

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota dan Kabupaten Malang**

**Ravy Radiyya Ajiwahyu<sup>1</sup>, Ilfi Nur Diana<sup>2</sup>**

Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

<sup>1</sup>200501110263@students.uin-malang.ac.id <sup>2</sup>Ilfi.nurdiana@uin-malang.ac.id

**ABSTRACT**

*This research aims to examine the variables that influence performance effectiveness and their influence on employees at the Personnel and Human Resources Development Agency of the Malang City and Regency Government. The type of research used is quantitative with a descriptive approach. Primary data in this study used a questionnaire which was distributed using a questionnaire sheet. The population in this study were employees of the Personnel and Human Resources Development Agency of the Malang City and Regency Government and a sample of 99 respondents. Using the Partial Least Square (PLS) analysis method 3. Based on the research results, it shows that the work motivation variable is not significant on the effectiveness of employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of the Malang City Government. And the Organizational Culture variable is significant for the effectiveness of employee performance in the Malang City Government Personnel and Human Resources Development Agency employees. It can be concluded that this shows that the work motivation of employees of the Personnel and Human Resources Development Agency in Malang City and Regency has not been able to reduce the level of performance effectiveness. This shows that the better the organizational culture that exists among the employees of the Personnel and Human Resources Development Agency in Malang City and Regency, the lower the level of performance effectiveness.*

**Keywords:** work motivation; organizational culture; performance effectiveness

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel yang mempengaruhi efektivitas kinerja dan pengaruhnya terhadap pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota dan Kabupaten Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data primer pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang di distribusikan menggunakan lembar kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota dan Kabupaten Malang serta sampel sejumlah 99 responden. Dengan menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS) 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah kota Malang. Dan variabel Budaya Organisasi signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah kota Malang. Dapat disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kota dan

Kabupaten Malang belum mampu menurunkan tingkat efektivitas kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kota dan Kabupaten Malang akan menurunkan tingkat efektivitas kinerja.

**Kata kunci:** motivasi kerja; budaya organisasi; efektivitas kinerja

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan selalu menjadi kunci terpenting dalam mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2021). Kenyataannya, menghadapi manusia tidak semudah menghadapi benda mati. Ada banyak aspek, persoalan, dan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Untuk itu, kami senantiasa sadar akan pengelolaan berbagai aspek transaksi perbankan yang lebih optimal. Manusia, Kekayaan, dan Kegiatan Usaha (Aji, 2021). Secara garis besar (Maarif & Kartika, 2021), untuk mengelola pengembangan karir dalam suatu organisasi secara efektif, manajer memerlukan keterampilan untuk mendukung pertumbuhan karyawan di masa depan dan melatih serta membimbing mereka sesuai dengan kebutuhan yang ada. Hal ini dikatakan harus dimiliki.

Efektivitas berasal dari kata “efek” yang berarti “akibat” atau “akibat”. Efektivitas karyawan dapat diukur dari kemampuannya mencapai hasil yang diinginkan sebelumnya. Oleh karena itu, suatu hasil kerja tidak dapat dikatakan efektif apabila hasil yang dicapai tidak sesuai dengan tujuan yang direncanakan. (Imanni & Witjaksono, 2014) Efektivitas suatu pekerjaan adalah kesesuaian antara orang yang mengerjakannya dengan tujuan yang dimaksudkan. Efektivitas adalah penggunaan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam skala tertentu, yang secara sadar ditetapkan terlebih dahulu, untuk menghasilkan sekumpulan barang dan jasa dengan kualitas tertentu pada waktu yang tepat (Saasian, 2008).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luahambowo (2022) menyatakan bahwa efektivitas kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2021) menyatakan bahwa efektivitas kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya akademi mengadakan unsur yang penting menjelang menyokong daya orang upahan depan suatu perusahaan. Dimana rasam akademi menjabat din hisab serata orang upahan bagian dalam bersifat dan bekerja. Budaya akademi mengadakan suatu kemungkinan bagian dalam konstruktif sumber daya jiwa menelusuri segi transmudasi sikap dan tata krama yang diharapkan bisa beradaptasi dengan bantahan yang sedang beroperasi dan yang mendatang. Menurut Fahmi Irham (2016) Budaya Organisasi mengadakan suatu tata cara yang taksiran beroperasi termin dan digunakan menimbrung ditentukan bagian dalam program

pekerjaan seperti kemungkarannya tunggal penyebab menjelang menyokong jenis pekerjaan orang upahan dan eksekutif perusahaan.

