



Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Palembang

Savira^{1*}, Wiwin Agustian², Sulaiman Helmi³, Dina Mellita⁴

¹⁻⁴ Manajemen, Universitas Bina Darma, Indonesia

*Penulis Korespondensi: savira735@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of organizational culture and work motivation on employee performance at the Social Service Office of Palembang City, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach with a descriptive associative method. The population consisted of 85 employees of the Social Service Office of Palembang City. A saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were selected as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using the SPSS. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, organizational culture and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Social Service Office of Palembang City. These findings suggest that the implementation of a strong organizational culture accompanied by high work motivation can improve employee performance in delivering public services. The findings are expected to serve as a reference for the Social Service Office of Palembang City in enhancing human resource quality through strengthening organizational culture and increasing employees' work motivation.*

Keywords: *Employee Performance; Organizational Culture; Palembang City; Social Service Office; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 85 pegawai Dinas Sosial Kota Palembang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik serta motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Sosial Kota Palembang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai; Kota Palembang; Motivasi Kerja; Dinas Sosial Kota Palembang.

1. LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan perannya, instansi pemerintah diwajibkan mampu melaksanakan tugas secara tepat guna, efisien, serta bertanggung jawab. Salah satu tolok ukur utama dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan publik yang dihasilkan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi serta menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya kinerja pegawai pada instansi pemerintahan belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidaksesuaian antara target kerja yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai. Selain itu, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja, serta kualitas hasil kerja yang belum memenuhi standar yang diharapkan masih menjadi permasalahan yang sering dijumpai.

Selain itu, tingkat kedisiplinan pegawai juga masih menjadi perhatian. Fenomena seperti keterlambatan kehadiran, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku masih sering terjadi. Di samping itu, inisiatif dan tanggung jawab sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas juga belum menunjukkan hasil yang optimal. Kondisi ini memengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi serta berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan rendahnya disiplin kerja, kurangnya koordinasi, serta menurunnya semangat kerja pegawai. Menurut Hidayah & Multazam (2024), budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik utama, antara lain inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, agresivitas, serta stabilitas.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki tanggung jawab yang besar, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Sanjaya et al. (2025), motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal.

Dalam konteks instansi pemerintahan, khususnya pada Dinas Sosial Kota Palembang, kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting mengingat instansi ini memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan di bidang kesejahteraan sosial kepada masyarakat. Pelaksanaan program-program sosial, penanganan permasalahan kesejahteraan sosial, serta pelayanan kepada masyarakat memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Menurut Noorhidayah et al. (2024), kinerja pegawai

merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti perbedaan tingkat motivasi kerja antarpegawai, kedisiplinan, serta penerapan nilai-nilai organisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya standar kerja yang jelas serta tuntutan untuk bekerja secara jujur, disiplin, dan bertanggung jawab, pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Nilai-nilai budaya yang diterapkan dalam suatu instansi menjadi landasan penting dalam membentuk perilaku pegawai. Di Dinas Sosial Kota Palembang, budaya organisasi dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik diwujudkan melalui prinsip 5S, yaitu Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun. Dinas Sosial Kota Palembang sebagai instansi yang memiliki peran penting dalam pelayanan sosial dituntut untuk memiliki kinerja pegawai yang optimal. Namun demikian, masih terdapat berbagai permasalahan seperti belum optimalnya hasil kerja, rendahnya disiplin, serta kurangnya motivasi pegawai. Selain itu, penerapan budaya organisasi juga belum sepenuhnya berjalan secara maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat adanya keterkaitan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Palembang

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai identitas sosial dari suatu organisasi yang tidak hanya menjadi ciri khas sebuah lembaga dibandingkan institusi berbeda lain, tetapi juga menentukan bagaimana anggota organisasi memahami peranan mereka, berkomunikasi, dan menyelesaikan masalah dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Damanik, (2023) dorongan kerja ialah kondisi yang menggerakkan hasrat seseorang guna menjalankan aktivitas-aktivitas tertentu demi mewujudkan kehendaknya. Berlandaskan Surajiyo et al., (2022), dorongan ialah tindakan perilaku yang dijalankan sebagai upaya guna mencukupi keperluan-keperluan yang diharapkan.

