



PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SERANG

Dewi Sinta¹⁾, Risnawati²⁾, Siti Okah Hujatun Nopus³⁾,

- 1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Indonesia
 - 2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Indonesia
 - 3) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Indonesia
- Corresponding author : dewisinta104@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is crucial for organizational effectiveness, particularly in public service institutions like the Serang Regency Fisheries Department. Although institutional performance reports indicate a "GOOD" category, issues such as low productivity in the fisheries sector and human resource limitations have been identified, signaling the need for improvement. This study aims to analyze the influence of work motivation, organizational culture, and job satisfaction on employee performance at the Serang Regency Fisheries Department. The research method employed is quantitative with an explanatory survey design. The study population was 70 employees of the Serang Regency Fisheries Department, with a final sample of 40 respondents selected using simple random sampling after the exclusion of two outliers. Data were collected through Likert scale questionnaires tested for validity and reliability. Data analysis involved descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple linear regression. The t-test results indicated that work motivation ($p=0.557$) and job satisfaction ($p=0.170$) partially do not have a significant effect on employee performance. Conversely, organizational culture partially has a significant positive effect (beta coefficient 0.696; $p=0.001$). The F-test results showed that work motivation, organizational culture, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance ($p=0.001$). The coefficient of determination (Adjusted R Square) was 0.824, meaning that 82.4% of the variation in employee performance is explained by these three independent variables. In conclusion, organizational culture has a significant partial effect, while work motivation and job satisfaction do not; however, all three variables collectively significantly influence employee performance.

Abstrak

Kinerja pegawai adalah elemen krusial untuk efektivitas organisasi, khususnya pada instansi pelayanan publik seperti Dinas Perikanan Kabupaten Serang. Meskipun laporan kinerja instansi menunjukkan kategori "BAIK", teridentifikasi permasalahan seperti produktivitas sektor perikanan yang masih rendah dan keterbatasan SDM, yang mengindikasikan perlunya peningkatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Populasi penelitian adalah 70 pegawai Dinas Perikanan Kabupaten

Serang, dengan sampel akhir 40 responden yang dipilih menggunakan simple random sampling setelah eksklusi dua outlier. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja ($p=0.557$) dan kepuasan kerja ($p=0.170$) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (koefisien beta 0.696; $p=0.001$). Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($p=0.001$). Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0.824, artinya 82.4% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Kesimpulannya, budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial, sementara motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak; namun, ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral sebagai aset utama dalam setiap organisasi, baik publik maupun swasta, karena menjadi motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Shavira & Febrian, 2023:1010). Keberhasilan suatu organisasi, khususnya instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan publik, sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya (Suhendri & Azhari, 2021:1). Kinerja pegawai, yang didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015, dalam Suhendri & Azhari, 2021:5), menjadi tolok ukur efektivitas dan efisiensi organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Rosdiana et al., 2023:767). Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan yang dilaksanakan oleh SDM dalam kurun waktu tertentu (Paparang et al., 2021:119).

Berbagai faktor internal dan eksternal memengaruhi kinerja pegawai. Tiga faktor internal yang krusial dan sering menjadi

fokus penelitian adalah motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan individu untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya guna mencapai tujuan perusahaan (Adinda et al., 2023:136). Motivasi dapat dipahami sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai sasaran (Robbins, 2015, dalam Suhendri & Azhari, 2021:3). Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya (Suhendri & Azhari, 2021:2), sehingga meningkatkan produktivitas kerja (Adinda et al., 2023:135).

Selanjutnya, budaya organisasi, yang didefinisikan sebagai sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya (Suhendri & Azhari, 2021:2), juga berperan signifikan. Budaya organisasi merupakan sikap serta perilaku antar pegawai yang melakukan kinerja sesuai dengan keyakinan, norma, kebijakan, serta nilai-nilai yang bersifat kepentingan bersama (Rosdiana et al., 2023:768). Budaya organisasi yang kuat

dan positif akan menciptakan komitmen kerja yang tinggi (Saputra & Supartra, 2019, dalam Rosdiana et al., 2023:769) dan pada akhirnya memengaruhi kinerja pegawai (Rosdiana et al., 2023:767).

