

---

## **PENGARUH KETERIKATAN PEGAWAI, BUDAYA KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KOTA KEDIRI**

**Silvi Theresia Anggela<sup>1</sup>, Erwin Syahputra<sup>2</sup>, Zaenul Muttaqien<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Silvi Theresia Anggela, UNISKA Kediri, sitheresia28@gmail.com

<sup>2</sup>Erwin Syahputra, UNISKA Kediri, erwinsyahputra18.es@gmail.com

<sup>3</sup>Zaenul Muttaqien, UNISKA Kediri, aqienz07@gmail.com

### **Abstract**

*This research aims to empirically test the influence of employee engagement, work culture and work motivation on the performance of employees in Mojooroto District, Kediri City by researchers. This research uses independent variables, namely employee engagement, work culture, and work motivation, as well as the dependent variable, namely employee performance. The method used in this research is quantitative. The sample in this research was all employees of Mojooroto District, Kediri City, totaling 31 people. The sampling technique in this research used a non-probability sampling method or saturated sample. The analysis technique in the research uses multiple linear regression analysis with hypothesis testing t test and F test. The results of this research show that employee engagement, work culture and work motivation have a significant partial and simultaneous effect on employee performance. This is known from the results of the employee engagement t test with a sig t value of  $0.000 < 0.05$ , the work culture t test with a sig t value of  $0.000 < 0.005$ , the work motivation t test with a sig t value of  $0.000 < 0.05$ , and the F test with a sig value of  $F 0.000 < 0.05$ .*

**Keyword:** *Employee Engagement, Work Culture, Work Motivation, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh keterikatan pegawai, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mojooroto Kota Kediri oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu keterikatan pegawai, budaya kerja, dan motivasi kerja serta variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Mojooroto Kota Kediri yang berjumlah 31 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *non probability sampling* atau sampel jenuh. Teknik analisis dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai, budaya kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut diketahui dari hasil uji t keterikatan pegawai dengan nilai sig t  $0.000 < 0.05$ , uji t budaya kerja dengan nilai sig t  $0.000 < 0.005$ , uji t motivasi kerja dengan nilai sig t  $0.000 < 0.05$ , serta uji F dengan nilai sig F  $0.000 < 0.05$ .

**Kata Kunci :** *Keterikatan Pegawai, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

---

DOI	: <a href="http://dx.doi.org/10.32503/jcm.v1i1.4375">http://dx.doi.org/10.32503/jcm.v1i1.4375</a>
Sejarah Artikel	: Artikel diterima (4 Mar 2023); direvisi (10 Mar 2023); disetujui (20 Mar 2023)
Email Co-Author	: <a href="mailto:erwinskyahputra18.es@gmail.com">erwinskyahputra18.es@gmail.com</a>

---

## **Pendahuluan**

Pegawai merupakan aset yang krusial dalam organisasi, baik itu di instansi maupun perusahaan. Oleh karena itu, pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tak dapat dipisahkan dengan mudah. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat vital dalam berbagai jenis organisasi, termasuk yang berbasis pemerintahan atau swasta. Pegawai senantiasa memainkan peran yang aktif dan dominan dalam seluruh aktivitas organisasi, karena mereka menjadi penggerak utama atau penentu pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai dari kinerja para pegawainya dan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia ini berasal dari pengembangan yang terencana dan berkelanjutan, yang bertujuan untuk membentuk keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang sesuai. Hal ini memungkinkan organisasi mencapai tujuannya dengan efisien.

Keterikatan pegawai menggambarkan tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaannya, termasuk tingkat kepuasan dan semangat yang dirasakan. Pegawai yang terlibat secara fisik, mental, dan emosional dalam pelaksanaan tugasnya adalah ciri dari keterikatan pegawai. Adanya hubungan yang positif dan keterikatan pegawai dengan organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kesuksesan suatu organisasi, terutama jika organisasi mampu mengelola keterikatan pegawai ini secara efektif dan konsisten. (Robbins dalam Mewengkang et al., 2021)

Menurut Nawawi (dalam Indrawan, 2017), budaya kerja adalah serangkaian rutinitas yang secara berulang-ulang diterapkan oleh anggota organisasi. Melanggar kebiasaan ini biasanya tidak berdampak sanksi berat, namun para pelaku etika organisasi umumnya sepakat bahwa kebiasaan ini penting untuk sukses dalam mengejar tujuan kerja.

Motivasi kerja menurut Siagian (dalam Sriekaningsih, 2017), adalah faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi terbesar mereka demi kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan keterikatan pegawai, budaya kerja, dan motivasi kerja yang terjadi di Kecamatan Mojojoto Kota Kediri yaitu kurangnya keterikatan pegawai dengan pekerjaannya, hal itu dapat dilihat dari kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan karena kebanyakan pegawai merasa sudah tua, tidak memberikan dedikasi penuh terhadap pekerjaan yang dijalankan, permasalahan lain yang terkait dengan budaya kerja yaitu kurangnya dalam melaksanakan kedisiplinan hal itu dapat dilihat dengan masih banyaknya pegawai tidak taat pada pertaturan yang telah ditentukan contohnya seperti masuk kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, kurangnya kerjasama antar pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, permasalahan terkait motivasi kerja yaitu tidak adanya kemauan untuk berkembang seperti pegawai yang tidak mau belajar mengembangkan kemampuan mengenai teknologi karena adanya keterbatasan sumber daya manusianya sendiri yang berbeda-beda latar belakang pendidikan dan faktor usia yang sudah tua serta sudah mau mendekati pensiun yang membuat pegawai tidak termotivasi untuk belajar tentang teknologi komputer yang sekarang serba canggih.