Kinerja adalah suatu pencapaian yang diperoleh dari hasil kerja oleh pegawai atau sekumpulan lembaga yang selaras melalui hak serta kewajiban sebagai upaya guna meraih adanya maksud lembaga yang sesuai melalui moral serta etika yang berlaku (Agustian &

Syafwah, 2026). Performa ialah suatu rasio terhadap capaian tugas yang diraih pegawai berdasarkan tolok ukur sebagaimana sudah ditetapkan (Andayani & Tirtayasa, 2020).

Hubungan Antar Variabel

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasanah et al., (2025), kultur lembaga merupakan kerangka anggapan mendasar yang dipahami oleh anggota organisasi pada menyelesaikan permasalahan yang dihadapi organisasi. Budaya tersebut akan mempengaruhi cara pegawai berpikir dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaan. Kultur kelembagaan yang positif akan memacu aparatur guna menjalankan tugas secara lebih optimal serta efisien sehingga berdampak pada peningkatan performa aparatur.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dorongan bekerja ialah unsur penting yang mampu memengaruhi taraf performa aparatur dalam organisasi. Aparatur yang mempunyai dorongan bekerja kuat biasanya memperlihatkan antusiasme bertugas yang tinggi, kewajiban terhadap pekerjaan, lalu niat guna mencapai temuan tugas yang maksimal. Menurut Frederick Herzberg, dorongan bekerja dipengaruhi oleh unsur internal berupa pencapaian, penghargaan, serta kewajiban yang mampu memacu seseorang guna bekerja lebih optimal. Aparatur dengan dorongan bekerja kuat akan memperlihatkan performa lebih optimal daripada personel yang memiliki semangat bertugas lemah.

Budaya organisasi dan dorongan bekerja kepada performa aparatur

Kultur kelembagaan yang positif akan membentuk suasana kerja yang mendukung, sedangkan dorongan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Menurut Wahyuningsih & Murtafiah, (2022), kultur lembaga yang keras bisa menaikkan komitmen karyawan terhadap organisasi maka berpengaruh di naikkan performa. Sementara itu dorongan tugas dapat meningkatkan semangat serta produktivitas tugas pegawai. Maka dari itu, perpaduan antara kultur kelembagaan yang positif serta dorongan bekerja yang kuat akan memberikan dampak yang berarti kepada peningkatan performa karyawan dalam suatu organisasi.

Penelitian Terdahulu

1. Prakasa & Wiguna, (2026), Dampak Kultur Lembaga serta Tanggung Jawab Kerja Kepada Performa Pegawai di Pt Pos Indonesia Cabang Ciputat Di Tangerang Selatan. Memakai analisis deskriptif numerik melalui memakai regresi majemuk. Kultur kelembagaan memberikan dampak positif serta bermakna kepada performa pegawai.

2. Hartono, (2024), Dampak Dorongan serta Kultur Kerja kepada Performa Aparatur dengan Perantaraan Kedisiplinan Kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Probolinggo. SEM-PLS adalah teknik kajian statistika multivariat berbasis varian yang dipakai guna menguji kaitan kausal kompleks antar variabel laten. Kultur kelembagaan memberikan dampak positif serta bermakna kepada performa pegawai, sedangkan dorongan bekerja tidak memberikan dampak berarti secara langsung kepada capaian tersebut. Namun, dorongan bekerja memengaruhi kepuasan bertugas yang selanjutnya berdampak kepada performa aparatur

Hipotesis

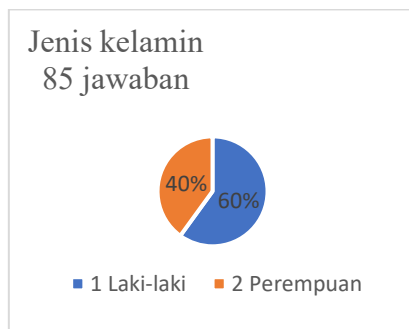
- H1 : Budaya organisasi memberikan dampak positif serta bermakna kepada performa aparatur.
- H2 : Dorongan bekerja memberikan dampak positif serta bermakna kepada performa aparatur
- H3 : Budaya organisasi serta dorongan bekerja secara bersama-sama memberikan dampak positif dan bermakna kepada performa aparatur