Faktor ketiga adalah kepuasan kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang pegawai terhadap pekerjaannya (Suhendri & Azhari, 2021:2). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Paparang et al., 2021:119). Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja mereka (Paparang et al., 2021:119), dimana kepuasan yang tinggi cenderung mendorong peningkatan kinerja (Suhendri & Azhari, 2021:5).

Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan (DKPP) Kabupaten Serang memiliki peran strategis dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pangan dan perikanan (DKPP Kabupaten Serang, 2022:1). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) DKPP Kabupaten Serang Tahun 2022 menunjukkan bahwa secara umum kategori pencapaian kinerja program dan kegiatan pada tahun tersebut adalah "BAIK" dengan realisasi program dan kegiatan mencapai 91,18% (DKPP Kabupaten Serang, 2022:129). Meskipun demikian, laporan tersebut juga mengidentifikasi beberapa permasalahan, diantaranya adalah "Produktivitas sektor perikanan masih rendah" dan "Masih terbatasnya SDM, permodalan, dan infrastruktur di bidang perikanan dan industri perikanan" (DKPP Kabupaten Serang, 2022:6). Selain itu, LKIP juga mencatat bahwa efisiensi anggaran pada tahun 2022 berdampak pada tidak tercapainya beberapa indikator yang telah direncanakan (DKPP Kabupaten Serang, 2022:128). Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum kinerja dinilai

baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan, dan faktor-faktor seperti produktivitas dan keterbatasan SDM memerlukan perhatian lebih lanjut. Kondisi serupa ditemukan pada penelitian di Kantor Samsat UPTD IV Wilayah Bireuen, dimana motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja belum optimal, serta kinerja pegawai baru mencapai kategori cukup (Suhendri & Azhari, 2021:1, 7). Permasalahan terkait sumber daya manusia seperti pegawai yang kurang sungguh-sungguh, mengabaikan tugas, hingga tidak disiplin waktu juga pernah teridentifikasi di PT Sri Rejeki Isman Tbk (Shavira & Febrian, 2023:1011), yang dapat menjadi cerminan umum tantangan dalam pengelolaan SDM.

Penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel-variabel independen ini terhadap kinerja pegawai. Rosdiana et al. (2023:767) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. Suhendri & Azhari (2021:1) membuktikan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Bireuen. Paparang et al. (2021:119, 122) juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. Kantor Pos Indonesia Cabang Manado. Adinda et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2023:134). Namun, terdapat pula temuan yang menunjukkan variasi, misalnya penelitian Shavira & Febrian (2023:1020) di PT Sri Rejeki Isman Tbk menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, meskipun budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif

terhadap kepuasan kerja. Research gap ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum terdapat konsensus mengenai pengaruh positif variabel-variabel tersebut, konteks organisasi yang berbeda dan interaksi antar variabel mungkin menghasilkan dinamika yang unik. Lebih lanjut, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh simultan motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Serang masih terbatas.

Berdasarkan latar belakang permasalahan terkait adanya indikasi produktivitas yang belum optimal dan tantangan SDM di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Serang, serta didukung oleh temuan teoritis dan empiris mengenai pentingnya motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Serang, sehingga dapat menjadi dasar bagi perumusan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif.

B. SUBJEK DAN METODE

1. Desain penelitian

Penelitian ini akan menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan pengaruh antar variabel, yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat)

antara variabel independen dan variabel dependen.

- **Waktu Penelitian:** Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan mulai dari [Mei, 2025] hingga [April, 2025].
- **Tempat Penelitian:** Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Serang.

