



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 3583-3598

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Muhammad Erlangga Dewa Susanto^{1✉}, Yulia Tri Kusumawati², Praja Hadi Saputra³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email: 2111102431339@umkt.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kajian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Kalimantan Timur. Motivasi kerja merupakan faktor esensial yang mendorong individu guna melakukan tugas secara optimal. Penurunan motivasi di lingkungan Balitbangda ditandai dengan rendahnya inisiatif pegawai dan keterlambatan kehadiran, yang diduga dipengaruhi oleh lemahnya budaya organisasi serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 67 pegawai dan sampel jenuh sejumlah 60 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, serta dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil kajian memiliki maksud bahwasanya budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan mempunyai dampak signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi yang adaptif dan partisipatif serta lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bisa menaikkan semangat dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas. Koefisien determinasi sebesar 53,8% memiliki maksud bahwasanya lebih dari setengah variasi dalam motivasi kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Implikasi praktis dari kajian ini merupakan pentingnya perhatian pimpinan terhadap penguatan nilai-nilai budaya kerja serta peningkatan fasilitas dan kenyamanan lingkungan kerja guna mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Temuan ini menghasilkan kontribusi teoretis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan bisa menjadi acuan kebijakan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pegawai Pemerintahan*

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work environment on employee work motivation at the Regional Research and Development Agency (Balitbangda) of East Kalimantan Province. Work motivation is an essential factor that drives individuals to perform their tasks optimally. A decline in motivation within Balitbangda is indicated by low employee initiative and tardiness, which are suspected to be influenced by a weak organizational culture and an unsupportive work environment. This research uses a quantitative approach with a population of 67 employees and a saturated sample of 60 respondents. Data collection techniques include questionnaires and interviews, and the data are analyzed using multiple linear regression. The results show that organizational culture and work environment, both partially and simultaneously, have a significant effect on work motivation. An adaptive and participative organizational culture, as well as a comfortable, safe, and conducive work environment, can enhance employees' enthusiasm and engagement in carrying out their duties. The coefficient of determination of 53.8% indicates that more than half of the variation in work motivation is explained by these two variables. The practical implication of this study is the importance of leadership attention to strengthening work culture values and improving workplace facilities and comfort to support employee productivity and well-being. These findings provide theoretical contributions to the field of human resource management and can serve as a policy reference for improving the performance of government agencies.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Work Motivation, Government Employees*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam pembangunan organisasi karena berperan penting dalam mencapai tujuan institusi. SDM yang berkualitas akan mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh. Harahap menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dinilai dari kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam konteks instansi pemerintahan seperti Balitbangda Provinsi Kalimantan Timur, Kasman menekankan bahwa pencapaian kinerja optimal membutuhkan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi, karena motivasi menjadi penggerak dalam diri seseorang untuk bekerja lebih baik.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat membentuk perilaku kerja individu. Budaya yang kuat akan mendorong semangat kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Febriani dan rekan-rekan menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang dipegang oleh anggota organisasi untuk menjadi pedoman dalam bertindak. Dengan budaya yang konsisten dan adaptif, pegawai akan merasa memiliki arah yang jelas dalam bekerja. Tutu juga menambahkan bahwa budaya organisasi

yang terbentuk dari kebiasaan kerja jangka panjang berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja turut menjadi variabel penting yang memengaruhi motivasi. Meskipun tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, lingkungan kerja berperan besar dalam membentuk kenyamanan dan produktivitas. Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan menyatakan bahwa aspek seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, hingga ketersediaan alat kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Budiono dan timnya juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun nonfisik, memiliki dampak signifikan dalam mendorong motivasi kerja pegawai.

Motivasi sendiri merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan hasil kerja seseorang. Sitti Nurbaya menjelaskan bahwa motivasi bersifat kompleks dan dinamis; motif dalam diri seseorang bisa berubah seiring waktu dan tidak sama antara individu satu dengan yang lain. Oleh karena itu, untuk menciptakan kinerja yang optimal, organisasi perlu memahami beragam bentuk motivasi yang mendorong pegawainya. Pegawai yang termotivasi tinggi cenderung memiliki etos kerja yang baik, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta lebih loyal terhadap organisasi.