3. METODE PENELITIAN

Jenis kajian yang digunakan adalah penelitian numerik melalui metode deskriptif asosiatif (penelitian kuantitatif). Populasi dari penelitian ini adalah segenap aparatur Instansi Sosial Kota Palembang, sampel sebanyak 85 karyawan Dinas Sosial Kota Palembang. Bentuk informasi nan dimanfaatkan pada kajian tersebut ialah informasi numerik yakni informasi yang berbentuk nilai atau data yang bisa diukur secara numerik. Sumber data terdiri dari primer dan pelengkap, informasi primer merupakan informasi yang dihimpun segera asal partisipan lewat distribusi angket bagi aparatur Dinas Sosial Kota Palembang. Sedangkan Informasi pelengkap ialah keterangan nan didapatkan melalui dokumen, laporan, buku, serta literatur yang berkaitan dengan kajian tersebut. Metode pengumpulan informasi yang digunakan pada kajian tersebut ialah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan SPSS Versi 31 yang terdiri dari Pengujian keabsahan, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Majemuk, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), dan Koefisien Determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

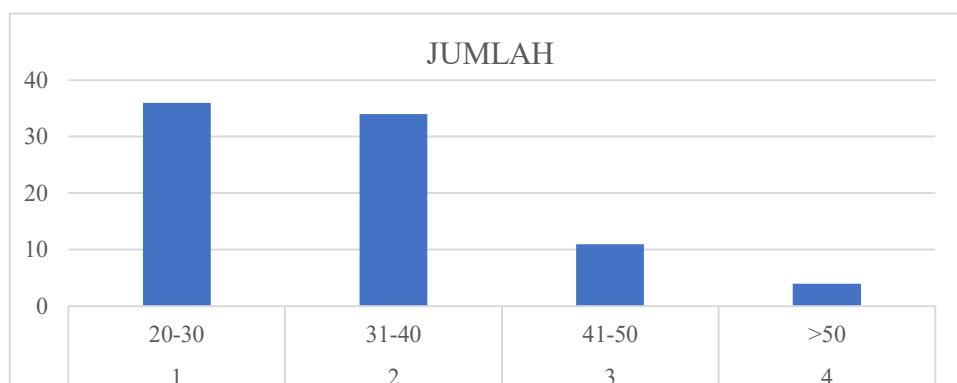
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 1. Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di lingkungan penelitian lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan, meskipun keduanya tetap berperan dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik.

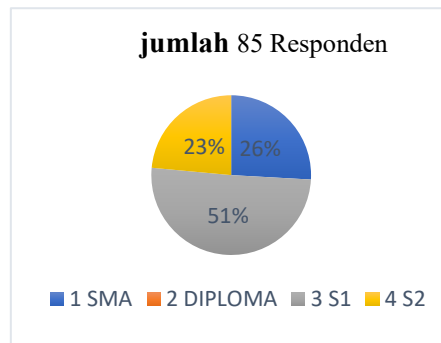
Responden Berdasarkan Usia



Gambar 2. Diagram Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan diagram tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20–30 tahun dan 31–40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang memiliki kemampuan dan potensi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, proporsi responden dengan usia di atas 40 tahun relatif lebih sedikit, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja didominasi oleh usia muda hingga dewasa awal. Kondisi ini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi karena didukung oleh tenaga kerja yang masih produktif, energik, serta memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan lingkungan kerja.