2. Populasi dan sampel

- **Populasi:** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) dan non-PNS yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Serang dengan total 70 pegawai.
- **Teknik Sampling:** Mengingat jumlah pegawai dengan total 70 orang. Maka penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yang di mana setiap anggota populasi memiliki **peluang yang sama** untuk dipilih sebagai sampel. Ini selaras dengan asumsi dasar rumus Slovin, yaitu populasi bersifat homogen dan tidak ada stratifikasi khusus.
- **Jumlah Sampel:** Jumlah sampel akan dihitung menggunakan rumus slovin dengan tingkat *margin of errors* sebesar 10% yang menghasilkan jumlah sampel sebesar 41,18 lalu dibulatkan menjadi 42 sampel. Setelah data terkumpul, dilakukan proses skrining data untuk mengidentifikasi adanya *outliers*. Dari proses tersebut, teridentifikasi 2 (dua) data *outliers* yang kemudian dikeluarkan dari analisis lebih lanjut untuk memastikan pemenuhan asumsi normalitas dan meningkatkan validitas hasil penelitian. Dengan

demikian, jumlah sampel akhir yang digunakan dalam analisis data adalah 40 responden.

3. Variabel penelitian

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel:

- **Variabel Independen (Variabel Bebas - X):** Variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah:
 - Motivasi Kerja (X1)
 - Budaya Organisasi (X2)
 - Kepuasan Kerja (X3)
- **Variabel Dependen (Variabel Terikat - Y):** Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah:
 - Kinerja Pegawai (Y)

4. Definisi operasional

Bagian ini berisi tentang definisi operasional pada setiap variabel penelitian (variabel independen dan variabel dependen), sebagai berikut:

- Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan individu untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya guna mencapai tujuan perusahaan (Adinda et al., 2023:136). Menurut Hasibuan (2020:142), motivasi kerja memiliki 4 indikator, yaitu:
 - Kebutuhan Fisik;
 - Kebutuhan Rasa Aman;
 - Kebutuhan Sosial;
 - Kebutuhan Penghargaan Sesuai dengan Kemampuan.
- budaya organisasi, adalah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku

anggotanya (Suhendri & Azhari, 2021:2). Menurut Busro (2018:23), budaya organisasi memiliki 8 indikator, yaitu:

- Jaminan Diri;
 - Ketegasan dalam Bersikap;
 - Kemampuan dalam Pengawasan;
 - Kecerdasan Emosi;
 - Inisiatif;
 - Kebutuhan akan Pencapaian Prestasi;
 - Kebutuhan akan Aktualisasi Diri;
 - Kebutuhan akan Jabatan/Posisi.
- kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang pegawai terhadap pekerjaannya (Suhendri & Azhari, 2021:2). Menurut Afandi (2018:82), kepuasan kerja memiliki 5 indikator, yaitu:
 - Pekerjaan;
 - Upah;
 - Promosi;
 - Pengawasan;
 - Rekan Kerja.
 - Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015, dalam Suhendri & Azhari, 2021:5). Menurut Yulianto (2020:9), kinerja kerja memiliki 5 indikator, yaitu:
 - Kualitas;
 - Kuantitas;
 - Ketepatan Waktu;
 - Efektivitas;
 - Kemandirian.

5. Instrumen penelitian

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner

(angket). Kuesioner akan berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel penelitian. Jawaban responden akan diukur menggunakan Skala Likert, misalnya dengan jenjang lima pilihan jawaban dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju" atau skala penilaian lain yang relevan. Sebelum digunakan, kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan instrumen tersebut sah dan andal dalam mengukur apa yang seharusnya diukur.

6. Analisis data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Tahapan analisis data akan meliputi:

- **Statistik Deskriptif:** Digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi data yang dikumpulkan dari responden terkait masing-masing variabel penelitian.
- **Uji Kualitas Data:**
 - **Uji Validitas:** Menurut Ghazali (2018:51), uji validitas bertujuan untuk menilai keabsahan sebuah kuesioner penelitian. Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel atau menggunakan *corrected item-total correlation*.
 - **Uji Reliabilitas:** Untuk mengukur seberapa andal suatu variabel dalam melakukan pengukuran x' (Ghozali, 2018:45). Pengujian dapat menggunakan Cronbach's Alpha, dimana variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60 atau 0.70 .

