualitas personel. sumber daya berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial. motivasi, budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang pegawai dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

**Kata Kunci :** Budaya organisasi ; Kualitas sumberdaya manusia; Motivasi; Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to describe organizational culture, employee quality, employee motivation and employee performance at the Department of Industry and Trade of Jambi Province. Then analyzed the influence of organizational culture and the quality of human resources on motivation, analyzed the influence of organizational culture and the quality of human resources on employee performance, analyzed the influence of motivation on employee performance, and analyzed the influence of organizational culture and human resources. . quality on employee performance is analyzed. The organizational culture is then analyzed. and the quality of human resources that encourage employees to excel. This research is research that uses descriptive and control research methods, namely methods for studying a group of people, an object, a situation and a state of mind. a system whose aim is to create a picture, a systematic picture according to the facts being investigated. The aim of control research is to test hypotheses regarding the influence between variables in this research. The analytical tool used in this research is path analysis and the sample is a counting method of 96 employees. Data were analyzed using SPSS.22. The research results show that the organizational culture is in good condition, the quality of personnel is in good condition, motivation is high and personnel performance is also high, as are organizational culture and personnel quality. resources have a positive and significant effect simultaneously or partially. motivation, organizational culture and quality of human resources simultaneously and partially have a positive and significant effect on an employee's performance and motivation has a positive and significant effect on the performance of employees at the Jambi Province Department of Industry and Trade.*

**Keywords:** Organizational culture; Quality of human resources; Motivation; Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Terbentuknya budaya organisasi yang dijelaskan oleh Robbins (2010) diawali dari filosofi para pendiri organisasi (mereka mempunyai visi tentang organisasi yang seharusnya), budaya asli berasal dari filosofi pendiri, yang kemudian mempengaruhi filosofi pendiri organisasi. Kriteria yang digunakan untuk merekrut anggota/karyawan. Tindakan manajemen puncak juga memiliki dampak signifikan dalam membentuk budaya organisasi (apa yang mereka katakan dan lakukan) dan sering kali menentukan keseluruhan iklim perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima. Seperti yang dikemukakan Tiernay dalam Manery (2018), semakin baik kualitas organisasi rekan kerja - faktor-faktor yang termasuk dalam budaya organisasi, semakin baik organisasi tersebut bekerja. Pegawai yang telah memahami nilai-nilai umum organisasi menerjemahkan nilai-nilai tersebut ke dalam kepribadian organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan tersebut diterjemahkan ke dalam perilaku kerja sehari-hari, sehingga menjadi suatu aktivitas individu. Secara teori, kualitas sumber daya manusia (SDM) seorang pegawai juga dapat mempengaruhi efisiensi seorang pegawai.

Salah satu ukuran kualitas staf adalah keterampilan karyawan. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila mempunyai keterampilan yang tinggi (Tampubolon, 2007). Artinya pegawai dengan kualitas personel yang lebih tinggi juga mempunyai hasil yang baik, sehingga terdapat korelasi positif antara kualitas personel dengan kinerja personel. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama pembangunan negara, sehingga sumber daya manusia kualitas personel selalu penting, dan berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Banyak organisasi yang mampu memberikan keunggulan kompetitif dalam menetapkan tujuan, berinovasi dan mencapai tujuan organisasi, dimana sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi. Salah satu tantangan terbesar bagi PNS adalah menunjukkan profesionalisme dan etos kerja yang tinggi. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula kinerjanya. Kinerja pegawai yang baik memberikan kontribusi yang besar terhadap tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi (Afrizal, 2014).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Jika hasil kerja para stafnya baik maka diharapkan para pegawai organisasinya juga akan baik. Untuk mencapai apa yang ditetapkan standar kinerja pegawai selama bekerja, maka pegawai harus mengerahkan seluruh tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan dan waktunya (Hasibuan, 2019).