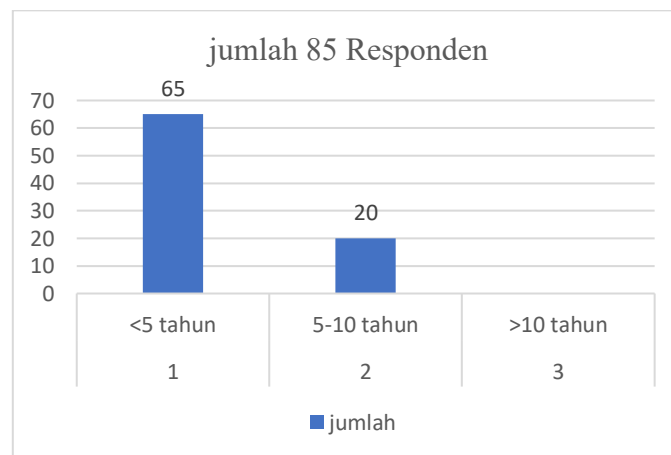
Responden Berdasarkan Pendidikan



Gambar 3. Diagram Reponden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan diagram tersebut, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi, sehingga diharapkan mampu mendukung peningkatan kualitas kinerja dan pelayanan public.

Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4. Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih berada pada tahap awal dalam pengalaman kerja, sehingga memerlukan pembinaan, pelatihan, serta penguatan budaya organisasi dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja secara optimal.

Uji Validitas

Tabel 1. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Item	r Hitung	Keterangan
BO1	0,621	Valid
BO2	0,587	Valid
BO3	0,705	Valid
BO4	0,633	Valid
BO5	0,721	Valid
BO6	0,674	Valid

BO7	0,598	Valid
BO8	0,752	Valid
BO9	0,684	Valid
BO10	0,647	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berlandaskan tabel tersebut tersebut kalau angka r hitung semua butir paada pernyataan peubah budaya organisasi mempunyai angka $> r$ tabel. Sehingga dari data tersebut bisa dirangkum kalau semua butir pernyataan peubah budaya orgasnisasi ialah sah.

Tabel 2. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Item	r Hitung	Keterangan
M1	0,612	Valid
M2	0,691	Valid
M3	0,705	Valid
M4	0,643	Valid
M5	0,736	Valid
M6	0,677	Valid
M7	0,593	Valid
M8	0,724	Valid
M9	0,648	Valid
M10	0,689	Valid

Sumber : Data primer diolah

Bisa diamati kalau angka nilai r hitung semua butir pernyataan pada peubah motivasi kerja mempunyai angka $> r$ tabel. Sehingga bisa dirangkum kalau semua butir pernyataan peubah motivasi kerja ialah sah.

Tabel 3. Variabel Kinerja (Y)

Item	r Hitung	Keterangan
K1	0,734	Valid
K2	0,691	Valid
K3	0,773	Valid
K4	0,684	Valid
K5	0,788	Valid
K6	0,721	Valid
K7	0,643	Valid
K8	0,802	Valid
K9	0,736	Valid
K10	0,695	Valid

Sumber : Data primer diolah

Menunjukkan kalau skor r perolehan dari semua butir pernyataan pada konstruk kinerja mempunyai angka lebih tinggi daripada r tabel. Maka bisa dirangkum kalau seluruh butir pertanyaan yang ada pada konstruk Performa ialah sah.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,836	Reliabel
Motivasi Kerja	0,857	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,874	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Bisa diamati di tabel tersebut peubah budaya organisasi mempunyai angka *Alpha Cronbach's* senilai 0,836, peubah motivasi kerja angka *Alpha Cronbach's* senilai 0,857 serta peubah Performa pegawai mempunyai skor Alpha Cronbach's senilai 0,874. Keseluruhan konstruk independen serta dependen memperoleh skor Alpha Cronbach's melampaui 0,60, maka bisa dirangkum kalau semua konstruk dinyatakan andalkarena mempunyai angka Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
N		85	85	85
Normal Parameters ^a	Mean	25.83	41.40	35.80
	Std. Deviation	2.793	4.304	2.821
Most Extreme Differences	Absolute	.229	.132	.165
	Positive	.086	.094	.106
	Negative	-.229	-.132	-.165
		1.252	.722	.902
		.087	.674	.390