- **Uji Asumsi Klasik:** Meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.
- **Analisis Regresi Linier Berganda:** Digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen (motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja) secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) (Ghozali, 2018:95).
- **Uji Hipotesis:**
 - **Uji t (Parsial):** Untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 (Ghozali, 2018:99).
 - **Uji F (Simultan):** Untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (2018: 56).
- **Koefisien Determinasi (Adjusted R Square):** Menurut Sugiyono (2018:97), pengujian ini untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil analisis data kuantitatif yang telah dilakukan serta pembahasan temuan penelitian.

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan pegawai di Dinas Perikanan. Total responden dalam penelitian ini adalah 40 orang. Dari segi usia, mayoritas responden (37,5%)

berada dalam rentang usia 21-30 tahun, diikuti oleh rentang usia 31-40 tahun (30,0%). Sementara itu, distribusi jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki-laki (55,0%) lebih banyak dibandingkan perempuan (45,0%). Terkait lama bekerja di Dinas Perikanan, sebagian besar responden (45,0%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, dan 40,0% responden telah bekerja lebih dari 5 tahun.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

- Uji validitas dilakukan untuk menilai keabsahan kuesioner penelitian. Kueri berhasil

Hasil uji validitas pada tabel *Correlations* dengan N=40 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki korelasi *Pearson* (r) yang positif dan signifikan dengan skor total masing-masing variabel ($p < 0.05$ atau $p < 0.01$). Dengan demikian, semua item pertanyaan untuk keempat variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Jumlah Item	Item Valid	Keterangan
Motivasi Kerja	12	12	Semua item valid
Budaya Organisasi	17	17	Semua item valid
Kepuasan Kerja	15	15	Semua item valid
Kinerja Pegawai	15	15	Semua item valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan suatu variabel. Pengujian menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N Items	Keterangan (Kriteria > 0.70)
Motivasi Kerja	0.894	12	Reliabel
Budaya Organisasi	0.973	16	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.961	15	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.970	15	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Metode Uji	Statistik	Sig. (2-tailed)	Keterangan (Kriteria > 0.05)
Kolmogorov-Smirnov	0.116	0.187	Data berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.187, yang lebih besar dari 0.05, sehingga data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan (Tolerance > 0.10; VIF < 10)
Motivasi Kerja	0.145	6.898	Tidak terjadi multikolinearitas

Budaya Organisasi	0.155	6.46	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.113	8.85	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2025
Hasil perhitungan menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel Independen	Sig.	Keterangan (Kriteria Sig. > 0.05)
Motivasi Kerja	0.715	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.994	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0.700	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2025 (Contoh)
Hasil uji Glejser menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Beta (β)
(Konstanta)	2.147
Motivasi Kerja (X1)	-0.154
Budaya Organisasi (X2)	0.696
Kepuasan Kerja (X3)	0.310

Sumber: Data primer diolah, 2025 (Contoh)

Berdasarkan Tabel 8, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah:

$$Y=2.147-0.514X_1+0.696X_2+0.310X_3+e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Budaya Organisasi
- X3 = Kepuasan Kerja
- e = error term

Koefisien beta yang positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi (Sig.) < 0.05.

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Independen	Koefisien Beta (β)	t Hitung	Sig.	Keterangan (Kriteria Sig. < 0.05)
Motivasi Kerja (X1)	-0.154	0.593	0.557	Tidak Berpengaruh signifikan
Budaya Organisasi (X2)	0.696	4.386	0.001	Berpengaruh signifikan
Kepuasan Kerja (X3)	0.310	1.399	0.170	Tidak Berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 9, ketiga variabel independen, hanya Budaya Organisasi yang ditemukan memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja. Motivasi dan Kepuasan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja dalam model ini.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

