

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata di Kota Medan

Yuliana Gea¹ Maduma Sari Sagala² Dwi Fany Fransiska Dewi Butar-Butar³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Institut Bisnis Manajemen Internasional, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia^{1,2,3}

Email: junitaborugea@gmail.com¹ madumasari@gmail.com² dwivanny24@gmail.com³

Abstract

The problem in this study is that work motivation and organizational culture implemented in the Medan City Tourism Office have not been fully effective in improving the performance of employees at the Medan City Tourism Office. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and organizational culture on employee performance. This study uses a quantitative descriptive method. The population and sample size in this study consisted of 52 employees of the Medan City Tourism Office. The sampling method used in this study was nonprobability sampling with a saturated sampling technique. The results of the multiple linear analysis are: $Y = 4.954 + 0.595 X_1 + 0.599 X_2 + e$, which shows that Work Motivation and Organizational Culture have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the (t) test results show that Work Motivation and Organizational Culture have a positive and significant effect on Employee Performance, as can be seen from the value or $t_{count} = 3.915 > t_{table} 2.009$. The Organizational Culture variable also has a positive and significant effect on Employee Performance, as seen in $t_{hitung} = 3.356 > t_{table} 2.009$. The regression coefficient results show a correlation regression value of 0.866, meaning that together, work motivation and organizational culture have a strong and positive contribution to employee performance at the Medan City Tourism Office. Then, the (R^2) value is 0.740 (74.0%). So, it can be said that 74.0% of the variation in the independent variables, namely work motivation and organizational culture in the model, can explain the employee performance variable at the Medan City Tourism Office, while the remaining 26.0% is influenced by other variables outside the model, such as leadership style, work environment, and so on.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian adalah Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi yang di terapkan pada dinas pariwisata kota medan belum sepenuhnya berjalan dengan baik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 pegawai dinas pariwisata kota medan. Adapun metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Hasil analisis linear berganda yaitu: $Y = 4.954 + 0.595 X_1 + 0.599 X_2 + e$ yang menunjukkan Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji (t) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai dimana dapat dilihat nilai atau $t_{hitung} = 3.915 > t_{tabel} 2.009$. Serta variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana dapat dilihat $t_{hitung} = 3.356 > t_{tabel} 2.009$. Hasil dari koefisien regresi dapat nilai regresi korelasi sebesar 0,866, artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian nilai (R^2) sebesar 0,740 (74.0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 74.0% variasi variabel bebas yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi pada model dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan sedangkan sisanya sebesar 26.0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi sektor publik, termasuk instansi pemerintahan, dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu instansi pemerintahan. Dalam hal ini, Dinas Pariwisata Kota Medan memiliki peran yang sangat strategis dalam mengembangkan sektor pariwisata daerah, meningkatkan daya tarik wisata, serta memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi lokal. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2015) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercermin dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, efisiensi dalam pelaksanaan tugas, serta kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja. Menurut Mathis dan Jackson (2017), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan persepsi terhadap peran pekerjaan. Namun, kinerja pegawai dalam instansi pemerintah sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja dan budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017) motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dan Menurut Schein budaya organisasi (2016) merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu saat mempelajari bagaimana cara mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan data pada tahun 2024, capaian kinerja pegawai pada dinas pariwisata di kota medan hanya 75,5%, yang termasuk dalam kategori cukup. Beberapa indikator seperti ketepatan waktu, kualitas, kuantitas, komitmen kerja, dan kerjasama yang dimana Dengan tingkat absensi yang cukup tinggi tersebut, baik absen, izin, ataupun sakit mengakibatkan jam kerja berkurang. Jadi berdasarkan wawancara yang saya lakukan pada dinas pariwisata kota medan yang dimana dipengaruhi oleh disiplin kerja, dan motivasi kerja pegawai yang dimana dalam menjalankan tugas dan program pemerintah belum maksimal. Jadi dengan demikian Setiap perusahaan juga mempunyai karakteristik dan norma-norma tersendiri dalam mengelola kebijakan tersebut. Karakteristik tersebut menggambarkan moral perusahaan atau kode etik perusahaan tentang apa yang dianggap benar dan tidak benar. Pegawai harus memahami dan mematuhi kode etik perusahaan dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Hal ini penting untuk menjaga kualitas kinerja pada perusahaan, serta memastikan bahwa semua pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Kajian Pustaka

Motivasi kerja

Menurut Chandra & Syardiansah, (2021:178) "motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non-moneter dan dapat memengaruhi kinerja". Menurut Hasibuan (2020:657)" motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan". Motivasi kerja menurut McClelland (2020:161) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong

untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Budaya Organisasi

Menurut Edison (2016:233) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”. Menurut Robins dan Judge (2015: 2) “budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan”. Menurut Chaerudin (2019: 193) “Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi”.

