

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia Jakarta Barat

Dea Liana Putri¹, Andri Priadi²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received: August 16, 2024 Revised : April 18, 2025 Accepted : April 18, 2025 Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance.	<i>The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture and work motivation on the performance of PT Pos Indonesia West Jakarta employees. The method in this research uses quantitative research methods. The sampling method is a saturated sample by taking the entire population to be used as a sample, namely 55 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis by testing validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficients of determination, hypothesis t tests and hypothesis F tests. Results of research on organizational culture and work motivation on employee performance at PT Pos Indonesia West Jakarta is shown by the multiple linear regression equation $Y = 17.657 + 0.308 X_1 + 0.274 X_2$. This is proven by the results of simultaneous hypothesis testing which obtained a calculated F value > F table ($17.441 > 3.18$) and strengthened by a significance value of $0.000 > 0.05$. With this it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. It can be concluded that Organizational Culture (X_1) and Work Motivation (X_2) simultaneously influence Employee Performance (Y).</i>
Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	ABSTRAK Penelitian Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Jakarta Barat. Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji F hipotesis. Hasil penelitian budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Jakarta Barat ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 17,657 + 0,308 X_1 + 0,274 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel ($17,441 > 3,18$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang dikenal dengan tenaga kerja menjadi kunci utama dalam mencapai kesuksesan dan pertumbuhan sebuah perusahaan atau organisasi. Mereka bertugas melaksanakan aktivitas serta kebijakan operasional guna mencapai sasaran yang ditetapkan. Kualitas tenaga kerja yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan sebuah badan bisnis. Kualitas sumber daya berkorelasi dengan tingkat talenta yang dimiliki. Ini mengindikasikan bahwa individu yang berbakat tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang superior. Maka sebab itu, agar mencapai tujuan entitas bisnis, diperlukan berbagai langkah, termasuk evaluasi terhadap target yang harus dicapai untuk mengoptimalkan keunggulan entitas bisnis di masa mendatang.

Budaya organisasi yang positif diperlukan agar bisa mengoptimalkan kinerja pekerja. Tiap organisasi mempunyai identitas yang khas dan karakteristik yang berartikan tiap organisasi mempunyai identitas uniknya tersendiri. Satu diantara aspek yang membedakan satu organisasi dari yang lain ialah budaya yang terdapat di dalamnya. Setiap individu dalam badan bisnis dipengaruhi dengan pandangan berbudaya yang mereka pegang, yang pada akhirnya akan terintegrasi dengan alat, teknologi, strategi, sistem, dan organisasi. Budaya dalam bisnis pada dasarnya ialah sekumpulan nilai inti yang menjadi dasar bagi perilaku, sikap, serta tindakan seluruh anggota organisasi. Budaya ini mencerminkan perilaku seseorang dalam organisasi diatur oleh seperangkat norma yang mencakup berbagai nilai, keyakinan, sikap, dan pola perilaku simultan yang ada di organisasi.

Kemajuan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya, maka sebab itu, manajemen tenaga kerja baik di sektor pemerintah maupun swasta harus mengembangkan strategi dan teknik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Badan bisnis membutuhkan kinerja yang tinggi, serta disaat yang sama, pekerja memerlukan evaluasi kinerja yang dijalankan oleh pimpinan sebagai panduan untuk perilaku mereka di masa depan. Membahas kinerja pegawai, tidak lepas dari pandangan bahwasanya untuk mengetahui hasil yang akan dicapai oleh entitas bisnis, langkah pertama yang harus dilaksanakan oleh pimpinan ialah meneliti kinerja para pegawainya.

Menurut Edison, dkk (2016:120) Budaya Organisasi adalah pola dari keyakinan, perilaku, asumsi dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Berdasarkan dari hasil pra survey kepada 20 responden, permasalahan dari budaya organisasi sistem penilaian kinerja yang berlaku di kantor saat ini belum memuaskan pegawai dan juga jika terjadi permasalahan dalam kantor tidak diselesaikan bersama-sama. Budaya Organisasi dalam sebuah perusahaan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020:163) Motivasi adalah sebuah energi atau pemberian daya penggerak (bakat/kemampuan) yang menciptakan kegairahan seseorang, yang diarahkan agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam kantor belum adanya kegiatan sosial yang dapat membangun komunikasi yang baik antar pegawai. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam semua pegawai karena dapat berpengaruh dengan kinerja pegawai. Jika pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang positif maka akan mempengaruhi kinerja yang sulit dicapai dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang perusahaan berikan.

Menurut Kompri (2020:2) *Performance* yang disebut juga kinerja mencerminkan sejauh mana kegiatan, kebijakan atau program yang berhasil dalam mencapai, target, misi, dan visi organisasi yang diformulasikan melalui perencanaan strategis. Dalam kantor saat ini kinerja yang dicapai setiap tahunnya belum mencapai target. Kinerja memiliki dampak signifikan terhadap mutu sebuah perusahaan. Kinerja menentukan tingkat pencapaian operasional entitas bisnis dari waktu ke waktu, yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 responden di PT Pos Indonesia Jakarta Barat, ditemukan bahwa sistem penilaian kinerja saat ini belum sepenuhnya memuaskan pegawai, dan penyelesaian masalah internal tidak dilakukan secara bersama-sama, yang mengindikasikan lemahnya implementasi budaya organisasi. Selain itu, motivasi kerja di lingkungan kantor juga dinilai kurang optimal.

