

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

Vol 8 2025 "Penguatan Lokal Branding UMKM dalam Upaya Peningkatan Ekspor"

ISSN: 3025-3292

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Disporapar Kota Pontianak

Iyan Satya Budi Darma S.Psi¹⁾, Hendra Purwana S.T²⁾

¹²Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Jl.

Prof Dr. H Hadari Nawawi, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124

E-mail : ¹satya.ian13@gmail.com, ²citayadinanti230915@gmail.com

ABSTRAK

Budaya organisasi menjadi faktor penting yang ada dalam organisasi, dan diyakini semakin baik jika setiap anggota memegang nilai budaya organisasi dengan baik. Budaya organisasi dianggap sebagai salah satu faktor atau jika tidak hal yang beriringan dengan motivasi kerja, dan motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang mendukung performa kerja karyawan. Jurnal ini mengangkat rumusan masalah bahwa pemahaman budaya organisasi yang baik berhubungan dengan motivasi kerja. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner berisi skala Budaya Organisasi dan Skala Motivasi Kerja ke karyawan yang bekerja di Disporapar Kota Pontianak, hingga terkumpul partisipan sebanyak 30 orang. Hasil yang didapat dari analisis regresi adalah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, hingga dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Disporapar Kota Pontianak.

Kata kunci: budaya organisasi; motivasi kerja; pengaruh; regresi; pegawai

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah sebuah pola yang mengacu ke seperangkat nilai-nilai, kepercayaan, keyakinan-keyakinan, prinsip atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku, aturan, sistem manajemen, dan pedoman untuk memecahkan masalah-masalah organisasi serta masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Susilo, 2018). Budaya Organisasi dibahas lebih mendalam dalam buku Robins (2006), yang menjelaskan mengenai pentingnya budaya organisasi dan efeknya kepada kinerja karyawan. Indikator yang menentukan suatu budaya organisasi yang kuat adalah pemahaman bersama antar anggota organisasi tersebut mengenai budaya organisasi dan juga seberapa jauh anggota organisasi meyakini dan melaksanakan budaya organisasi tersebut. Ketika setiap

anggota memiliki pemahaman bersama dan juga keyakinan bersama tentang budaya organisasi mereka, maka budaya organisasi tersebut menjadi dianut kuat dan memberikan pengaruh kepada perilaku tiap anggotanya.

Menurut Gurunathan (2021), sebuah budaya organisasi yang baik menjadi faktor penting dalam pencapaian sukses dan perkembangan organisasi. Budaya organisasi memberikan dasar kerangka pemikiran bagi setiap anggotanya tentang bagaimana anggota bersikap dan berhubungan dengan anggota lain. Karenanya budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kemampuan kolaborasi anggotanya. Budaya organisasi yang baik juga memberikan efek positif terhadap motivasi dan performa kerja anggota organisasi. Performa maksimal pekerja akan muncul jika motivasi kerjanya sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi (Robins, 2006). Budaya organisasi berpengaruh signifikan dalam organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, tingkat motivasi karyawan, komitmen, dan kepuasan kerja (Sokro, 2012).

Motivasi diambil dari serapan kata bahasa Inggris, *motive* yang berarti suatu dorongan dari dalam diri yang berupa hasrat atau dorongan yang mendorong seseorang untuk bergerak dan menyebabkan seseorang bertindak aktif mencapai tujuan. Suseno (2019) merumuskan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kekuatan yang memberikan dorongan dan mengarahkan perilaku sesuai dengan kemampuannya yang berorientasi pada suatu tujuan. Hal ini dirumuskan dari teori motivasi higienis Herzberg (2003), yang membagi 2 faktor yang mendasari motivasi karyawan, diantaranya:

- a. *Hygiene factor* yang terdiri dari status, hubungan interpersonal, supervisi, peraturan perusahaan, jaminan dalam perusahaan, kondisi kerja, gaji, dan kehidupan pribadi dan,
- b. *Motivational factor* yang berupa isi dari pekerjaan termasuk isi dari pekerjaan itu sendiri, prestasi, kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, promosi, dan pengakuan.

Motivasi kerja dapat dihubungkan dengan budaya organisasi dengan memperhatikan 5 sumber motivasi yang dirumuskan oleh Kanter (1978). Kanter (1978) menyatakan bahwa karyawan bisa termotivasi karena 5 faktor, diantaranya:

- a. misi,
- b. kontrol,
- c. nilai yang sama,
- d. pembelajaran,
- e. dan reputasi.

5 faktor ini berkaitan dengan budaya organisasi dan mengindikasikan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja, karena semakin kuat tertanamnya budaya organisasi maka akan menghasilkan karyawan yang termotivasi (Sokro, 2012).