Penelitian lain oleh Makkuradde dan rekan-rekannya menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan secara konsisten, pemberian penghargaan, dan sanksi yang adil dapat meningkatkan keinginan pegawai untuk bekerja. Fitriani dan Muafi pun menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mendorong motivasi dan kinerja. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan visi yang jelas akan membentuk suasana kerja yang positif. Setryorini dan Santi menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat menjadi kekuatan pendorong bagi individu dalam mewujudkan pencapaian organisasi.

Namun, pada kenyataannya, motivasi kerja pegawai Balitbangda Provinsi Kalimantan Timur masih menjadi perhatian. Beberapa pegawai menunjukkan penurunan semangat kerja, terlihat dari keterlambatan kehadiran serta kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai kerja yang progresif, sementara lingkungan kerja—baik secara fisik maupun sosial—belum mendukung kenyamanan optimal. Ruang kerja yang tidak layak, pencahayaan yang buruk, dan interaksi antarpegawai yang terlalu formal diduga menjadi penyebab utama rendahnya motivasi.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Diah Pranitasari, Lirik Trianah, dan Muhammad Taufik menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh sebesar 72% terhadap motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja sebesar 15%. Secara simultan, kedua faktor ini memberikan pengaruh sebesar 63% terhadap motivasi kerja pegawai. Temuan ini memperkuat pentingnya budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai dua pilar utama dalam membentuk motivasi kerja yang tinggi di lingkungan pemerintahan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis dampak budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. (2) Menganalisis seberapa lingkungan kerja berdampak terhadap motivasi kerja dari pegawai di Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. (3) Mengetahui seberapa budaya organisasi dan lingkungan kerja berdampak pada motivasi kerja dari pegawai di Badan kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur."

Hipotesis

H₁: Budaya organisasi mempunyai dampak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai

H₂: Lingkungan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai

H₃: Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai dampak signifikan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Kajian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Kalimantan Timur pada Maret hingga Mei 2025. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan mengukur dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dengan menggunakan data berupa angka dan pengujian statistik.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Balitbangda yang berjumlah 67 orang dan dijadikan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan secara online dan wawancara untuk mendukung pemahaman awal. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat adalah motivasi kerja pegawai. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator yang relevan dan diukur menggunakan skala Likert.

Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen layak digunakan. Selain itu, pengujian

asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas digunakan guna memastikan model analisis memenuhi syarat statistik. Hasil pengujian dilengkapi dengan uji hipotesis serta perhitungan koefisien determinasi dan korelasi guna memperkuat kesimpulan akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data Kajian

Data yang ditampilkan dalam bab ini merupakan hasil pengumpulan melalui instrumen kuesioner yang telah didistribusikan kepada sebanyak 60 responden. Penyajian data mencakup informasi tentang karakteristik responden serta tanggapan mereka pada semua item dalam kuesioner. Maksud utama dari penyajian ini merupakan guna mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan, oleh sebabnya bisa dianalisis lebih lanjut sesuai dengan fokus kajian. Adapun uraian data disusun secara sistematis sebagai berikut:

Tingkat Pengembalian

Proses pengumpulan data dalam kajian ini dilaksanakan melalui metode survei yang menyasar pegawai di lingkungan Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Kegiatan tersebut berjalan dalam jarak waktu antara 29 April hingga 8 Mei 2025.

Kuesioner kajian ini dilaksanakan setelah menerima izin resmi dari instansi yang berwenang. Dari total 67 kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden, sebanyak 60 berhasil dikembalikan, sementara 7 lainnya tidak kembali. Hal ini mencerminkan tingkat respons sebesar 89,55% dan tingkat ketidakresponsifan sebesar 10,45%. Tidak terkumpulnya sebagian kuesioner diperkirakan disebabkan oleh tingginya beban kerja administratif pegawai, yang kemungkinan menyebabkan sejumlah kuesioner terabaikan atau terselip di antara dokumen internal kantor. Meskipun tidak semua kuesioner berhasil dikumpulkan, total 60 kuesioner yang kembali dan bisa diolah cukup representatif guna dianalisis karena mencukupi syarat minimum sampel guna proses analisis data lebih lanjut.

Karakteristik Responden

Pemaparan karakteristik responden bertujuan memberikan gambaran menyeluruh tentang profil individu yang terlibat dalam kajian ini, yang dilihat berdasarkan variabel demografis seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan terakhir. Ketiga aspek ini

penting karena dapat memengaruhi perspektif dan jawaban responden dalam pengisian kuesioner.