Kinerja Pegawai

Menurut Michael J. Leach (2019:16) “kinerja pegawai adalah merujuk pada hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan kriteria tertentu”. Sejalan dengan pendapat Edgar H. Schein (2016:12) “kinerja pegawai adalah hasil dari kombinasi antara motivasi individu dan dukungan yang diberikan oleh organisasi”. Kinerja pegawai merupakan masukan yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar, tujuan, dan indikator yang ditetapkan oleh organisasi dan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dengan baik yang sesuai dengan target organisasi, kualitas, dan nilai-nilai, dan didukung oleh sikap dan kemampuan yang positif. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilalui untuk mencapainya. Menurut Daniel Coyle (2018:20) “kinerja pegawai adalah hasil dari kolaborasi dan interaksi dalam kelompok. Kinerja yang baik muncul dari budaya organisasi yang mendukung, di mana pegawai merasa aman untuk berkontribusi dan berinovasi”. Kinerja pegawai menurut Robbins & Coulter (2020: 260) memiliki enam indikator, yang dimana ada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:16) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data dan jumlah pegawai dinas pariwisata di kota medan maka jumlahnya ialah 52 pegawai negeri sipil.

Sumber Data

Berdasarkan data yang diperlukan, sumber data dapat dibagi menjadi 2, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer. Menurut sugiyono (2017:193) Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung di lokasi penelitian melalui kuesioner dan wawancara langsung di lokasi penelitian mengenai variabel yang diteliti.
2. Data Sekunder. Menurut sugiyono (2017:193) Data sekunder adalah data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Penelitian memperoleh data sekunder dari catatan atau dokumen perusahaan, buku, jurnal, dan internet.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:193) "Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji kolmogrov smirnov (KS test) adalah salah satu metode uji statistik non-parametrik yang dipakai untuk menilai apakah distribusi data sesuai dengan distribusi teoritis tertentu (seperti normal, uniform, atau eksponensial), maupun untuk menguji apakah dua sampel memiliki distribusi yang berasal dari populasi yang sama. Adapun hasil sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		2,47804641
Most Extreme Differences	Absolute		0,118
	Positive		0,065
	Negative		-0,118
Test Statistic			0,118
Asymp. Sig. (2-tailed)			0.067 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0.428 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,416
		Upper Bound	0,441
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: hasil olahan Peneliti dengan spss versi 25

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel Kolmogorov Smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dibuktikan dengan nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 atau sig. 0,0200 > 0,05.

Hasil Uji Statistik

Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = 4.954 + 0.595 X_1 + 0.599 X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4.954 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar satu-satuan atau dengan kata

lain jika variabel motivasi kerja dan budaya organisasi tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai sebesar 4.954 satuan.

2. Nilai besaran koefisien regresi b1 sebesar 0.595 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja sebesar 0.595 yang menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.595 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b2 sebesar 0.599 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi sebesar 0.599 yang menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.599 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.954	3.733		1.327	0.191		
	Motivasi Kerja	0.595	0.152	0.489	3.915	0.000	0.328	3.049
	Budaya Organisasi	0.599	0.178	0.419	3.356	0.002	0.328	3.049

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji yang diperoleh sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0.000) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3.915 > t_{tabel} 2.009$ ($n-k=52-3=49$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk menerima variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0.002) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3.356 > t_{tabel} 2.009$ ($n-k=52-3=49$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk menerima variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.131	2	469.066	73.391	0.000 ^b
	Residual	313.176	49	6.391		
	Total	1251.308	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 25, 2025