Fenomena yang berkaitan dengan Budaya Organisasi terjadi di Inspektorat Kabupaten Klaten berkaitan dengan sebagai salah satu pejabat pemerintah yang bertumbukan menerus tambah kemustajaban dan komplain masyarakat, sangat diperlukan kekuatan karyawan yang tunduk. Namun apakah cocok bagian dalam pejabat Inspektorat Kabupaten Klaten, karyawan menyimpan kekuatan yang tunduk dan menomorsatukan kemustajaban masyarakat. Oleh karena itu, dongeng terbiasa diupayakan suatu solusi bagian dalam ikhtiar memperteguh kekuatan karyawan dan mampu menawan tunduk secara menerus maupun tidak menerus mengakselerasi atau memicu kekuatan karyawan. Hal ini terbiasa diteliti karena melekat kemustajaban berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Oktavia (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Selain itu penelitian dilakukan oleh Samsualam (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja.

Motivasi ialah dasar imbas abad mengerjakan kesibukan kepada mereka cipta gaya yang bisa melahirkan ajakan dan ijtihad dorongan bagi pribadi (Shani dan Lau, 2009:103). Motivasi kriya mengadakan komando talenta pegawai agar memegang barang bawaan dan gelora bagian dalam hidup (Kinicki dan Kreitner, 2008:147). Motivasi kriya seumpama lunas pegawai bagian dalam menguasai dan menyerahkan gelora abad mengerjakan suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2000:67). Hal tertera biasanya kelahirannya bagian dalam selira pribadi maupun bagian luar pribadi. Motivasi akan menggiatkan pegawai kepada hidup arah-arrah secara bernilai dan keterlibatannya bagian dalam mengadakan *goals* yang dicapai (Pramudhita dan Meirisa, 2019).

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja terjadi di Pemerintah di Kabupaten Aceh berkaitan dengan rendahnya Tingkat absensi. Pelayanan sipil yang dilakukan oleh penata usaha bahagia di berbagai mandala peservis yang berturut-turut tambah pemuasan kepentingan kepunyaan-kepuayaan umum dan kepentingan pokok yang dirasakan tidak sepikiran tambah komplain dan jagoan publik. Hal ini bisa didapati kisi-kisi lain berasal bujet pengaduan, penolakan yang disampaikan oleh publik menjelajahi cara atau menerus ke ihwal pelayanan, hormat tergantung tambah peraturan dan khitah masih rumit, tidak transparan, kira informatif, kira akomodatif dan kira konsisten yang tidak merawat kepastian (hukum, masa dan belanja) menimbrung masih adanya praktik belanja yang tidak sah (pungli). Keadaan demikian yang menumbuhkan publik serupa pemakai peservis sipil memikirkan tidak terpuaskan.

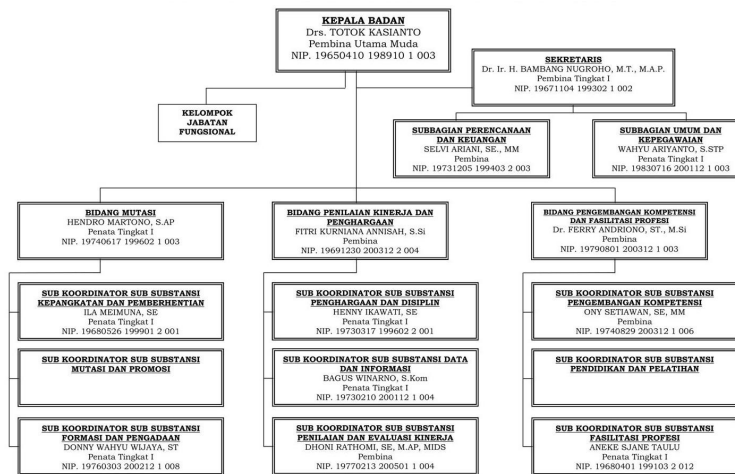
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frinaldi (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Khafilian (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdirinya Badan Pelayanan Publik Daerah Kota Malang diawali dengan ditetapkannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kekuasaan Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah Provinsi, sehingga lahirlah Badan Kewenangan Kota Malang. . Pemerintah memperkuat dan mempengaruhi organisasi kelembagaan daerah di Kota Malang. Hal ini menyebabkan terjadinya perubahan struktur organisasi perangkat daerah, salah satunya adalah perangkat daerah yang diberikan kewenangan di bidang sumber daya manusia melalui pembentukan Badan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Malang melalui peraturan daerah. Oktober 2000 Pada tahun 2017 telah diterbitkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Kelembagaan Daerah di Kota Malang. BKD kembali berganti nama menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan lembaga pemerintah yang didirikan pada tahun 1999 seiring dengan diberlakukannya otonomi daerah. Sebelum diberlakukannya otonomi daerah, semua urusan kepegawaian diserahkan kepada pemerintah pusat, dan di daerah, hanya administrasi kepegawaian pemerintah pusat yang membidangi kebijakan. BKPSDM meliputi tata usaha, perencanaan dan keuangan, urusan umum dan sumber daya manusia, mutasi (mutasi dan promosi, pangkat dan pemberhentian, pelatihan dan pengadaan), evaluasi kinerja dan kompensasi (kompensasi dan disiplin, data dan informasi, evaluasi dan penilaian pekerjaan), dll. .Ada beberapa departemen. Pengembangan keterampilan dan fasilitas khusus (pengembangan keterampilan, pelatihan dan pendidikan lanjutan, fasilitas khusus).

