

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Annisa Puteri¹, Vera Anitra², Sofia Ulfa Eka Hadiyanti³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia^{1,2,3}

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Annisa Puteri

E-mail: 2111102431123@umkt.ac.id

Abstract: This study aims to analyze the effect of work culture and work motivation on employee performance at the Leadership Administration Bureau of the East Kalimantan Provincial Governor's Office. The entire population of 69 employees was included as the research sample using a total sampling technique. This research employed a quantitative approach with a survey method, utilizing questionnaires as the primary data collection instrument. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results indicate that work culture and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Work culture was found to have a more dominant influence compared to work motivation. These findings highlight the importance of creating a conducive work environment and providing appropriate motivation to enhance employee productivity and performance effectiveness within government bureaucracy.

Keywords: work culture, work motivation, employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur. Seluruh populasi yang berjumlah 69 pegawai dijadikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan motivasi yang tepat guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai dalam birokrasi pemerintahan.

Kata kunci: budaya kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PENDAHULUAN

Kantor Gubernur merupakan pusat administrasi pemerintahan provinsi yang menjalankan fungsi koordinasi, pengawasan, dan pelaksanaan kebijakan daerah serta program pemerintah pusat. Gubernur bertanggung jawab merancang kebijakan strategis, mengawasi pembangunan, serta menentukan kepastian bahwa pelayanan publik beroperasi secara optimal. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh efektivitas pelaksanaan fungsi pemerintahan daerah. Faktor seperti lingkungan kerja yang tertata, birokrasi yang efisien, dan kepemimpinan yang visioner memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (Usman et al., 2023).

Budaya kerja memiliki peran krusial dalam menunjang keberhasilan organisasi karena memengaruhi pola interaksi dan perilaku kerja pegawai (Sukartini & Lumban Gaol, 2022). Budaya kerja yang kuat terbukti berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas pegawai sektor pemerintahan (Jufrizan et al., 2021). Sejalan dengan itu, Srivastava & Rao (2025) menegaskan bahwa budaya organisasi menjadi fondasi nilai dan norma kerja yang efektif ketika diimplementasikan melalui sistem kerja berorientasi kinerja. Secara internasional, Paais & Pattiruhu (2020) juga membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai, terutama pada organisasi sektor publik yang menuntut akuntabilitas dan efektivitas pelayanan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan. Taufik Akbar (2025) membuktikan bahwa reward, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Amiruddin (2025) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja dan dipengaruhi oleh motivasi serta kondisi kerja, sementara Zhenjing et al. (2022) menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan kepemimpinan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai.

Motivasi kerja perlu dibangun atas dasar kepribadian yang baik, karena motivasi yang dilandasi oleh alasan atau prinsip yang keliru dapat berdampak

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

negatif bagi organisasi maupun individu (Sri Nining et al., 2023). Pegawai dengan motivasi intrinsik yang tinggi, seperti keinginan untuk berkembang dan berprestasi, cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target kerja. Motivasi yang kuat juga terbukti mampu menurunkan tingkat absensi dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Putri & Iryanti, 2023). Sejalan dengan temuan tersebut, studi internasional menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kesesuaian nilai individu dengan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Pham et al. (2024) membuktikan bahwa motivasi pelayanan publik dan kesesuaian nilai individu dengan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara Elamalki et al. (2024) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai serta memperkuat efektivitas sistem insentif organisasi.

Penelitian Andayani & Tirtayasa (2019) membuktikan bahwa integrasi budaya kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor pemerintahan, terutama melalui terciptanya lingkungan kerja yang suportif, apresiatif, dan harmonis. Kinerja pegawai berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan efektivitas kerja, yang diperkuat oleh hubungan harmonis antara atasan dan bawahan serta kepemimpinan yang efektif (Nur Adinda et al., 2023). Pegawai dengan budaya kerja positif dan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi (Pramono & Putih, 2023). Sejalan dengan itu, Vera Verdiyanti et al. (2024) dan Tarjono (2024) menegaskan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi, sehingga pengelolaan kinerja di instansi pemerintahan perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan budaya kerja dan peningkatan motivasi kerja.

Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam menjalankan roda pemerintahan serta pelayanan publik di tingkat provinsi. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai tantangan internal seperti rendahnya partisipasi pegawai, minimnya inovasi, serta kecenderungan rutinitas kerja yang berulang. Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, kajian yang secara spesifik mengkaji keterkaitan kedua

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

variabel tersebut pada konteks birokrasi pemerintahan daerah, khususnya di Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting sebagai upaya untuk mengisi celah penelitian dengan menganalisis kontribusi budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks kelembagaan dan karakteristik organisasi pemerintahan daerah.

Rumusan masalah yang diangkat mencakup:

- 1) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor gubernur provinsi kalimantan timur?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor gubernur provinsi kalimantan timur?
- 3) Apakah budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor gubernur provinsi kalimantan timur?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang didistribusikan secara daring (online). Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden, yang terdiri atas pilihan jawaban mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju sebagai rentang respons (Sugiyono, 93:2017) Populasi penelitian mencakup semua pegawai yang bekerja di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur, sebanyak 69 orang pada unit Perencanaan dan Keuangan, Bagian Tata Usaha Pimpinan, serta Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan. Sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 69 responden. Penggunaan teknik ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui pengisian kuesioner. Langkah analisis data diterapkan melalui tahapan uji validitas, reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik (termasuk normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas), Selanjutnya, analisis dilanjutkan menggunakan regresi linear berganda. Uji hipotesis

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

melibatkan pemakaian uji t serta uji F, juga penghitungan koefisien determinasi (R^2) guna memahami sebesar apa pengaruh budaya kerja serta motivasi pada kinerja para pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0,816	0,2369	Valid
	X1.2	0,817	0,2369	Valid
	X1.3	0,778	0,2369	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,885	0,2369	Valid
	X2.2	0,795	0,2369	Valid
	X2.3	0,823	0,2369	Valid
	X2.4	0,829	0,2369	Valid
	X2.5	0,830	0,2369	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,422	0,2369	Valid
	Y.2	0,580	0,2369	Valid
	Y.3	0,584	0,2369	Valid
	Y.4	0,688	0,2369	Valid
	Y.5	0,498	0,2369	Valid
	Y.6	0,572	0,2369	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Validitas instrumen diuji melalui perbandingan antara skor r hitung serta r tabel. Skor r tabel dihitung dengan formula $df = n - 2$. Total responden adalah 69, dan diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar 67. Melalui signifikansi 5%, diperoleh skor r tabel sejumlah 0,2369. Dalam Tabel 1, hasil uji validitas variabel budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2), juga kinerja karyawan (Y) adalah semua skor r hitung melebihi r tabel, yaitu 0,2369. Sehingga, disimpulkan jika butir pertanyaan pada kuesioner valid serta dapat digunakan di riset.

b) Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach 's Alpha	Cronbach's Alpha standard	Keterangan
Budaya Kerja	0,725	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,888	0,60	Reliabel

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Kinerja pegawai	0,640	0,60	Reliabel
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025			

Dalam Tabel 2, skor Cronbach's Alpha adalah 0,725 bagi variabel budaya kerja, 0,888 untuk motivasi kerja, dan 0,640 untuk kinerja pegawai. Nilai ini melebihi batas minimum 0,60, yang artinya instrumen sudah reliabel. Setiap butir dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang cukup baik. Walau nilai reliabilitas variabel kinerja pegawai cukup rendah, namun memenuhi syarat minimal reliabilitas. Sehingga data dinilai valid serta bisa dilakukan proses analisis lanjutan.

c) Uji Normalitas

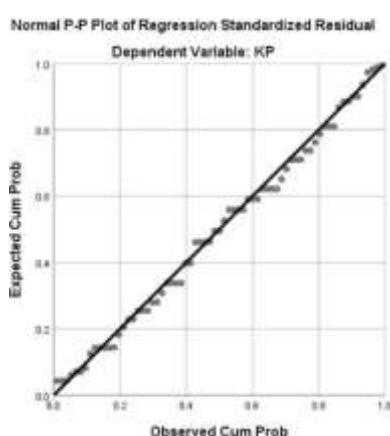
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52022885
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.041
Test Statistic		.058
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dalam tabel 3, tingkat signifikansi untuk uji normalitas $> 0,05$ berarti kenormalan telah dinilai. Artinya, data berdistribusi normal dengan signifikansi total $0,200 > 0,05$, maka itu asumsi normalitas pada model regresi telah tercukupi.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Selain menerapkan uji Kolmogorov-Smirnov, normalitas data juga dapat diamati dari grafik Normal P-P Plot seperti Gambar 3.1. Grafik ini merupakan pelengkap visual untuk memastikan bahwa penyebaran data residual mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan adanya pola distribusi yang bersifat normal.

d) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Kerja	0,248	4.030	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,248	4.030	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari Tabel 4, skor Tolerance adalah $0,248 > 0,10$, sedangkan skor VIF sebesar 4,030 yang masih di bawah batas maksimum 10 untuk kedua variabel independen. Artinya, tidak ada gejala multikolinearitas pada model, maka itu model regresi telah mencukupi persyaratan asumsi klasik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

e) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya Kerja	0,743	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Motivasi Kerja	0,814	Tidak terjadi Heterokedastisitas

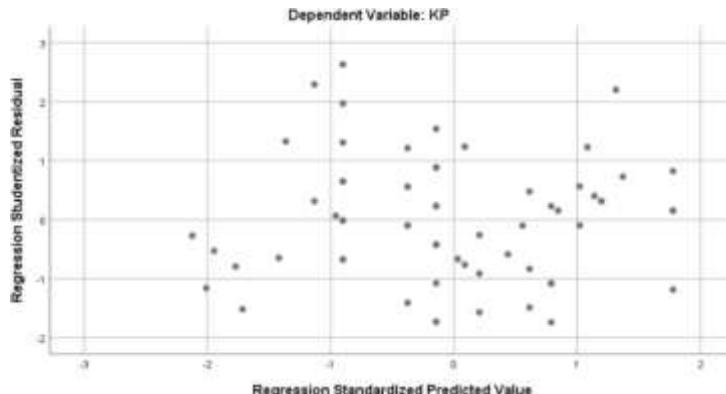
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari Tabel 5, skor signifikansi bagi variabel Budaya Kerja (X_1) yakni 0,743 serta bagi Motivasi Kerja (X_2) yakni 0,814. Karena kedua skor signifikansi melebihi 0,05, maka model bebas indikasi heteroskedastisitas. Artinya, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat dianalisis lebih lanjut.

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Gambar 2. Grafik Scatterplot Heteroskedasitas

Dari gambar 2 di atas, Pola penyebaran yang acak. Artinya, variabel



dependen tidak menunjukkan korelasi linier yang signifikan dengan nilai prediksi dari model regresi. Dalam konteks penelitian ini, hasil *scatterplot* yang menunjukkan tidak adanya pola yang jelas memastikan bahwa asumsi homoskedastisitas telah dipenuhi. Sehingga, model regresi untuk meneliti pengaruh budaya kerja serta motivasi kerja bagi kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur dinyatakan konsisten dan layak digunakan.

f) Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Unstandarized Coefficients		
Model	B	Std. Error
(Constant)	10.904	1.361
Budaya Kerja	.497	.220
Motivasi Kerja	.376	.103

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Melalui tabel 6, bisa disusun persamaan untuk memahami budaya kerja serta motivasi kerja yang memberikan pengaruh pada kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Kalimantan Timur.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 10.904 + 0,497X_1 + 0,376X_2$$

Kinerja Pegawai (Y) = 10,904

Nilai konstanta 10,904 berarti budaya kerja serta motivasi kerja dianggap tidak berpengaruh (bernilai nol). Nilai tersebut berfungsi sebagai nilai dasar kinerja

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

sebelum mempertimbangkan dampak dari budaya kerja dan motivasi kerja.

Budaya Kerja (X1)

Skor koefisien budaya kerja (X1) yakni 0,497 mengartikan peningkatan satu unit dalam budaya kerja mampu menaikkan kinerja pegawai sebanyak 0,497 unit, dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja tidak berubah. Ini menunjukkan adanya pengaruh positif budaya kerja pada peningkatan performa karyawan.