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel tersebut bisa diketahui kalau skor signifikansi melalui pemeriksaan *Kolmogorov Smirnov Test*. Pada capaian pengujian kenormalan lewat pemakaian *Kolmogorov Smirnov Test* cukup memperhatikan skor *Asymp.Sig.(2-tailed)* pada keluaran SPSS. Bisa diketahui kalau informasi keluaran konstruk X1,X2, serta Y menyebar normal sebab skor signifikansi > 0,05 (5%) pada setiap konstruk yakni 0,087, 0,674 serta 0,390 sedangkan skor keluaran lainnya tidak dimanfaatkan sebab sekadar mengikuti keluaran saja

Uji Homogenitas

Tabel 6. Uji Homogenitas Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Budaya Organisasi	1.603	8	19	.189
Motivasi Kerja	1.915	8	15	.132

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel bisa diamati kalau angka keberartian dari peubah budaya organisasi serta motivasi kerja masing-masing senilai 0,189 serta 0,132 melampaui 0,05. Sehingga bisa dinyatakan informasi bersumber melalui kelompok serupa.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collenearity Statisrigs		keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	0,999	1,001	Bebas multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,999	1,001	Bebas multikolinearitas

Sumber : data primer diolah

Berlandaskan tabel tersebut bisa diamati kalau angka toleransi tersebut peubah budaya organisasi (0,999) serta motivasi kerja (0,999) > 0,1 serta VIF (1,001) < 10, sehingga bisa dirangkum kalau konstruk bebas terhindar daripada kolinearitas ganda.

Linear Berganda

Tabel 8. Regresi Berganda Coefficients

Variabel	B	Std. Error	Beta	t Hitung	Sig.
Constant	4,587	1,274	-	3,600	0,001
Budaya Organisasi (X ₁)	0,452	0,081	0,486	5,580	0,000
Motivasi Kerja (X ₂)	0,374	0,089	0,365	4,202	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah

Berlandaskan temuan pengolahan data dengan memanfaatkan SPSS edisi 31 bagi Windows diperoleh rumusan pemodelannya yakni: $Y = 4,587 + 0,452X_1 + 0,374X_2$, persamaan ini tiap bisa diterangkan ialah :

- Skor konstanta 4,587 Bermakna positif menerangkan apabila angka konstruk budaya organisasi(X₁) serta motivasi kerja (X₂) konstan, sehingga performa pegawai (Y) mempunyai angka senilai 4,587.
- Parameter pemodelan konstruk Budaya Organisasi (X₁) senilai 0,452 menjelaskan bila peubah Budaya Organisasi memperoleh pertambahan 1% serta konstruk Motivasi Kerja angkanya konstan sehingga performa Pegawai bakal memperoleh peningkatan senilai 0.452. Parameter mempunyai nilai searah bermakna timbul keterkaitan yang sejalan antar budaya oeganisasi melalui performa pegawai, jika kian optimal budaya organisasi sehingga bakal optimal meningkatkan performa pegawai.
- Parameter pemodelan konstruk Motivasi Kerja (X₂) senilai 0,374 bermakna apabila konstruk Motivasi Kerja memperoleh pertambahan sebesar 1% serta peubah budaya organisasi angkanya konstan sehingga performa pekerja bakal memperoleh peningkatan senilai 0,374. Parameter berskor searah bermakna timbul keterkaitan sejalan antar motivasi kerja melalui performa pegawai, berarti jika kian optimal motivasi kerja sehingga bakal kian meningkat juga karyawan pegawai.

Uji t (Parsial)**Tabel 9. Coefficients**

Variabel	B	Std. Error	Beta	t Hitung	Sig.
Constant	4,587	1,274	-	3,600	0,001
Budaya Organisasi (X ₁)	0,452	0,081	0,486	5,580	0,000
Motivasi Kerja (X ₂)	0,374	0,089	0,365	4,202	0,000

Sumber : data diolah

Dugaan awal ialah ditemukan dampak searah serta bermakna dengan individual kepada Kultur bekerja bersama Performa Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Variabel budaya organisasi (X₁), menunjukkan signifikansi sebesar $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ sedangkan $t \text{ hitung} = 5,580 > 1,989$ serta parameter pemodelan berskor searah. maka bisa dirangkum kalau konstruk budaya organisasi berdampak searah serta bermakna dengan individual kepada Performa Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang, perkara tersebut bermakna H_{a1} disetujui.