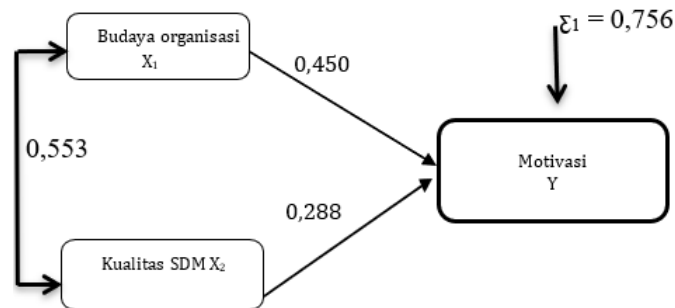
## **METODE**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai, serta menguji hipotesis. Metode numerik digunakan sebagai metode penelitian dengan menyiapkan kuesioner kepada pegawai yang memberikan tanggapan mengenai dampak terhadap budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi pegawai dan kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Jambi. Tingkat penjelasan penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kontrol. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) yang melibatkan 96 orang dengan menggunakan metode penghitungan. Analisis SPSS.22 dan struktur jalur atau diagram jalur digunakan untuk menganalisis data. Analisis jalur memungkinkan peneliti menganalisis model yang lebih kompleks daripada yang mungkin dilakukan dengan regresi linier berganda. Analisis jalur juga dapat digunakan untuk menentukan hubungan langsung dan tidak langsung, termasuk variabel perantara. Analisis jalur menyajikan hubungan sebab-akibat antar variabel dalam bentuk grafik sehingga mudah dibaca. Tujuan uraian ini adalah untuk menjelaskan hubungan yang terjalin baik dengan variabel terikat maupun bebas, atau hubungan lain dengan variabel perantara. Berbeda dengan analisis data regresi yang hanya berdampak langsung. Analisis jalur dapat digunakan untuk menganalisis informasi mengenai hubungan tidak langsung antar variabel. Karena keterbatasan analisis regresi linier berganda, maka analisis jalur ini dapat memuat segala sesuatu yang diperlukan untuk analisis data berdasarkan nilai-nilai yang kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansinya. Dalam penelitian ini budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel bebas, motivasi sebagai variabel perantara, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Setelah menganalisis data menggunakan analisis jalur, uji hipotesis menggunakan uji t parsial dan uji F secara bersamaan. Namun sebelum menguji hipotesis, kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

**HASIL**

**Analisis Jalur Struktur 1**

Gambar persamaan struktur 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur Struktural I

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 1 diperoleh korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 0,553,  $P_{yx_1}$  sebesar 0,450 dan  $P_{yx_2}$  0,288 dan setelah dilakukan perhitungan maka disajikan rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi dan kualitas sumberdaya manusia terhadap motivasi.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya organisasi dan Kualitas sumberdaya manusia terhadap Motivasi

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Budaya organisasi ( $X_1$ )	20,3%	7,20%		7,20%	27,4%
Kualitas SDM ( $X_2$ )	8,3%		7,20%	7,20%	15,5%
Pengaruh $X_1, X_2$					42,9%
Pengaruh Faktor Lainnya					57,1%

Sumber: data diolah untuk keperluan penelitian (2023)

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 20,3% dan kualitas sumberdaya manusia sebesar 8,3%, sedangkan pengaruh tidak langsung kedua variabel sebesar 7,20%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi sebesar 27,4 . %. dan kualitas sumberdaya manusia terhadap motivasi adalah sebesar 15,5%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kualitas sumberdaya manusia berpengaruh sebesar 42,9% terhadap motivasi sedangkan 57,1% dipengaruhi oleh faktor yang tidak termasuk dalam model ini.

**Tabel 2.** Koefisien Determinasi Budaya organisasi dan Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Motivasi  
Model Summary

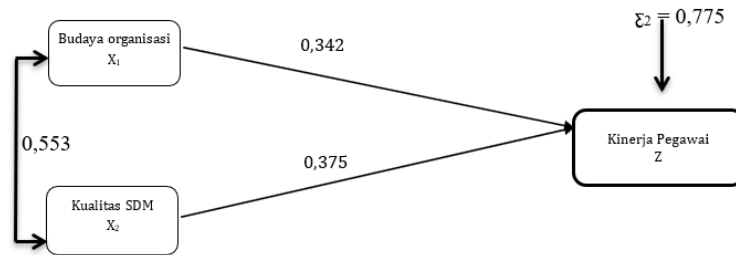
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Ofthe Estime
1	,655 <sup>a</sup>	,429	,416	,388342

a. Predictors: (Constant), X2.Kualitas sumberdaya manusia, X1.Budaya organisasi

Dari tabel 2 terlihat Nilai R-squared sebesar 0,429, menunjukkan bahwa besarnya peran dan kontribusi variabel budaya organisasi dan kualitas sumberdaya manusia dapat menjelaskan 42,9% variabel motivasi, sedangkan sisanya 57,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam Model Struktural ini.