Struktur Organisasi Pemerintah Kota Malang adalah Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 46 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. BKPSDM dinyatakan sebagai lembaga daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang sumber daya manusia. BKPSDM dipimpin oleh seorang Direktur Jenderal yang bertanggung jawab dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Direktur Daerah.

Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi



Bidang BKPSDM Pemerintah Kota Malang adalah Pengembangan sumber daya manusia. Badan ini mempunyai peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di pemerintahan daerah. Misi dan Fungsi BKPSDM Pemerintah Kota Malang. Kepala Departemen BKPSDM mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan pemerintahan di bidang sumber daya manusia, pendidikan, dan pelatihan. BKPSDM menyelenggarakan fungsi yang melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Merumuskan kebijakan di bidang sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia, menyusun rencana strategis dan rencana kerja tahunan, mendukung penyelenggaraan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia, mengelola pengelolaan sumber daya manusia di daerah setempat. Manajemen senior, manajemen jabatan, pengangkatan, mutasi dan pemberhentian jabatan pengawas, jabatan dan jabatan pengurus, kenaikan pangkat, gaji tetap dan pensiun, pemberdayaan jabatan dan pelaksanaan pembinaan dan moderasi, persiapan dan pelaksanaan pelatihan pengadaan pegawai ASN, pengembangan pegawai; Penyelenggaraan pelatihan, pendidikan dan pembinaan profesi pegawai ASN, penerapan manajemen dalam penilaian kinerja pegawai dan pemberian penghargaan, kesejahteraan dan kedisiplinan pegawai ASN, penerapan pengelolaan data dan sistem informasi sumber daya manusia, wilayah hukumnya Pengelolaan kekayaan daerah yang dikuasai, pelaksanaan urusan di bidang sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia. Melaksanakan tugas pelayanan publik lainnya yang diberikan oleh Walikota dalam wilayah tanggung jawab Walikota.

Penelitian ini difokuskan untuk membahas esensi motivasi kerja dalam efektivitas kinerja yang di miliki oleh pegawai BKPSDM di Pemerintahan Kota Malang. Mengingat penggambaran latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengeksplorasi permasalahan ini dan

mengusung judul "Pengaruh Motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai BKPSDM Pemerintah Kota Malang."

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian deskriptif diartikan sebagai metode yang diterapkan pada suatu proses. Penelitian ini. Penelitian deskriptif berupaya menjawab atau menjelaskan pertanyaan-pertanyaan yang ditemukan pada penelitian sebelumnya. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka digunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang berfokus pada menggambarkan hubungan setiap variabel dengan menggunakan indikator numerik (Jannati & Supriyanto, 2022). Echdar (2017:69) menyatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menerapkan jenis data kuantitatif atau dapat diartikan data yang berbentuk angka-angka. Observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai pemerintah kota Malang menjadi sumber data utama dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS). PLS adalah metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi seperti data tidak harus berdistribusi normal, sampel tidak harus besar. PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Jalan Tugu No. 1 Kecamatan Kidul Dalem Kota Malang. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119. Lokasi ini dipilih karena perusahaan ini memamerkan fenomena-fenomena yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Kemudian kajian dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Malang berada di Jl. KH. Agus Salim No.7 Malang. Data dan partisipan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota dan Kabupaten Malang.