Berdasarkan usia, responden mayoritas berada dalam rentang 31–40 tahun sebanyak 25 orang (41,67%), yang secara umum tergolong usia produktif awal hingga menengah. Kelompok ini dinilai berada pada fase stabil dalam pengembangan karier. Disusul oleh kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 14 orang (23,33%) yang menurut Erikson berada dalam tahap transisi kehidupan menengah, biasanya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang dan menempati posisi penting dalam organisasi. Responden dengan usia 20–30 tahun berjumlah 13 orang (21,67%) yang berada pada tahap awal karier, sesuai dengan teori perkembangan karier Super yang menyebutkan bahwa pada fase ini individu masih dalam tahap eksplorasi. Sementara itu, usia 51–60 tahun yang berjumlah 8 orang (13,33%) menunjukkan partisipasi dari kelompok usia menjelang pensiun. Proporsi yang lebih kecil dari kelompok ini bisa disebabkan oleh beragam faktor seperti keterbatasan teknologi atau perbedaan preferensi terhadap keikutsertaan dalam survei.

Dari sisi jenis kelamin, responden laki-laki mendominasi dengan jumlah 39 orang atau 65% dari total responden, sedangkan perempuan berjumlah 21 orang atau 35%. Ketimpangan jumlah ini dapat mencerminkan realitas distribusi pegawai berdasarkan gender di lingkungan Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, yang mungkin menunjukkan dominasi laki-laki dalam struktur kepegawaianya. Komposisi ini juga menjadi pertimbangan penting dalam menilai perspektif dan dinamika organisasi yang berkaitan dengan peran gender di tempat kerja.

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Sebanyak 31 responden (51,67%) merupakan lulusan Strata 1 (S1), diikuti oleh 15 responden (25%) dengan pendidikan SMA/SMK, dan 8 orang (13,33%) yang telah menempuh pendidikan Strata 2 (S2). Sementara itu, masing-masing satu responden berasal dari jenjang D I, D III, dan S3, serta tiga orang dari jenjang D IV. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yang dapat diartikan sebagai kapasitas akademik yang memadai untuk memahami dan menjawab pertanyaan dalam kuesioner secara objektif dan rasional.

Dengan demikian, karakteristik demografis ini menjadi landasan penting dalam menganalisis data kajian lebih lanjut. Profil usia, gender, dan pendidikan turut memberikan konteks terhadap interpretasi hasil penelitian dan memungkinkan peneliti memahami dinamika responden dalam menjawab instrumen kajian yang diberikan.

Analisis Data
 Uji Instrumen
 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kajian

Variabel	Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Ket.
Budaya Organisasi (X₁)	X _{1.1}	0,338	0,2542	0,008	Valid
	X _{1.2}	0,767	0,2542	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,702	0,2542	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,759	0,2542	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,695	0,2542	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)	X _{2.1}	0,764	0,2542	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,536	0,2542	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,468	0,2542	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,641	0,2542	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,565	0,2542	0,000	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,546	0,2542	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,664	0,2542	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,645	0,2542	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,794	0,2542	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,656	0,2542	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,753	0,2542	0,000	Valid
	Y _{1.7}	0,736	0,2542	0,000	Valid

Sumber: Data Kajian, 2025

Pengujian validitas pada setiap variabel pada kajian ini dilakukan dengan menganalisis tiap-tiap item soal secara terpisah. Merujuk pada hasil pada tabel, semua nilai r hitung tercatat lebih tinggi dibandingkan r tabel, dengan tingkat signifikansi yang terletak di bawah batas 0,05. Hal ini memiliki maksud bahwasanya setiap item dalam kuesioner mempunyai korelasi yang signifikan pada total skor variabelnya. Dengan demikian, semua butir soal dinyatakan valid dan layak dilakukan sebagai instrumen pengumpulan data dalam kajian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Kajian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,676	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,615	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,813	Reliabel

Sumber: Data Kajian, 2025

Merujuk pada hasil yang ditampilkan pada tabel, semua variabel kajian memiliki maksud nilai Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,6. Hal ini memiliki maksud bahwasanya semua item pernyataan dalam kuesioner mempunyai konsistensi internal yang layak pakai. Dengan demikian, instrumen yang dilakukan dalam kajian ini dinyatakan reliabel dan layak guna dijadikan alat pengumpulan data.