Motivasi Kerja (X2)

Skor koefisien motivasi kerja (X2) yakni 0,376 mengartikan saat motivasi kerja naik satu unit, kinerja pegawai meningkat 0,376 unit, dengan asumsi budaya kerja tidak berubah. Artinya, baik budaya kerja (X1) ataupun motivasi kerja (X2) memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Berarti budaya kerja (X1) serta motivasi kerja (X2) sama-sama memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai. Karena koefisien budaya kerja $0,497 > 0,376$, maka dampak budaya kerja bagi kinerja pegawai lebih signifikan daripada dampak motivasi kerja.

g) Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	t hitung	t tabel	sig	Keterangan
Budaya Kerja	2.264	1.667	0.027	Signifikan
Motivasi Kerja	3.642		0.001	Signifikan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dalam Tabel 7, budaya kerja skor t hitung sejumlah 2,264 yang ternyata melebihi skor t tabel sejumlah 1,667. Skor signifikansi yakni 0,027, yang mana kurang dari 0,05, maka H1 bisa disetujui. Berarti budaya kerja punya dampak positif dan cukup berarti bagi kinerja para pegawai. Sementara itu, motivasi kerja memperlihatkan nilai t hitung sejumlah 3,642. Nilai ini juga lebih tinggi jika dibandingkan dengan t tabel 1,667, dengan skor signifikansi sejumlah 0,001.

h) Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	F	F tabel	sig	Keterangan
Kinerja Pegawai	65.875	3.136	0.000	Signifikan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Dalam Tabel 8, nilai F hitung yakni 65.875 melebihi nilai F tabel yakni 3.136, dan skor p $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak. Maknanya, model regresi cocok memprediksi pengaruh budaya kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersamaan bagi kinerja pegawai (Y) di Biro Administrasi Pimpinan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur.

i) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.816 ^a	.666	.656	1.543

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Di Tabel 9, skor R Square yakni 0,666. Maknanya, variabel budaya kerja (X_1) serta motivasi kerja (X_2) berdampak bersamaan sejumlah 66,6% bagi perubahan kinerja pegawai (Y), sedangkan bagian lainnya 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar riset ini. Di sisi lain, angka korelasi 0,816, artinya ada korelasi yang sangat kuat antara budaya kerja serta motivasi kerja pada kinerja pegawai. Upaya mengembangkan budaya kerja serta motivasi berdampak positif bagi kinerja pegawai di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur

Hasil dari penelitian ini Budaya kerja berdampak signifikan positif bagi kinerja pegawai (t -hitung $2.264 > t$ -tabel 1.667 ; signifikansi 0.027). Penerapan Budaya kerja yang baik seperti komunikasi efektif, kolaborasi, dan inovasi mendorong tanggung jawab dan loyalitas. Temuan ini sejalan oleh Jufrizien et al. (2021) serta Gunadi et al. (2024) menyatakan budaya kerja positif meningkatkan efisiensi dan semangat kolektif. Budaya yang kuat menciptakan iklim organisasi sehat dan mendukung visi. Karena itu, penguatan budaya kerja perlu menjadi strategi SDM melalui pelatihan, orientasi, dan evaluasi berbasis nilai.

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur

Motivasi kerja berdampak signifikan positif bagi kinerja pegawai (t -hitung $3.642 > t$ -tabel 1.667 ; signifikansi 0.001). Semakin besar motivasi kerja akan optimal pula hasil kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Putri & Iryanti (2023) Motivasi tinggi berbasis kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri meningkatkan semangat, kreativitas, dan loyalitas Dukungan organisasi dalam bentuk lingkungan kerja suportif, penghargaan non-material, dan umpan balik membangun sangat diperlukan untuk menjaga motivasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Simultan Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur

Dalam Penelitian ini budaya dan motivasi kerja berdampak signifikan positif bagi kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Kantor Gubernur Kalimantan Timur, yang mana skor F hitung $65.875 > F$ tabel 3.136 , signifikansi $0.000 (< 0.05)$, dan Adjusted R^2 0.666 . Ini menegaskan bahwa sinergi motivasi dan budaya kerja penting dalam meningkatkan kinerja. Hasil ini mendukung Rachman et al. (2024) juga menyebut budaya kerja membentuk nilai kolektif, sedangkan motivasi mendorong pencapaian individu. Karena itu, peningkatan kinerja perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan budaya kerja dan sistem motivasi yang sejalan dengan tujuan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja, dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, perilaku dan kinerja pegawai lebih banyak dibentuk oleh nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang terinstitusionalisasi daripada dorongan motivasional individual. Budaya kerja yang kuat, seperti kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab kolektif, menjadi pedoman utama dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga berdampak lebih stabil dan berkelanjutan terhadap kinerja. Temuan ini bermakna bahwa peningkatan kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan harus diprioritaskan melalui penguatan budaya kerja organisasi, sementara motivasi kerja berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat implementasi budaya tersebut secara optimal.