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. dimana disyaratkan nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 73.391 > F_{tabel} 3.19$ ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n - k = 52 - 3 = 49$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi dilihat pada tabel berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.866 ^a	0.750	0.740	2.52811
A. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja				
B. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan tabel di atas di peroleh hasil berikut:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,866, artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan Adjusted R Square. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,740 (74.0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 74.0% variasi variabel bebas yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi pada model dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan sedangkan sisanya sebesar 26.0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. Dalam penelitian ini nilainya sebesar 2.52811 Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0.000) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3.915 > t_{tabel} 2.009$ ($n - k = 52 - 3 = 49$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk menerima variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Binawan Nur Tjahjono Tri Gunarsih Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah. Pengujian hipotesis X_1 secara individu motivasi kerja dengan nilai t -hitung sebesar 2,270 dan sig 0,000, motivasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Liana Enda Sari Universitas Medan Area (2017) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Dimana nilai $t_{hitung} 6.645$ dan sig 0.000, motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Abdul Basyid STIE Pembangunan Tanjungpinang (2024) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mandiri Sejahtera. Dimana nilai $t_{hitung} 3.411 > t_{tabel} 1.996$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Mandiri

Sejahtera. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih efisien dan pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, fokus pada pencapaian tujuan dan lebih produktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Hasibuan (2020:657) "motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan".

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0.002) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3.356 > t_{tabel} 2.009$ ($n-k=52-3=49$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk menerima variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Binawan Nur Tjahjono Tri Gunarsih Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah. Dimana nilai $t_{hitung} 4,162$ dan sig 0,000 dan variabel budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Liana Enda Sari Universitas Medan Area (2017) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Dimana nilai $t_{hitung} 3.777$ dan nilai sig 0.001 budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh M Wahyu Ilahi Universitas Islam Riau (2020) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Dimana nilai t_{hitung} sebesar $9.191 > t_{tabel}$ sebesar 2.007. H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai, sementara budaya yang negatif dapat menghambat kinerja dan menyebabkan masalah seperti rendahnya semangat kerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Menurut Edison (2016:233) "Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi kerja (0.000) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3.915 > t_{tabel} 2.009$ ($n-k=52-3=49$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk menerima variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0.002) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3.356 > t_{tabel} 2.009$ ($n-k=52-3=49$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk menerima variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

3. Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 73.391 > F_{tabel} 3.19$ ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n - k = 52 - 3 = 49$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
4. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,740 (74.0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 74.0% variasi variabel bebas yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi pada model dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan sedangkan sisanya sebesar 26.0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi Dinas Pariwisata Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja oleh karena itu sebaiknya Dinas Pariwisata Kota Medan terus meningkatkan dan mempertahankan motivasi pegawai dengan terus memberikan kedudukan yang baik bagi para pegawai.
2. Bagi Program Studi S1 Manajemen STIE IBMI. Agar hasil penelitian ini menjadi bahan studi ke pembelajaran, perpustakaan, dan memperkaya penelitian ilmiah STIE IBMI.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 26.0% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja pegawai*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ahmad Syauqi Tomi Riyadi. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. Adhikari: *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 2(3), 377-391.
- Arif, M. A. & Jam'an, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Competitiveness (Jurnal Unismuh Makassar)*, 8(2), 75-85.
- Arikunto 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cahyadi, I. G. N. A., Susanti, P. H., & Gede, I. K. 2022. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai. WidyaAmrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(2), 266-274.
- Darma, B. 2021. *Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji-t, Uji F, R²)*. Jawa Barat: Guepedia.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanifah, D. S., Mulyaningsih, M., & Ulumudin, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMK Setia Bhakti Cilawu Kabupaten Garut. *Indonesian Journal of Public Administration and Management*, 2(2), 59-78.
- Indriastuti, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(8), 1 - 10.

- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Martoyo, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moeheriono. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pabundu Tika, M. 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Rahayu, T., & Suryadi, H. 2021. Analisis Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Swasta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 112-124.
- Ramadhani, D., & Suryadi, T. 2020. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 45-60. *Manajemen*, 6(2), 130-137.
- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2018. *Budaya Organisasi dan Peningkatan* Bandung: CV Mandar Maju. 2017. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiarto, Eko. 2017. *Menyusun Proposal Penelitian Kuantitatif: Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sutrisno, E. (2021). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*.