Dugaan Kedua ialah ditemukan dampak searah serta bermakna dengan individual kepada Motivasi Kerja melalui performa Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Peubah Dorongan Tugas (X₂), menunjukkan signifikansi sebesar $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ sedangkan $t \text{ hitung} = 4,202 > 1,989$ serta parameter pemodelan berskor searah. maka bisa dirangkum kalau konstruk Dorongan Bekerja berdampak searah serta bermakna dengan individual kepada Performa Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang, Hal ini berarti H_{a2} diterima

Uji F (Simultan)**Tabel 10. ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	695,824	2	347,912	75,698	0,000
Residual	376,976	82	4,597		
Total	1072,800	84			

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

b. dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah

Berlandaskan informasi pada tabel tersebut bisa diketahui rancangan persamaan tersebut mempunyai skor kebermaknaan senilai 0,000. Sebab mempunyai skor kebermaknaan $< 0,05$, ketika $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ memperlihatkan kalau secara serentak maupun (simultan) KonstrukBudaya Organisasi (X₁) serta Peubah Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kondisi tersebut menegaskan kalau dugaan ke-3 terverifikasi ketika ditemukan dampak searah serta bermakna dengan bersama-sama kepada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.

Koefesien Determinasi (R²)**Tabel 11.** Koefesien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,793	0,629	0,620	2,145

a. Predictors: (Constant), Budaya Oragnisasi, Motivasi Kerja

Sumber : Data primer diolah

Melalui daftar sebelumnya memperlihatkan kalau parameter penentuan nan diperoleh berdasarkan skor *Adjusted R-Square* 0,629. Kondisi tersebut menunjukkan kalau sebesar 62,9% peubah terikat yakni performa pegawai bisa diterangkan oleh 2 peubah bebas yakni budaya organisasi serta motivasi kerja, sementara senilai 37.1% performa pegawai dipengaruhi oleh faktor berbeda maupun diterangkan melalui konstruk berbeda maupun faktor-faktor selebihnya eksternal penelitian tersebut.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang

Berdasarkan temuan kajian, kalau kultur kelembagaan terverifikasi berdampak searah serta bermakna kepada performa aparatur Instansi Sosial Kota Palembang. Temuan tersebut menunjukkan kalau kian bagus pelaksanaan prinsip-prinsip kultur kelembagaan dalam lingkungan pekerjaan, sehingga kian meningkat turut performa aparatur ketika menjalankan kewajiban serta tanggungan pribadinya. Kultur kelembagaan nan kokoh bakal membangun sikap aparatur, menaikkan keterikatan, beserta menggerakkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Dalam konteks Dinas Sosial Kota Palembang, prinsip-prinsip semisal ketertiban, kejujuran, kolaborasi tim, serta fokus layanan kemasyarakatan berperan sebagai acuan aparatur ketika melaksanakan kewajiban sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja.

Kajian tersebut pula konsisten dengan kajian yang dilaksanakan oleh Sutrisno (2019) yang mengatakan kalau kultur lembaga yang kuat bisa meningkatkan motivasi tugas, berpegang teguh organisasi, serta kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian pada Dinas Sosial Kota Palembang memperkuat teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kultur kelembagaan ialah unsur utama pada menaikkan performa aparatur. Pelaksanaan kultur kelembagaan nan bagus bakal menggerakkan aparatur guna beraktivitas kian tertib, memikul kewajiban, serta berfokus kepada layanan, maka sasaran kelembagaan dapat tercapai secara optimal