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13779344
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.063
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Exact Sig. (2-tailed)		.853
Point Probability		.000

Tabel di atas memiliki maksud hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, di mana didapatkan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Merujuk pada hasil tersebut, bisa dinyatakan bahwasanya data residual pada model regresi terdistribusi normal, oleh sebabnya model regresi yang dilakukan pada kajian ini telah mencukupi asumsi dasar normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Budaya Organisasi	.604	1.655
	Lingkungan Kerja	.604	1.655
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja			

Merujuk pada hasil yang ditampilkan pada tabel, semua variabel independen mempunyai nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* di bawah 10. Hal ini memiliki maksud bahwasanya tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen pada model regresi. Dengan demikian, bisa dinyatakan bahwasanya model regresi yang dilakukan pada kajian ini bebas dari gejala multikolinearitas, oleh sebabnya layak guna dianalisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.332	1.339	.248	.805
1	Budaya Organisasi	.038	.103	.062	.715
	Lingkungan Kerja	.048	.102	.080	.639
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Merujuk pada tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas memiliki maksud bahwasanya semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05. Temuan ini memiliki maksud bahwasanya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang dilakukan. Dengan demikian, bisa dinyatakan bahwasanya model telah mencukupi asumsi homoskedastisitas, yang bermaksud varian residual bersifat stabil dan model layak guna dianalisis lebih lanjut.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.687	2.098		2.234	.029
1 Budaya Organisasi	.598	.161	.430	3.717	.000
Lingkungan Kerja	.526	.159	.382	3.302	.002

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Merujuk pada perhitungan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, angka yang dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda merupakan nilai *Beta* (B) pada *unstandardized coefficients* oleh sebabnya didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,687 + 0,598X_1 + 0,526X_2$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda dalam kajian ini merupakan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta merupakan sebesar 4,687 oleh sebabnya bisa diartikan apabila nilai variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) stabil atau sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel motivasi kerja (Y) merupakan sebesar 4,687.
2. Koefisien variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,598. Tanda positif memiliki maksud hubungan yang searah dari variabel budaya organisasi (X_1) pada motivasi kerja (Y). Artinya, apabila budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja pegawai Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan meningkat sebesar 0,598 dengan asumsi variabel independen lain nilainya stabil. Nilai konstanta motivasi kerja yang awalnya 4,687 akan meningkat sebesar 0,598 oleh sebabnya nilainya menjadi 5,285 akibat peningkatan pada variabel budaya organisasi.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,526. Tanda positif memiliki maksud hubungan yang searah dari variabel lingkungan kerja (X_2) pada motivasi kerja (Y). Artinya, setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja pegawai Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan meningkat sebesar 0,526 dengan asumsi variabel independen lain nilainya stabil. Nilai konstanta motivasi kerja yang awalnya 4,687 akan meningkat sebesar 0,526 oleh

sebabnya nilainya menjadi 5,213 akibat peningkatan pada variabel lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 7. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.687	2.098		2.234	.029
1 Budaya Organisasi	.598	.161	.430	3.717	.000
Lingkungan Kerja	.526	.159	.382	3.302	.002
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja					

Merujuk pada perhitungan pada tabel di atas, Maka bisa diamati dari tiap-tiap variabel merupakan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X_1) pada motivasi kerja (Y) pada tabel di atas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,717. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,672. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,717 > 1,672$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut bisa dinyatakan bahwasanya hipotesis diterima. Artinya, variabel budaya organisasi mempunyai dampak signifikan pada motivasi kerja pegawai Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap keputusan motivasi kerja (Y) pada tabel di atas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,302. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,672. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,302 > 1,672$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dari hasil tersebut bisa dinyatakan bahwasanya hipotesis diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Uji F

Tabel 8.Uji F

ANOVAa						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.294	2	157.147	33.220	.000b
	Residual	269.639	57	4.731		
	Total	583.933	59			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi						

Hasil perhitungan didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $33,220 > 3,159$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, hipotesis diterima. Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai dampak signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.522	2.175
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Merujuk pada hasil penelitian, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,734. Merujuk pada tabel interval koefisien korelasi, nilai ini terletak pada nominasi Tingkat hubungan kuat. Hal ini memiliki maksud adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Artinya, semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimiliki.