**Analisis Jalur Struktur 2**

Gambar persamaan struktur 2 sebagai berikut:



**Gambar 2.** Hasil Analisis Jalur Struktural II

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 2 diperoleh korelasi antara X1 dan X2 sebesar 0,553,  $P_{zx_1}$  sebesar 0,342 dan  $p_{zx_2}$  0,375 dan setelah dilakukan perhitungan maka ditampilkan Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung budaya organisasi dan kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai .

**Tabel 3.** Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya organisasi dan Kualitas sumberdaya manusia terhadap Kinerja pegawai

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Budaya organisasi (X <sub>1</sub> )	12%		7%	7%	19%
Kualitas SDM (X <sub>2</sub> )	14%	7%		7%	21%
Pengaruh X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub>					40%
Pengaruh Faktor Lainnya					60%

Sumber: data diolah untuk keperluan penelitian (2023)

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 12% dan kualitas sumberdaya manusia sebesar 14%, sedangkan pengaruh tidak langsung kedua variabel sebesar 7 %, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi sebesar 19 . %. dan kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 21%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kualitas sumberdaya manusia berpengaruh sebesar 40% terhadap kinerja pegawai sedangkan 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model ini.

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi Budaya organisasi dan Kualitas sumberdaya manusia Ke Kinerja pegawai  
Model Summary

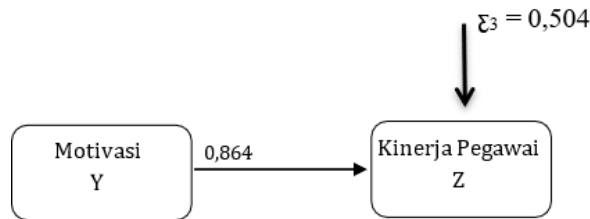
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Ofthe Estime
1	,632 <sup>a</sup>	,400	,387	,383548

a. Predictors: (Constant), X2.Kualitas sumberdaya manusia, X1.Budaya organisasi

Dari Tabel 4 menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,400, menunjukkan bahwa sejauh mana peran dan kontribusi variabel budaya organisasi dan kualitas sumberdaya manusia dapat menjelaskan 40% variabel kinerja pegawai dan sisanya 60% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk

**Analisis Jalur Struktur 3**

Gambar persamaan struktur 3 sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur Struktural III

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 3 diperoleh nilai Pzy adalah sebesar 0,746

Tabel 5. Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja pegawai  
Model Summary

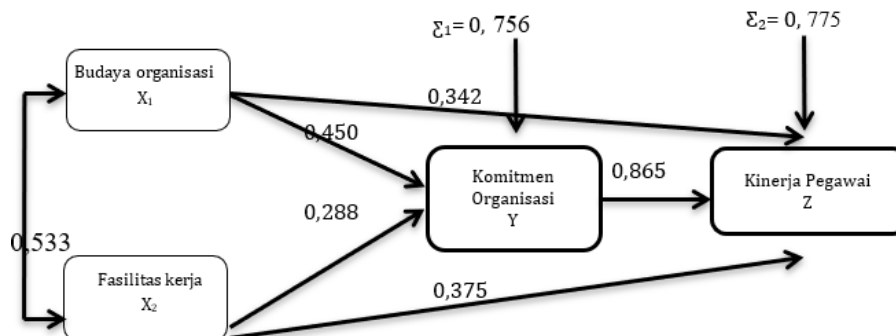
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Ofthe Estime
1	,864	,746	,743	,256361

a. Predictors: (Constant), Y. Motivasi

Dari tabel 5 Terlihat bahwa nilai R-squared sebesar 0,746, menunjukkan bahwa besarnya peran dan kontribusi variabel motivasi dapat menjelaskan 74,6% variabel kinerja pegawai dan sisanya 25,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak. termasuk dalam model Struktur III ini.