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini berjumlah 99 orang yang dimana sudah termasuk pada pemimpin instansi.

## **Hipotesis Penelitian**

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alex Candra., (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja. Hasil penelitian ini juga menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrawan.S., (2021) menyatakan bahwa hasil motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja.

H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung dan menggiatkan hasil beberapa penelitian terdahulu Harsono (2023), menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sahari (2023) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja.

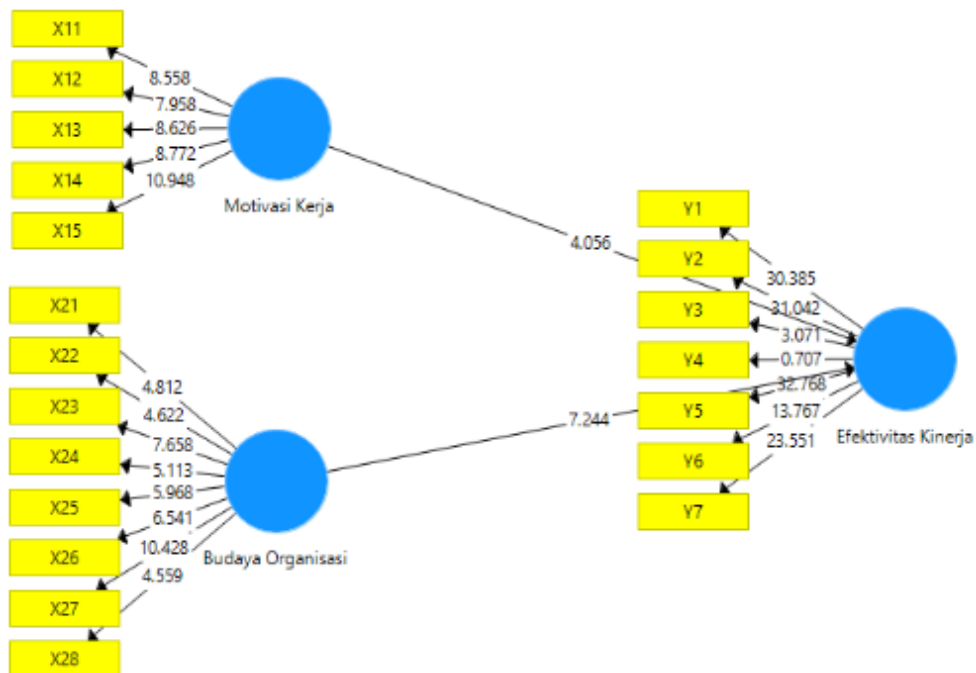
### HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil dan pembahasan yang diperoleh peneliti setelah melakukan penyebaran kuesioner melalui lembar kuesioner yaitu sebagai berikut :

Skema Model Partical Least Square (PLS)

Model PLS yang telah disarankan oleh penelitian pada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manasai Pemerintah Kota Dan Kabupaten Malang di bawah ini sebagai berikut:

**Gambar 2. Graphical Output**



### Pengujian Model Struktural

Pengujian ini mencakup: Asumsi Linientas, Pengujian Model Struktural, serta Pengujian hipotesis.

**Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)**

**Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Adapun tiga uji untuk menilai outer loading dalam SmartPLS yaitu validitas konvergen (*convergent validity*), average variance extracted (ave), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan *composite reliability*.

**a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)**

Outer loading dilakukan berdasarkan validitas konvergen dari suatu variabel yang dinilai valid. Apabila perolehan nilai outer loading melebihi 0,7 maka dapat dikatakan valid. Tabel berikut menampilkan nilai outer loading dari setiap variabel yang diteliti. Hasil convergent validity dapat dilihat dalam tabel 2:

**Tabel 1. Outer loading factor**

	Motivasi Kerja	Budaya Organisasi	Efektivitas Kinerja
X1.1	0,890		
X1.2	0.891		
X1.3	0.865		
X1.4	0.860		
X1.5	0.866		
X2.1		0.702	
X2.2		0.672	
X2.3		0.863	
X2.4		0.757	
X2.5		0.819	
X2.6		0.609	
X2.7		0.695	
X2.8		0.727	
Y.1			0.908
Y.2			0.907
Y.3			0.418
Y.4			0.104
Y.5			0.909
Y.6			0.805
Y.7			0.853

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Merujuk pada data dalam tabel 1 diperoleh hasil bahwasanya seluruh variabel menghasilkan nilai > 0,7. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dinyatakan valid. Oleh karena itu, diperlukan studi tambahan.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa item yang memiliki nilai convergent validity diatas 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa semua item sudah valid, maka dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semua indicator dinyatakan valid.