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

KESIMPULAN

Dari hasil riset yang dilaksanakan pada 69 responden di Biro Administrasi Pimpinan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur, disimpulkan:

1. Budaya kerja berdampak signifikan positif bagi kinerja pegawai. Komunikasi efektif, kerja sama tim, dan semangat inovatif menciptakan lingkungan kerja kondusif yang mendorong tanggung jawab, disiplin, dan loyalitas, sehingga menaikkan kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berdampak signifikan positif bagi kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi, baik oleh kebutuhan dasar, keamanan, penghargaan, maupun keinginan berkembang, lebih bersemangat, inisiatif, dan bertanggung jawab, sehingga hasil kerja optimal dan tujuan organisasi tercapai.
3. Secara simultan, budaya serta motivasi kerja berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja pegawai, dan berkontribusi 66,6%. Hal ini menegaskan krusialnya manfaat kedua faktor tersebut dalam mendorong kinerja birokrasi. Lingkungan kerja yang kondusif serta memotivasi menjadi kunci dalam membentuk aparatur yang kompeten, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik berkualitas.

Beberapa saran yang bisa disampaikan bagi sejumlah pihak terlibat mencakup:

1. Pihak otoritas instansi di lingkungan Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Timur diharapkan meningkatkan dukungan motivasi kerja pegawai dengan penghargaan, insentif, peluang pengembangan karier, dan pelatihan relevan dan berkelanjutan, guna mendukung peningkatan kinerja secara optimal.
2. Penguatan budaya kerja perlu menjadi fokus utama instansi, melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten, pembagian tugas yang jelas, serta penanaman nilai kerja keras, profesionalisme, dan integritas, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.
3. Riset selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan pemanfaatan teknologi, guna menyajikan pemahaman secara komprehensif terkait sejumlah faktor pengaruh kinerja.

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

4. Perluasan objek penelitian ke unit kerja lain, baik di lingkungan pemerintahan maupun sektor swasta di Kalimantan Timur, penting dilakukan untuk menguji konsistensi dampak budaya serta motivasi kerja pada kinerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi yang berbeda.

REFERENSI

- Amiruddin, far. (2025). THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE: AN HRM LITERATURE PERSPECTIVE. In *International Journal of Society Reviews (INJOSER)* (Vol. 3, Issue 2).
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Elamalki, D., Kaddar, A., & Beniich, N. (2024). Impact of motivation on the job performance of public sector employees: the case of Morocco. *Future Business Journal*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00342-4>
- Gunadi, T., Muharam, H., & Tukiran, M. (2024). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Karyawan*. 2(10), 145–160. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v10i2.9891>
- Jufrizien, Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisciplinary Research*, 1, 134–143.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pham, T. P. T., Van Nguyen, T., Van Nguyen, P., & Ahmed, Z. U. (2024). The pathways to innovative work behavior and job performance: Exploring the role of public service motivation, transformational leadership, and person-organization fit in Vietnam's public sector. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100315>
- Pramono, K., & Putih, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja 5s, dan Disiplin Kerja, Terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 276–285.
- Putri, D. A., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 749–758. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4770>
- Rachman, A., Ridwan, S., & Avianti, W. (2024). *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat)*. <https://doi.org/10.38035/jkis.v2i1>
- Sri Nining, A., Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA
PEGAWAI KANTOR GUBERNUR PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>

Srivastava, S., & Rao, M. K. (2025). The influence of organizational culture on organizational resilience and employee performance through the mediation of high-performance work systems. *Discover Psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00496-4>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sukartini, & Lumban Gaol, P. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. In *Jurnal Sumber Daya Aparatur* (Vol. 4, Issue 2).

Tarjono. (2024). The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Work Motivation at PT. Permodalan Nasional Madani Cianjur Branch. In *Mutiara Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* (Vol. 2, Issue 3). <https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/index>

Taufik Akbar, M. (2025). The Influence of Reward, Work Environment, and Motivation on Employee Performance in The EKP Department of FEB Universitas Negeri Malang. *Amin Syafuddin*, 2. <https://doi.org/10.37479>

Usman, S., Lasiatun, K., Meike Negawati Kesek, Setiawan Riatmaja, D., Naapia Tamedi Papia, J., & Muktamar B, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Pendidikan Tambusai*, 7, 10462–10468.

Vera Verdiyanti, Zunaidah, & Yos Karimudin. (2024). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(6), 2149–2164. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i6.9829>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>