Disisi lain, nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,522 memiliki maksud bahwasanya 52,2% variasi dalam motivasi kerja pegawai bisa dijelaskan oleh dampak dari budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Dengan kata lain, lebih dari separuh perubahan dalam motivasi kerja dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Adapun

sisanya, yaitu 47,8%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya organisasi (X_1) terhadap Motivasi (Y)

Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan melalui uji t parsial dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien beta sebesar 0,598, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,598. Temuan ini menegaskan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk, semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai.

Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang terarah, kondusif, dan penuh dengan nilai-nilai yang disepakati bersama. Ketika nilai organisasi sejalan dengan nilai individu, pegawai merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi, yang mendorong rasa kepemilikan, semangat kerja tinggi, serta komitmen dalam mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang kuat menjadi fondasi penting dalam meningkatkan motivasi internal pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ismail, H. (2020) berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar," yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang menekankan kerja sama, disiplin, dan orientasi hasil secara signifikan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Semakin kuat penerapan nilai-nilai tersebut, semakin tinggi pula semangat dan tanggung jawab pegawai.

Selain itu, hasil ini memperkuat teori dari Febriani et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya yang lemah menghambat perkembangan organisasi, sedangkan budaya yang kuat dapat mendorong motivasi kerja dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja positif tetapi juga menjadi faktor kunci dalam peningkatan motivasi dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap Motivasi (Y)

Hasil kajian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi

Kalimantan Timur, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan koefisien beta 0,526. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi pegawai secara langsung.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas memadai menciptakan suasana kondusif yang meningkatkan semangat dan fokus pegawai. Hubungan harmonis antarpegawai dan dukungan organisasi membuat pegawai merasa dihargai, sehingga motivasi dan komitmen kerja meningkat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Lestari (2021) yang menunjukkan bahwa aspek fisik seperti pencahayaan dan kebersihan, serta aspek nonfisik seperti dukungan atasan dan hubungan kerja yang sehat, berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Budiono et al. (2020) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas pegawai, sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor fisik dan sosial untuk mendukung motivasi dan kinerja optimal.

Pengaruh Budaya organisasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Motivasi (Y)

Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Uji F memperlihatkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel, dengan kontribusi variabel tersebut sebesar 53,8% terhadap motivasi, serta koefisien korelasi 0,734 yang mengindikasikan hubungan kuat.

Budaya organisasi yang menekankan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kolaborasi bersama lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan harmonis antarpegawai menciptakan suasana kerja positif yang memotivasi pegawai memberikan kinerja terbaik. Sinergi keduanya secara signifikan meningkatkan motivasi internal pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Yulita (2020) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi pegawai.

SIMPULAN

Merujuk pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka Kesimpulan kajian ini merupakan sebagai berikut. Budaya organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil ini memiliki maksud bahwasanya semakin baik budaya organisasi yang dibangun dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai.

Lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil ini memiliki maksud bahwasanya semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kajian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil ini memiliki maksud bahwasanya kombinasi antara budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung secara bersama-sama mampu menaikkan motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, B., & Santoso, B. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen*, 10(2), 150–160.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.
- Fitriani, A., & Muafi. (2021). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(4)
- Harahap, S. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Hardani, A., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Kajian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Lestari, A. W. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BJB Tbk. Kantor Cabang Depok*. [Tesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. Kajian ini menganalisis bagaimana budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja menghasilkan dampak pada kinerja karyawan di PT. Bank BJB Tbk. Kantor Cabang Depok.

- Makkuradde, S., Poylema, F., & Sauw, O. (2021). *Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Melalui Budaya Kerja, Reward dan Punishment*. *YUME: Journal of Management*, 4(3), 579–584.
- Nurbaya, S. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sulselbar Makassar*. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1(1), 1–10.
- Paleti, S. H. K., Hultmark, S., Ramos, N., Gasparini, N., Emwas, A.-H. M., Martin, J., Müller, C., & Baran, D. (2022). Correlating acceptor structure and blend nanostructure with the photostability of nonfullerene organic solar cells. *Solar RRL*, 6(9), 2200436.
- Sari, P. I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi*. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.
- Suindrawan, A. A. N. G., Wirateja, A. A. B., & Sudarmawan, I. K. O. (2021). *Loyalitas, Motivasi, dan Lingkungan Kerja sebagai Penentu Kinerja Karyawan pada Restoran Betari Seafood Kedonganan*. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 1(2), 56–63.
- Susanto, A. D., & Prasetyo, B. (2020). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. DEF*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 72–81.
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado*. *Productivity*, 3(1), 24–29.