Novelty dari penelitian ini terletak pada integrasi simultan antara pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam satu model analitis yang diterapkan khusus pada konteks PT Pos Indonesia Jakarta Barat. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menguji satu faktor secara terpisah, penelitian ini menguji kedua variabel sekaligus menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor jasa pos dan logistik nasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Jakarta Barat.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2014:2), metode penelitian digunakan untuk mencari data yang valid terhadap penelitian yang dilakukan. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif dengan pendekatan survey. Metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan

mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 55 responden sedangkan teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi), analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1	0,764	0,2656	Valid
	X2	0,415	0,2656	Valid
	X3	0,648	0,2656	Valid
	X4	0,62	0,2656	Valid
	X5	0,612	0,2656	Valid
	X6	0,605	0,2656	Valid
	X7	0,585	0,2656	Valid
	X8	0,732	0,2656	Valid
	X9	0,641	0,2656	Valid
	X10	0,592	0,2656	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X11	0,614	0,2656	Valid
	X12	0,656	0,2656	Valid
	X13	0,672	0,2656	Valid
	X14	0,627	0,2656	Valid
	X15	0,635	0,2656	Valid
	X16	0,768	0,2656	Valid
	X17	0,651	0,2656	Valid
	X18	0,590	0,2656	Valid
	X19	0,693	0,2656	Valid
	X10	0,674	0,2656	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Y1	0,467	0,2656	Valid
	Y2	0,811	0,2656	Valid
	Y3	0,599	0,2656	Valid
	Y4	0,609	0,2656	Valid
	Y5	0,598	0,2656	Valid
	Y6	0,639	0,2656	Valid
	Y7	0,638	0,2656	Valid
	Y8	0,726	0,2656	Valid
	Y9	0,726	0,2656	Valid
	Y10	0,642	0,2656	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2656), dengan demikian semua item dinyatakan valid. Oleh karena itu, layak digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach's yg di dpt	<cronbach's minimal	Keterangan
X1	0,824	0,6	Reliabel
X2	0,853	0,6	Reliabel
Y	0,841	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronvatch Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,67924842
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,069
	Negative	-0,038
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikansi Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena 0,200 lebih besar dari 0,050 ($0,200 > 0,050$).

Tabel 4 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	17.675	3.782		4.674	.000	
	Budaya Organisasi	.308	.150	.358	2.057	.045	.381 2.628
	Motivasi Kerja	.274	.153	.312	1.796	.078	.381 2.628

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu Budaya Organisasi sebesar 0.381 dan Motivasi Kerja sebesar 0.381, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Budaya Organisasi sebesar 2,628 serta Motivasi Kerja sebesar 2,628 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	6.832	2.230		3.064 .003
	Budaya Organisasi	-.069	.088	-.170	-.778 .440
	Motivasi Kerja	-.036	.090	-.087	-.397 .693

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diketahui nilai uji Glejser Test memperoleh signifikansi Glejser Test variabel Budaya Organisasi sebesar 0,440 dan Motivasi Kerja sebesar 0,693 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas karena Budaya Organisasi 0,440 lebih besar dari 0,05 ($0,440 > 0,050$) dan Motivasi Kerja 0,693 lebih besar dari 0,05 ($0,693 > 0,050$).

**Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.675	3.782		4.674	.000
BudayaOrganisasi	.308	.150	.358	2.057	.045
MotivasiKerja	.274	.153	.312	1.796	.078

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 17,657 + 0,308X_1 + 0,274X_2$. Dari persamaan ini, dapat dirangkumkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 20,112 diartikan bahwa kita variabel Budaya Organisasi (X_1) motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 17,675point.
- Nilai Budaya Organisasi (X_1) 0,308 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,308point.
- Nilai motivasi kerja (X_2) 0,274 diartikan apabila konstanta tetap. ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,274 point

**Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.401	.378	3.749

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, BudayaOrganisasi

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Bedasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel Budaya Organisasi dan Motivasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,378 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 42,9% sedangkan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.329	3.554		5.720	.000
Budaya Organisasi	.519	.094	.604	5.512	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, temuan yang ada di pengujian menunjukkan bahwa pemeriksaan menunjukkan skor sig. Untuk pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah 0,000, yang lebih maksimal dari 0,05. Selain itu, skor t hitung senilai 5,512 juga melebihi dari nilai t tabel 1,674. Dengan demikian, H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Ini mengindikasikan adanya dampak dari Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y).

**Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.655	3.767		5.217	.000
Motivasi Kerja	.521	.097	.594	5.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan signifikansi yang kuat terhadap pengaruh Motivasi Kerja (X2) mengenai Kinerja pegawai (Y), dengan skor pada sig. sejumlah 0,000, yang lebih minim dari 0,05. Selain itu, skor dari t hitung mencapai 5,375, melebihi nilai kritis t tabel senilai 1,674. Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 disetujui. Kesimpulannya, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) mempunyai dampak yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.355	2	245.177	17.441	.000 ^b
	Residual	730.991	52	14.058		
	Total	1221.345	54			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, BudayaOrganisasi

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,441 > 3,18$. dan nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji validitas variabel budaya organisasi semua instrument kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel, sedangkan uji reliabilitas diketahui nilai cronbach's alpha $>$ batas yaitu $0,824 > 0,6$ maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,512 > 1,674$). Hasil signifikan menunjukan bahwa terdapat hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Temuan ini memperkuat teori Edison dkk. (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja individu. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, seperti nilai kebersamaan, sistem penghargaan yang adil, dan keterbukaan komunikasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020), yang menemukan bahwa budaya organisasi positif berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa di PT Pos Indonesia Jakarta Barat, upaya memperbaiki dan memperkuat budaya kerja internal dapat menjadi strategi utama dalam meningkatkan performa organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji validitas variabel motivasi kerja semua instrument kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel, sedangkan uji reliabilitas diketahui nilai cronbach's alpha $>$ batas yaitu $0,853 > 0,6$ maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,375 > 1,67$). Hasil signifikan menunjukan bahwa terdapat hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hasil ini mendukung konsep Hasibuan (2020) yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi melalui semangat dan komitmen kerja yang tinggi. Motivasi yang optimal mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal, memenuhi target, dan meningkatkan kualitas pelayanan. Temuan ini diperkuat oleh Erica dkk. (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai. Kondisi di PT Pos Indonesia Jakarta Barat yang menunjukkan kurangnya kegiatan sosial dan sarana penghargaan internal perlu segera diatasi untuk mengoptimalkan motivasi kerja dan mendukung pencapaian target organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji statistik simultan atau uji yang dilakukan secara bersama- sama antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai menghasilkan nilai pada tabel ANOVA yaitu nilai F hitung sebesar 17,441. Dari hasil yang sajikan tersebut diperoleh hitung F hitung $17,441 > F$ tabel 3,18, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Buadaya Organisaais (X1) dan Motivai Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini konsisten dengan pendapat Robbins dan Judge (2018) yang menekankan bahwa sinergi budaya organisasi yang kuat dan motivasi kerja tinggi mampu menciptakan organisasi yang adaptif, produktif, dan berdaya saing. Temuan ini juga membuktikan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak bisa hanya mengandalkan salah satu aspek, tetapi perlu pendekatan holistik yang mengelola nilai-nilai organisasi sekaligus memperhatikan kebutuhan individu pegawai. Dengan demikian, manajemen PT Pos Indonesia Jakarta Barat perlu memperkuat budaya

kerja yang berorientasi pada kolaborasi dan inovasi, serta mengembangkan program-program motivasi berbasis penghargaan dan pengembangan karier untuk mengakselerasi kinerja pegawai secara berkelanjutan.

4. PENUTUP

Berdasarkan pengujian Hipotesis (H1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang menandakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Jakarta Barat positif dan signifikan, dengan skor t hitung melebihi 5,512 yang melebihi nilai t tabel 1,674, sehingga hipotesis diterima. Hasil pengujian Hipotesis (H2) menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai. Analisis statistik menunjukkan nilai signifikansi bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia Jakarta Barat adalah positif dan signifikan. Nilai t hitung sebesar 5,375 melebihi nilai t tabel 1,67, sehingga hipotesis ini dapat diterima. Disiplin Kerja yang semakin tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, menegaskan bahwa Motivasi Kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut. Hasil pengujian Hipotesis (H3) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan analisis statistik, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa korelasi ini lebih kecil dari 0,05. Skor F hitung sejumlah 17,441 melebihi hasil F tabel 3,18, sehingga hipotesis ini diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-385.
- Aryanti, E. T. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Penelitian Pada Pegawai Bagian Produksi di PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi)
- Budiharjo, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, H., & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 52-58.
- Fadila, R. A., & Pangestu, E. R. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Hasibuan, S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Idrus, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. Putra Sinar Permaja (*South Quarter*), *Jurnal Disrupsi Bisnis* 4 (1), 1-12.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Muger Apriansyah (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Indotex Indonesia Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 2622 – 8882
- PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Prestasi Kerja Pegawai
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Robbins dan Judge (2013), Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai PT Pos Indonesia (PERSESO) Kantor Pos Daerah Sijunjung, *Jurnal Universita Ekasakti Padang*, 3(1), 25-34
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44.
- Siangian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, O. E. (2020). *Manajemen Kinerja SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Stoner. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Telaumbanua, B. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan)
- Tj, H. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus pada PT. GCM). *Media Bina Ilmiah*, 14(9), 3261-3266.