#### Analisis Jalur Struktural 4

Gambar persamaan struktur 4 sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Analisis Jalur Struktural IV

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 11,7% dan pengaruh tidak langsung sebesar 13,3% serta pengaruh total sebesar 25%. Angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh langsung . terhadap kinerja pegawai sebesar 11,7%. budaya organisasi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai lebih rendah yaitu 11,7%, lebih rendah dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu 13,3% terhadap kinerja pegawai yang artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Dan pada hasil perhitungan, pengaruh langsung kualitas pribadi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 14,1% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9,3% dan pengaruh total sebesar 23,4%, dimana angka pengaruh total tersebut menjelaskan bahwa pengaruh langsung prestasi kerja melalui . motivasi kualitas sumber daya. sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai jauh lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya yang berarti kualitas sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi dan kualitas pegawai melalui motivasi sebesar 14,1%, pengaruh tidak langsung sebesar 9,3%, pengaruh total sebesar 23,4%. Variabel budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi.

Budaya organisasi merupakan suatu proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi sebagai motif memberi, adanya motif atau hal yang menciptakan budaya organisasi, atau kondisi yang menciptakan budaya organisasi. Setiap orang membutuhkan budaya organisasi agar dapat berfungsi. Memiliki budaya organisasi akan menimbulkan semangat kerja, karena budaya organisasi adalah tentang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan kebutuhan yang berbeda-beda, maka perilaku setiap individu mempunyai budaya organisasi yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan, Robbins dalam Kurniaty (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi pegawai dan sumber daya manusia yang berkualitas, serta menunjang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai faktor penggerak yang berasal dari dalam diri seseorang, yang mempengaruhi tindakan seseorang. Dengan demikian, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasibuan (2019) menemukan bahwa budaya organisasi merupakan motor penggerak yang membangkitkan semangat masyarakat untuk bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dalam segala upaya mencapai tujuan. Maslow mengatakan dalam Mangkunegara (2014) bahwa budaya organisasi adalah keadaan pikiran yang memotivasi seseorang untuk mencapai kinerja puncak.

Jika ditinjau dari motivasi organisasi, peningkatan kinerja pegawai dapat meningkatkan atau menambah kualitas sumber daya manusia yang ada tanpa adanya komitmen organisasi. Menunjang aktivitas pegawai, memenuhi kualitas sumber daya manusia, sehingga tindakan tersebut otomatis berdampak langsung pada hasil kerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia organisasi sangat menunjang pegawai dalam bekerja. Sementara itu, Munawirsyah dalam Kurniaty (2021) dalam karya Djoowirono mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan alat yang diperlukan untuk memandu tindakan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas personel merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan kerja dan sangat menentukan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Karyawan didorong untuk meningkatkan kinerjanya karena tersedia sumber daya berupa sarana dan prasarana pendukung kerja yang lengkap.

### Uji Simultan Dan Parsial

**Tabel 6.** Hasil Uji Secara Simultan Budaya organisasi dan Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Motivasi ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,549	2	5,274	34,889	,000 <sup>b</sup>
Residual	14,059	93	,151		
Total	24,608	95			

a. Dependent Variable: Y. Motivasi

b. Predictors: (Constant), X2. Kualitas sumberdaya manusia , X1. Budaya organisasi

Dari uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $34,889 > 3,09$  dengan signifikansi 0,000 maka  $<< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kualitas sumberdaya manusia terhadap motivasi.

**Tabel 7.** Hasil Uji Secara Parsial Budaya organisasi dan Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig
	B	Std.Error		
(Constant)	,556	,392	1,417	,160
1 X1. Budaya organisas	,439	,092	4,778	,000
X2. Kualitas SDM	,266	,087	3,063	,000

a. Dependent Variable: Y. Motivasi

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh angka t hitung variabel budaya organisasi 4,778, dikarenakan nilai thitung  $4,778 > 1,98580$  dan uji signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi, dan diperoleh angka t hitung variabel kualitas sumberdaya manusia 3,063, dikarenakan nilai thitung  $3,063 > 1,98580$  dan uji signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan kualitas sumberdaya manusia terhadap motivasi.

**Tabel 8** Hasil Uji Secara Simultan Budaya organisasi dan Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Kinerja pegawai

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,396	2	4,698	30,939	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14,122	93	,152		

a. Dependent Variable: Z. Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), X2. Kualitas sumberdaya manusia , X1. Budaya organisasi

Berdasarkan uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 8 nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $30,939 > 3,09$  dengan signifikansi 0,000 maka  $<< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai .

**Tabel 9.** Hasil Uji Secara Parsial Budaya organisasi dan Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Kinerja pegawai

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
	(Constant)	,793	,393	2,016	,047
1	X1. Budaya organisasi	,327	,092	3,549	,001
	X2. Kualitas SDM	,338	,087	3,883	,000

a. Dependent Variable: Z. Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh angka t hitung variabel budaya organisasi 3,549, dikarenakan nilai thitung  $3,549 > 1,98580$  dan uji signifikansi sebesar 0,01, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dan diperoleh angka t hitung variabel kualitas sumberdaya manusia 3,883, dikarenakan nilai thitung  $3,883 > 1,98580$  dan uji signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 10.** Hasil Uji Secara Parsial Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
	(Constant)	,628	,196	3,209	,000
1	Y. Motivasi	,844	,051	16,600	,000

a. Dependent Variable: Z. Kinerja pegawai

Pada Tabel 4.10 di atas nilai t hitung variabel motivasi sebesar 16,600 karena nilai t hitung

16,600 > 1,98552 dan nilai signifikan 0,000 karena tingkat signifikansinya < 0,05 (0,000 < 0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

1. Berdasarkan analisis deskriptif maka untuk variabel Budaya organisasi dalam kondisi baik , Kualitas sumberdaya manusia dalam kondisi tinggi , Motivasi dan Kinerja pegawai berada pada karakteristik tinggi pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Jambi.
2. Budaya organisasi dan kualitas sumberdaya manusia secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Jambi.
3. Budaya organisasi dan kualitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Jambi.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Jambi.
5. Pengaruh langsung variabel budaya organisasi dan kualitas SDM melalui motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 25,8%, pengaruh tidak langsungnya 22,6 dan total pengaruhnya adalah sebesar 48,4% sedangkan 51,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afrizal. (2014). Metode penelitian kualitatif. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition. USA: South Western. Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Budaya organisasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja pegawai Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan. *Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi*.
- Gunawan. Zahari, MS & Hapsara, Osrita .(2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Budaya organisasi yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotik Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 2023: 1126-1130
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: Sentosa Deli Mandiri.
- Heriyanto (2021). Analisis Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia dan Disiplin kerja Terhadap Motivasi Pada Anggota kepolisian Polres Tanah Bumbu. *Jurnal eprints uniska.bjm*. Desember No 9003.
- Kurniaty, Ice (2021).Tesis. Pengaruh Kualitas sumberdaya manusia dan Kompetensi Terhadap Budaya organisasi Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Universitas Batanghari. Jambi
- Manery, Benyamin Richaed . (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4, Hal. 1968 – 1977*
- Mangkunegara, A. P. (2014), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Bandung : Refika Aditama.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Budaya organisasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 06, Nomor 01*.
- Mustakim & Yurnalis. (2022). Pengaruh Budaya organisasi Kerja Terhadap Motivasi dan Keterikatan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 7, No. 3, Agustus : 541-553
- Ningrum, A.F. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor,Budaya organisasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Simki-Economic Vol. 01 No. 03*.
- Riyana, Yola (2020) . Tesis Pengaruh Pelatihan dan Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. Univesitas Putra Indonesia YPTK

**Heri Yusman et al.**, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi*

- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke-7*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Robbins, p. Stephen. (2010). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia jilid 1. Jakarta; PT. Indeks Gramedia grup
- Saputra, Sidan Ari. (2018). Pengaruh Budaya organisasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 9, : 4628-4656
- Setiawan, Arif Ningsi. (2022). Pengaruh Budaya organisasi Kerja Terhadap Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal VALUES*, Volume 3, Nomor 2
- Syahputra, E. (2022). Pengaruh Budaya organisasi, Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Kinerja pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator*.
- Tampubolon, Biatna. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106- 115
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Budaya organisasi, Pelatihan dan Kualitas sumberdaya manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *eJurnal Katalogis*, Volume 2 Nomor 1
- Wardhana, Y. K. (2014). pengaruh Gaya Kepemimpinan , budaya organisasi dan kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor kec. Cisuak Kab.Tangerang. *UIN Syarif Hidayatullah*.