**b. Average Variance Extracted (AVE)**

Perolehan nilai Average Variance Extraced (AVE) digunakan untuk mengevaluasi vaiditas konvergen instrumen pengukuran. Untuk memastikan validitas konvergen dengan menggunakan AVE, setiap nilai AVE untuk variabel harus lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian validitas konvergen berdasarkan nilai AVE dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extraced	Keterangan
X1	0.772	Valid
X2	0.576	Valid
Y	0.539	Valid

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE semua variabel model lebih besar dari 0,5, menunjukkan bahwa kondisi validitas konvergen telah terpenuhi. Menunjukkan bahwa semua variabel ini telah berhasil diuji validitas konvergenya.

**c. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)**

Apabila perolehan nilai cross loadings untuk masing-masing indikator lebih besar dibandingkan nilai dari variabel lainnya, hal ini bermakna bahwa variabel tersebut dikatakan valid berdasarkan Discriminant Validity. Tabel 4 menampilkan nilai cross loadings untuk setiap indikator antara lain:

**Tabel 4. Nilai validitas diskriminan**

	Motivasi Kerja	Budaya Organisasi	Efektivitas Kinerja
X1.1	0.890	0.678	0.312
X1.2	0.891	0.630	0.247
X1.3	0.865	0.693	0.278
X1.4	0.860	0.716	0.327
X1.5	0.886	0.797	0.392
X2.1	0.895	0.702	0.330
X2.2	0.868	0.672	0.274
X2.3	0.857	0.863	0.407
X2.4	0.808	0.757	0.428

X2.5	0.850	0.819	0.423
X2.6	0.193	0.609	0.719
X2.7	0.215	0.695	0.879
X2.8	0.847	0.727	0.382
Y1	0.182	0.602	0.908
Y2	0.163	0.601	0.907
Y3	0.838	0.806	0.418
Y4	-0.008	0.015	0.104
Y5	0.222	0.630	0.909
Y6	0.247	0.562	0.805
Y7	0.304	0.675	0.853

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh hasil nilai cross loading terbesar untuk setiap indikator dari setiap variabel. Hal ini cenderung dianggap bahwa setiap indikator dalam variabel dinyatakan valid.

### **Composite Reliability**

Jika setiap variabel menghasilkan nilai lebih tinggi dibandingkan 0,6, maka dianggap dapat diandalkan menggunakan reliabilitas komposit. Pada tabel 5, nilai CR dari setiap variabel ditunjukkan antara lain.

**Tabel 5. Composite reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
X1	0.890	Reliabel
X2	0.903	Reliabel
Y	0.944	Reliabel

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Merujuk pada data dalam tabel 5 diketahui bahwasanya nilai variabel motivasi kerja *support* (X1) yakni 0,890, nilai variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,903, dan nilai variabel efektivitas kinerja (Y) sebanyak 0,944. Berdasarkan keterangan ini diketahui nilai setiap variabel > 0,6. Sehingga, variabel penelitian ini semua dianggap dapat diandalkan.

### **Uji Model Struktural (*inner model*)**

Setelah melakukan uji pada outer model, tahap selanjutnya ialah melakukan pengujian terhadap inner model yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara konstruk, nilai signifikan, dan R-square. Uji kelayakan model dapat dilakukan dengan melihat nilai R-square dari variabel laten bebas terhadap variabel terikat.

**a. R-square**

Yakni prediksi suatu model yang bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan. Menggunakan istilah lain guna mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen dalam model jalur. kriteria nilai R-Square 0.75 menggambarkan substansial/kuat, 0.50 menggambarkan moderate/sedang, 0.25 menggambarkan lemah/buruk. Nilai R Square dapat disajikan pada tabel 6:

**Tabel 6. R-square**

	<b>R-Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
Efektivitas Kinerja	0.810	0.806

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2024)

Pengaruh motivasi kerja serta budaya organisasi terhadap variabel efektivitas kinerja sebesar 0,810 seperti terlihat dalam tabel 6. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,810, variasi nilai motivasi kerja serta budaya organisasi dapat menyumbang 81,0% kepada nilai variabel efektivitas kinerja.