Keterangan	F Hitung	Sig. F	Keterangan (Kriteria Sig. < 0.05)
Uji F	62.016	0.001	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025 (Contoh)

Berdasarkan Tabel 10, Nilai F hitung adalah 62.016 dengan tingkat signifikansi (Sig.) <0.001. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 (<0.001 < 0.05). Ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0.838	0.824

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 11, Nilai R Square adalah 0.838, sedangkan nilai Adjusted R Square adalah 0.824. Ini berarti bahwa 82.4% (menggunakan Adjusted R Square yang lebih

konservatif) variasi dalam variabel dependen (Kinerja, sebagaimana diindikasikan pada uji F dan uji t sebelumnya) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi). Sisanya, sebesar 17.6% (100% - 82.4%), dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

6. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Serang (Sig. = 0.557). Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, naik turunnya motivasi kerja individu pegawai tidak secara langsung memberikan dampak yang cukup kuat untuk menghasilkan perubahan signifikan pada tingkat kinerja mereka, ketika diuji secara terpisah dari variabel lainnya. Hal ini mungkin berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja, dan dapat mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan atau interaksi variabel yang lebih kompleks di lingkungan DKPP Kabupaten Serang, sejalan dengan adanya temuan variasi dalam penelitian lain.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berbeda dengan motivasi kerja, budaya organisasi ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0.696$; Sig. = 0.001). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga

menemukan bahwa budaya organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, persepsi pegawai terhadap sistem nilai, kepercayaan, dan norma-norma yang berlaku di Dinas Perikanan Kabupaten Serang secara nyata berkontribusi terhadap tinggi rendahnya kinerja yang mereka hasilkan. Budaya organisasi yang kuat dan positif tampaknya menjadi faktor kunci dalam mendorong perilaku kerja yang efektif di instansi ini.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t parsial lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai (Sig. = 0.170). Serupa dengan motivasi kerja, temuan ini menyiratkan bahwa variasi dalam tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, ketika dianalisis secara individual, tidak cukup untuk menjelaskan variasi dalam kinerja mereka secara signifikan di DKPP Kabupaten Serang. Hasil ini berbeda dengan beberapa studi yang mengemukakan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja, dan menunjukkan bahwa konteks spesifik organisasi memainkan peran penting.

d. Pengaruh Simultan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Meskipun motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan, hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan), motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Serang (Sig. $F < 0.001$). Lebih lanjut, nilai

Adjusted R Square sebesar 0.824 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen ini secara kolektif mampu menjelaskan 82.4% variasi dalam kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara ketiga faktor ini memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja. Meskipun dua variabel tidak signifikan secara individual, kehadiran budaya organisasi yang kuat dalam model, serta kemungkinan adanya efek sinergis antar variabel, berkontribusi pada penjelasan varians kinerja secara keseluruhan. Sisa 17.6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

D. PENUTUP

Penutup berisi simpulan dan saran yang masing-masing ditulis sebagai sub judul. Pada bagian ini dapat pula memuat ucapan terima kasih.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Serang. Sebaliknya, budaya organisasi ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, secara simultan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 82.4% dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Saran

Bagi Dinas Perikanan Kabupaten Serang, disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang telah terbukti positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perlu juga dilakukan evaluasi lebih lanjut terkait peran motivasi kerja dan kepuasan kerja, meskipun pengaruh individualnya tidak signifikan, mengingat

kontribusi bersama ketiga variabel tersebut terhadap kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai temuan terkait tidak signifikannya pengaruh parsial motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Serang. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022*. Diambil dari https://diskan.serangkab.go.id/storage/media/laporan-kinerja-instansi-pemerintah-tahun-2022_1687349886.pdf
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010-1022.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herianto, S., & Azhari, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja implementasinya pada kinerja pegawai UPTD Wilayah III DPKA (SAMSAT) Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 10(19), 1–11. <https://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/117>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 767–774. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4056>
- Sugiyono, P. D. (2018). *Quantitative, qualitative, and R&D research methods*. ALFABETA
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793>
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.