Penelitian sejenis yang mengulik pengaruh antara budaya organisasi dengan motivasi kerja telah dilakukan sebelumnya. Shiddiqi dan Jamal (2024), menemukan temuan yang sama bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, dan merincikan budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja lewat beberapa faktor budaya diantaranya:

- a. Pengakuan dan kesempatan berkembang,
Karyawan yang diakui kinerjanya yang berani menerima tantangan dan mencapai target, juga yang menerima kesempatan untuk berkembang lewat program pelatihan akan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja,
- b. Kesetiaan dalam pengembangan karir,
Karyawan yang mengetahui kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan akan lebih termotivasi.
- c. Keamanan dalam pekerjaan dan kepuasan kerja,
Karyawan yang merasa aman terhadap pekerjaannya sekarang, termasuk dalam hal posisi maupun gaji yang mencukupi akan cenderung lebih termotivasi dalam bekerja.
- d. Prioritas terhadap kebutuhan pegawai.
Kebutuhan dasar pegawai yang didasari teori kebutuhan Maslow terpenuhi dalam perusahaan akan membuat karyawan lebih termotivasi.

Gumilar dkk., (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi yang tertanam baik dan berfungsi dengan baik memiliki potensi untuk memfasilitasi persatuan dan kebersamaan antar anggota organisasi atau pegawai dalam konteks perusahaan, yang akan membuat pekerjaan dapat terlaksana dengan baik karena tiap pegawai bekerja ke arah dan tujuan yang sama. Performa kerja yang terlaksana dengan baik akan menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik, yang akan mendorong pegawai untuk memiliki inisiatif mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan pengemangan diri (Maradita & Rizqi, 2023). Kemudian, pengakuan dalam organisasi dapat dilaksanakan dalam bentuk pengukuran kinerja yang mengakomodir penilaian dan pemberian pengakuan terhadap kemampuan dan kinerja baik karyawan yang menjadi salah satu faktor berpengaruhnya budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai (Siswatiningsih dkk., 2018).

Selain itu dalam penelitian dari Akram dan Sarah (2023), menyatakan adanya korelasi antara variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja. Dari hasil ini dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja yang membuat kedua variabel ini layak untuk diteliti lebih lanjut dalam uji regresi.

Penelitian lain mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai yang harus ditanamkan oleh organisasi agar anggotanya memiliki nilai-nilai dan kerangka berpikir yang sejalan dengan tujuan organisasi (Novitasari & Iskandar, 2022). Menurut Suprapti dkk (2020), budaya organisasi yang kuat dibutuhkan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan performa kinerja pegawai yang tentunya akan berpengaruh juga ke kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih lanjut mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pada pegawai Disporapar Kota Pontianak. Subjek penelitian yang merupakan pegawai yang bekerja di kantor instansi pemerintahan diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai tingkat budaya organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja, karena beberapa penelitian terdahulu sudah pernah meneliti objek variabel yang sama pada

perusahaan swasta (Senen & Az-Zahra, 2021; Novitasari & Iskandar 2022; Wahjoedi, 2021).

Hipotesis utama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

METODE

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi menggunakan SPSS. Hipotesis utama yang diajukan adalah adanya hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja dalam subjek penelitian pegawai Disporapar Kota Pontianak

Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode survei yang dilaksanakan dengan alat kuisisioner online. Kuisisioner yang digunakan berisi biodata, skala Budaya Organisasi yang disusun dengan dasar teori pengukuran budaya organisasi (Cameron dan Queen, 2006) yang dikutip dari jurnal artikel Joko Susilo (2018), dan skala motivasi yang diambil dari skala motivasi kerja yang disusun oleh Suseno (2019). Partisipan penelitian merupakan pegawai Disporapar Kota Pontianak yang berjumlah 30 Orang. Pemilihan partisipan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu ketika partisipan dipilih yang memenuhi beberapa kriteria-kriteria yang sudah ditentukan. Analisis data kemudian dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 23 menggunakan metode analisis regresi.

Data sekunder diambil dari berbagai jurnal dan sumber artikel ilmiah serta buku yang berkaitan dengan variabel dan arah penelitian ini.

Alat

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan dua alat pengukuran berbentuk skala yang mengukur masing-masing variabel. Variabel budaya organisasi diukur menggunakan skala budaya organisasi yang disusun dengan dasar teori pengukuran budaya organisasi (Cameron dan Queen, 2006) yang dikutip dari jurnal artikel Joko Susilo (2018). *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) adalah alat yang disusun oleh Cameron dan Queen (2006)

yang berfungsi untuk memetakan budaya organisasi dalam suatu organisasi. OCAI disusun berdasarkan 6 indikator yang mewakili dimensi-dimensi dalam budaya organisasi, diantaranya:

- a. **Karakteristik Dominan**
Mengukur karakteristik yang dominan dalam organisasi, apakah organisasi lebih ke arah kekeluargaan, atau sangat berorientasi pada hasil, atau mementingkan kerja sama, atau bisa juga ke arah organisasi yang terkontrol dan terstruktur.
- b. **Kepemimpinan Organisasi**
Mengukur tipe kepemimpinan dalam organisasi yang mempengaruhi budaya organisasi. Dimensi ini mencakup bagaimana kepemimpinan berperan dalam organisasi seperti kepemimpinan yang menjadi mentor atau teladan dalam memberikan pengaruhh budaya organisasi yang bisa agresif, inovatif, berfokus pada tantangan, atau bahkan fokus pada kerja sama.
- c. **Tata Kelola Pegawai**
Dimensi ini mencakup tata kelola atau manajemen secara keseluruhan yang melaksanakan fungsi manajemen seperti memberi target, mengedepankan pengembangan SDM, atau bahkan mendorong kompetisi dalam organisasi.
- d. **Perekat Organisasi**
Dimensi ini menggali tentang apa yang menyatukan anggota organisasi. Dimensi yang diukur diantaranya peraturan formal, kekeluargaan, tantangan, target orientasi, hingga rasa aman dalam organisasi atau perusahaan.
- e. **Penekanan Strategi**
Penekanan strategi mencakup dimensi-dimensi yang menggarisbawahi cara atau strategi suatu organisasi untuk mencapai hasil. Apakah organisasi menggunakan strategi pengembangan sumber daya manusia, atau inovasi dalam bekerja, atau persaingan

dan prestasi antar pegawai, atau juga prioritas terhadap kestabilan dan keajegan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

f. Kriteria Keberhasilan

Dimensi kriteria keberhasilan mencakup apa saja yang dianggap sebagai keberhasilan bagi organisasi. Dimensi yang dicakup diantaranya apakah organisasi menilai keberhasilan pegawai atas dasar pengembangan sumber daya manusia, inovasi dalam produksi atau kerja, keunggulan persaingan dengan organisasi lain, atau atas dasar efisiensi kinerja pegawainya.

Berdasarkan dimensi-dimensi di atas, disusunlah skala yang bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman atau pendalaman budaya organisasi dalam suatu organisasi. Skala ini berisi 22 aitem berbentuk skala likert dengan 4 pilihan jawaban yang diwakili dengan angka 1 untuk sangat tidak sesuai, 2 untuk tidak sesuai, 3 untuk sesuai, dan 4 untuk sangat sesuai.

Skala motivasi dalam penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja yang disusun oleh Suseno (2019). Suseno (2019) menyusun skala ini berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja dari Herzberd (1959). Dalam teori motivasi kerja Herzberg, motivasi kerja karyawan terdiri dari beberapa aspek-aspek diantaranya:

- a. Seberapa besar tantangan pekerjaan
- b. Prestasi karyawan
- c. Kesempatan untuk berkembang
- d. Tanggungjawab yang diberikan
- e. Kemajuan dalam jabatan atau promosi jabatan
- f. dan Pengakuan kinerja berupa *reward*

Aspek-aspek dalam motivasi kerja tersebut kemudian disusun menjadi skala yang berfungsi untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan. Skala motivasi kerja ini terdiri dari 20 aitem setelah diuji yang terdiri dari 10 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*. Aitem berbentuk skala likert yang berisi pernyataan yang mengukur keadaan partisipan dan dapat diisi dengan memilih pilihan yang diwakili dengan angka 1 untuk pilihan sangat tidak sesuai, 2 untuk tidak sesuai, 3 untuk sesuai, dan 4 untuk sangat tidak sesuai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1: Hasil Uji Regresi

MODEL	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
REGRESSION	1.579E+21	1	1.579E+21	2.036	.165
RESIDUAL	2.171E+22	28	7.752E+20		
TOTAL	2.329E+22	29			

Hasil perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS memberikan hasil perhitungan signifikansi sebesar 0,165, yang nilainya $> 0,005$ yang menunjukkan hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja.

Budaya organisasi sebagai nilai pemahaman yang dipegang setiap anggota memberikan efek positif pada organisasi. Budaya organisasi yang baik akan memberikan pemahaman tujuan yang baik kepada setiap anggotanya. Pemahaman tentang budaya organisasi yang kuat membuat tiap karyawan memiliki nilai dan tujuan yang sama ketika berada di dalam organisasi, dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Kanter, 1978).