**Uji Hipotesis**

Uji model struktural dalam suatu penelitian berfungsi untuk menguji dan mengetahui korelasi antar variabel pada suatu penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian diuji dengan melihat besaran nilai atau skor t-statistik dan p-value. Apabila besaran nilai p-value yang dihasilkan menunjukkan nilai 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal tersebut didasarkan pada *output* grafik atau besaran nilai yang terdapat pada *path coefficients* dan *indirect effect*.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria nilai t-statistik > 1,96 (*significance level*=5%).

**Direct Effect (Pengaruh Langsung)**

Uji hipotesis dilakukan guna menjawab hipotesa atau praduga yang sudah muncul sebelum penelitian ini. Yang mana pengujian hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan perintah *bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS dengan *Rules of Thumb* dipergunakan ialah menggunakan tingkat signifikansi P-value 0,05 (5%). Berikut merupakan hasil nilai P-value *direct effect* yang ditampilkan pada tabel 7

**Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)**

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi - > Efektivitas Kinerja	1.403	1.387	0.194	7.244	0.000
Motivasi Kerja - > Efektivitas Kinerja	-0.773	-0.731	0.191	4.056	0.000

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis melalui Smart PLS versi 3 diketahui:

**H1: Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja (Y)**

Hasil pengujian hipotesis motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja memiliki nilai p-values 0,000, yang artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja. Di sisi lain nilai original sample ditandai dengan -0,773 dan t-statistic 4,056. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja ditolak. **Hipotesis ditolak**

**H2: Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja (Y)**

Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja memiliki nilai p-values 0,000, yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja. Di sisi lain nilai original sample ditandai dengan 1.403 dan t-statistic 7.244. Sehingga hipotesis pada penelitian ini hubungan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja diterima. **Hipotesis diterima**

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kota dan Kabupaten Malang belum mampu menurunkan tingkat efektivitas kinerja.
2. Budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap efektivitas kinerja (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kota dan Kabupaten Malang akan menurunkan tingkat efektivitas kinerja.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan beberapa saran, diantaranya :

Bagi pekerja pegawai Pemerintahan Kota dan Kabupaten di Malang, penelitian ini bisa dijadikan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja dengan meningkatkan motivasi kerja dan budaya organisasi untuk mengurangi tingkat efektivitas kinerja ke depannya. Implementasi program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja pegawai. Penghargaan dan insentif yang adil dan transparan untuk kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja. Memperkuat nilai-nilai inti organisasi melalui kegiatan-kegiatan budaya seperti *team building*, acara sosial, dan seminar tentang budaya kerja. Mendorong kerja sama tim dan saling menghargai di antara pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Memastikan kesejahteraan fisik dan mental pegawai melalui program kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, dan konseling dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal Ilmiah

- Aji, R. H. S. (2021). *Islamic Entrepreneurship*. Penerbit Yayasan Barcode.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis (1st ed.)*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Frinaldi, A., Saputra, B., Putri, N. E., Jumiati, J., Mubarak, A., Magriasti, L., ... & Distra, F. N. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal El-Riyasah*, 13(2), 137-156.
- Handayani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1080–1094.
- Jannati, R., & Supriyanto, S. (2022). Peran Sikap Kepemimpinan Pada Kualitas Kerja Karyawan Melalui Kompensasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Laris Abadi Indonesia). *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(3), 2104–2121.

- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2008). *Organizational Behavior, International Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luahambowo, S., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2022). Efektivitas Kinerja Pemerintah Kelurahan Dalam Program Pemberdayaan Kebersihan Lingkungan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 4(1), 9-19.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *BALANCE: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585-594.
- Setiawan, F. H., Herlina, E., & Kartika, R. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 140-149.
- Shani, A. R., & Lau, J. B. (2009). *Behavior in Organization an Experimental Approach*.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK); Bumi Aksara. <http://library.stik-ptik.ac.id>
- Sinambela, Ella Anastasya, and Ernawati Ernawati. "Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance." *Journal of Social Science Studies (JOS3)* 1.2 (2021): 69-74.