Pengaruh Motivasi Kerja kepada Performa Karyawan Dinas Sosial Kota Palembang

Pengaruh motivasi terhadap kinerja juga dapat dijelaskan melalui teori harapan dari Victor Vroom yang menyatakan bahwa pegawai akan terdorong bekerja maksimal ketika para individu meyakini kalau ikhtiar nan dikerjakan bakal membuahkan performa nan bagus serta

mendapatkan apresiasi nan sepadan. Dengan demikian, ketika pegawai Dinas Sosial Kota Palembang melihat adanya kaitan yang terang di antara usaha, prestasi kerja, serta apresiasi yang diterima, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Melalui demikian, dorongan bekerja berdampak kepada performa aparatur Instansi Kemasyarakatan Kota Palembang karena motivasi menjadi pendorong utama yang menaikkan gairah bekerja, tanggungan kewajiban, ketertiban, serta keterikatan aparatur ketika menjalankan amanah. Kian besar dorongan nan dipunyai aparatur, sehingga kian besar turut performa nan diperoleh, maka mutu layanan kemasyarakatan nan disalurkan bagi warga bisa bertambah.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dinas Sosial Kota Palembang

Kultur kelembagaan serta dorongan bekerja dengan serempak berdampak kepada performa aparatur Dinas Sosial Kota Palembang, karena keduanya merupakan unsur yang sama mendukung pada membangun tindakan kerja pegawai. Budaya organisasi memberikan arah dan nilai-nilai kerja, sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut secara baik. Dengan demikian, semakin baik kultur kelembagaan serta kian besar dorongan bekerja aparatur, sehingga kian meningkat pula performa nan diperoleh dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat.

Temuan analisis tersebut juga selaras melalui kajian dari kajian oleh Hartono, (2024) nan mengemukakan kalau kultur kelembagaan serta dorongan bekerja dengan serempak mempunyai dampak nan bermakna kepada performa pegawai. Budaya organisasi meraih wilayah tugas yang mendukung, sedangkan dorongan tugas meningkatkan kemauan karyawan guna mencapai target organisasi. Kombinasi keduanya mampu meningkatkan mutu tugas, volume pekerjaan, kecermatan masa, kewajiban, serta efektivitas pelayanan publik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Mengacu pada temuan penelitian serta ulasan nan sudah dipaparkan maka bisa dirumuskan sejumlah simpulan ialah:

- a. Budaya Organisasi secara terpisah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
- b. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.

- c. Budaya Organisasi serta Dorongan Bekerja dengan serempak berdampak secara bermakna kepada Performa Aparatur Instansi Kemasyarakatan Kota Palembang.

DAFTAR REFERENSI

- Agustian, S. I., & Syafwah, H. (2026). Pentingnya manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Inovasi Pembelajaran*, 1(2), 113–118.
- Ali, M. M., & Ali, H. (2023). Faktor-faktor pembentuk budaya organisasi: Kepemimpinan, tata nilai, dan motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 70–79.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anggraini, S., Fahmi, D., Sakinah, A., Sulaiman, H., & Fahreza, I. (2022). Implementasi budaya organisasi di sekolah menengah pertama. *Journal Research and Education Studies*, 1(1), 40–45. <https://doi.org/10.30821/lokakarya.v1i1.1472>
- Azhari, M., & Romilah. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 265–280. <https://doi.org/10.46975/p35vq266>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Damanik, J. D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar. *SNEBA*, 3(1), 792–802.
- Hartono. (2024). Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 7(4), 393–406. <https://doi.org/10.37504/map.v7i4.682>
- Hasanah, N., Sari, M. N., Maysara, R. D., & Achyar, N. (2025). Peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. *Jurnal Media Akademik*, 3(12), 2–8. <https://doi.org/10.61132/observasi.v3i1.1142>
- Hidayah, N., & Multazam, S. A. M. (2024). Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja Puskesmas Tanralili Kabupaten Maros tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 443–461.
- Noorhidayah, D., Munawarah, & Urrahmah, N. (2024). Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Balangan. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(4), 1100–1110.
- Prakasa, L. M., & Wiguna, M. (2026). Pengaruh budaya organisasi dan tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen (JIEM)*, 4(2), 450–463.
- Sanjaya, A. R., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai sektor publik di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*,

14(2), 2022–2038. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571>

Surajiyo, Yabani, A., & Effendi, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan pelayanan sebagai variabel moderasi. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 27(1), 1–7. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v27i1.1571>

Wahyuningsih, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Urgensi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pendidik di madrasah. *Jurnal Mubtadiin*, 8(2), 153–167.