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Novitasari dan Iskandar (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja lewat semangat mencapai tujuan yang sama, lalu dalam penelitian Maradita dan Rizqi (2023), juga ditemukan budaya organisasi yang berdasarkan nilai keadilan, pengakuan, bantuan, dan kerjasama meningkatkan motivasi kerja secara signifikan, budaya organisasi juga berpengaruh signifikan dalam hasil penelitian Maryani dan Santono (2023). Kemudian temuan budaya organisasi berpengaruh pada motivasi kerja juga dibuktikan dalam penelitian Senen dan Az-Zahra (2020) yang menemukan adanya pengaruh pada budaya organisasi dengan motivasi kerja, dan dibahas lebih lanjut dengan ditemukannya pengaruh antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi juga memiliki pengaruh langsung kepada *Organizational Citizenship Behaviour* atau perilaku sukarela individu dalam

organisasi yang mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawab aslinya (Senen & Az-Zahra, 2020). Hasil dari berbagai jurnal ini mengimplikasikan hasil penelitian jurnal ini masih dapat dikembangkan lebih lanjut dalam setting subjek yang sama namun dengan tambahan variabel yang lebih luas seperti *Organizational Citizenship Behaviour* yang disampaikan oleh penelitian dari Senen dan Az-Zahra (2020).

KESIMPULAN

Budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan, namun besaran tingkatan pengaruhnya belum diketahui karena tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini mengimplikasikan adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan motivasi kerja dengan subjek pegawai Disporapar Kota Pontianak. Pembahasan mengenai dimensi seperti kepemimpinan, kriteria keberhasilan, dan/atau fokus strategi yang kemungkinan mempengaruhi sebenarnya dapat digali lebih dalam di penelitian ini namun karena keterbatasan data masih belum bisa dilaksanakan.

Penelitian dalam jurnal ini memiliki beberap limitasi diantaranya sedikitnya jumlah partisipan dan kurang dibahasnya besaran pengaruh serta dimensi tiap variabel seperti karakteristik dominan, kepemimpinan, fokus strategi, perekat organisasi, tata kelola pegawai, dan kriteria keberhasilan. Saran untuk penelitian selanjutnya bisa diperluas jumlah partisipan untuk data yang lebih baik, juga menindak lanjuti pengaruh variabel motivasi kerja ke variabel yang lebih pratikal seperti performa kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan sebesar-besarnya kepada pihak Disporapar Kota Pontianak yang sudah memberikan izin untuk melakukan pengambilan data yang menjadi kunci penting dari kelancaran penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan ke pihak-pihak lain yang membantu terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, S. P., & Sanghi, S. (2006). *Organizational Behaviour* (11th ed.). Delhi: Dorling Kindersley (India) Pvt.
- Bluedorn, A.C., & Kanter, R.M. (1978). Men and Women of the Corporation. *British Journal of Sociology*, 31, 135.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 48–56. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2318>
- Gurunathan, A. (2021). *Study on the impact of organizational culture on employee motivation in a steel and industrial forgings company. International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 9(5), 121–133. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4027842>
- Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Maradi, F. M., & Rizqi, R. M. (2023). The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Work Motivation at the Sumbawa Regency Inspectorate with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *eCo-Buss*, 6(2), 858–869. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i2.1011>
- Maryani, T., & Samtono, S. (2023). MEMBANGUN KINERJA PEGAWAI MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Among Makarti*, 16(2). <https://doi.org/10.52353/ama.v16i2.546>
- Novitasari, D., & Iskandar, J. (2022). Do organizational culture and work environment affect the motivation and performance of aviation industry employees? *Journal of Industrial Engineering*.
- Robbins, S. P., & Sanghi, S. (2006). *Organizational Behaviour* (11th ed.). Delhi: Dorling Kindersley (India) Pvt.
- Senen, & Via Irhamny Az-Zahra. 2021. “The Effect of Organizational Culture on Motivation and Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Office of PT. Permodalan Nasional Madani (PT.PNM) Garut Branch:” Bandung, Indonesia.
- Siddiqi, K. A. J., & Jamal, A. Z. (2024). Organizational Culture and Its Effect on Employee Motivation. *Journal for Research in Applied Sciences and Biotechnology*, 3(3), 249–252. <https://doi.org/10.55544/jrasb.3.3.38>
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 146–157.
- Sokro, E. (2012). ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP THAT EXISTS BETWEEN ORGANISATIONAL CULTURE, MOTIVATION AND PERFORMANCE. *Problems of Management in the 21st Century*, 3(1), 106–119. <https://doi.org/10.33225/pmc/12.03.106>
- Suprapti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., & Sudargini, Y. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172.

- Suseno, M. N. (2019). *PENGUJIAN PSIKOMETRIS SKALA PSIKOLOGI: MOTIVASI KERJA DAN MOTIVASI SPIRITUAL*.
- Susilo, Joko. (2018). Penggunaan OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) untuk Analisa Budaya Organisasi di PPSDM Migas. *Swara Patra*, 8(4).
- Wahjoedi, Tri. 2021. "The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Work Motivation: Evident from SMEs in Indonesia." *Management Science Letters* 2053–60. doi: [10.5267/j.msl.2021.3.004](https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004).