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh Keterikatan Pegawai, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Mojojoto Kota Kediri dan menjelaskan pengaruh Keterikatan Pegawai, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Mojojoto Kota Kediri.

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu variabel bebas pertama Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ), variabel bebas kedua Budaya Kerja ( $X_2$ ), variabel bebas ketiga Motivasi Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Adapun populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kecamatan

Mojoarjo Kota Kediri dari pegawai PNS dan Non PNS yang berjumlah 31 pegawai. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 31 responden, kemudian setelah data terkumpul selanjutnya data diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk mengetahui kelayakan data untuk dianalisis dan apakah hasil analisis data sudah cukup mewakili. Adapun uji yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik pengujian yang digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Item pernyataan bisa dikatakan valid apabila nilai signifikansi *Sig. (2-tailed)* < 0.05. Berikut hasil dari uji validitas antara variabel penelitian :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan Pegawai**

No	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1.	0.550	0.001	Valid
2.	0.568	0.001	Valid
3.	0.699	0.000	Valid
4.	0.857	0.000	Valid
5.	0.722	0.000	Valid
6.	0.745	0.000	Valid
7.	0.409	0.022	Valid
8.	0.867	0.000	Valid
9.	0.642	0.000	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas variabel keterikatan pegawai sebanyak 9 item dengan nilai sig (*2-tailed*) < 0.05, hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dari keterikatan pegawai bernilai valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja**

No	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<b>Keterangan</b>
1.	0.717	0.000	Valid
2.	0.645	0.000	Valid
3.	0.833	0.000	Valid
4.	0.873	0.000	Valid
5.	0.792	0.000	Valid
6.	0.877	0.000	Valid
7.	0.927	0.000	Valid
8.	0.749	0.000	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan informasi dari tabel 2 mengenai menunjukkan hasil uji validitas variabel budaya kerja sebanyak 8 item dengan nilai sig (*2-tailed*) < 0.05, hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dari budaya kerja bernilai valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<b>Keterangan</b>
1.	0.670	0.000	Valid
2.	0.803	0.000	Valid
3.	0.897	0.000	Valid
4.	0.771	0.000	Valid
5.	0.756	0.000	Valid
6.	0.668	0.000	Valid
7.	0.800	0.000	Valid
8.	0.624	0.000	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan yang tertera dalam tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja sebanyak 8 item dengan nilai sig (*2-tailed*) < 0.05, hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dari motivasi kerja bernilai valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<b>Keterangan</b>
1.	0.677	0.000	Valid
2.	0.890	0.000	Valid
3.	0.880	0.000	Valid
4.	0.865	0.000	Valid
5.	0.867	0.000	Valid
6.	0.842	0.000	Valid
7.	0.821	0.000	Valid
8.	0.842	0.000	Valid
9.	0.656	0.000	Valid
10.	0.850	0.000	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai sebanyak 10 item dengan nilai sig (*2-tailed*) < 0.05, hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dari kinerja pegawai bernilai valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari jawaban item pernyataan, bisa dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Berikut disajikan data hasil pengujian reliabilitas antar variabel penelitian antara lain :

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Antar Variabel**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Bawah <i>Alpha</i>	Keterangan
Keterikatan Pegawai ( $X_1$ )	0.760	0.60	Reliabel
Budaya Kerja ( $X_2$ )	0.788	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0.780	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.784	0.60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 5 Uji Reliabilitas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dengan merujuk pada kriteria tertentu, kita dapat menyimpulkan bahwa menjelaskan bahwa semua item memiliki nilai diatas *Cronbach Alpha* > 0.60, maka semua item pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk menguji data normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Data yang bisa dibidang berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $\geq$  0.05.

**Tabel 6. Uji Normalitas**

Variabel	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Batas Bawah <i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Keterikatan Pegawai ( $X_1$ )	0.200	0.05	Normal
Budaya Kerja ( $X_2$ )			Normal
Motivasi Kerja ( $X_3$ )			Normal
Kinerja Pegawai (Y)			Normal

Sumber: Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan data tabel 6 menjelaskan bahwa hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0.200. Maka

dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, bisa dikatakan linier apabila nilai sig F pada baris *deviation from linearity*  $\geq 0.05$ . Berikut disajikan data hasil pengujian linearitas antar variabel penelitian antara lain :

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Nilai Sig F	Keterangan
Keterikatan Pegawai ( $X_1$ )	0.958	0.05	Linear
Budaya Kerja ( $X_2$ )	0.820	0.05	Linear
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0.958	0.05	Linear

Sumber: Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Dari tabel 7 Uji Linearitas menjelaskan bahwa hasil uji linearitas dengan nilai *deviation from linearity* variabel Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ )  $> 0.05$  maka dapat disimpulkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang kuat/semipurna antara variabel bebas (X), bisa dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai VIF  $< 10$ . Adapun hasil perhitungan dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Keterikatan Pegawai ( $X_1$ )	0.638	1.567	Bebas
Budaya Kerja ( $X_2$ )	0.227	4.398	Bebas
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0.206	4.844	Bebas

Sumber: Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan perhitungan yang terdapat dalam tabel 8 mengenai hasil Uji Multikolinieritas, dapat disimpulkan bahwa menjelaskan bahwa hasil uji multikolinieritas dengan nilai VIF Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ )  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Park dengan kriteria nilai sig F > 0.05 yang menyatakan bebas dari heterokedastisitas. Maka hasil tersebut yaitu :

**Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Nilai F	Sig	Keterangan
Keterikatan Pegawai ( $X_1$ )	0.983	0.415	Bebas Heterokedastisitas
Budaya Kerja ( $X_2$ )			Bebas Heterokedastisitas
Motivasi Kerja ( $X_3$ )			Bebas Heterokedastisitas
Kinerja Pegawai (Y)			Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan perhitungan yang terdapat dalam tabel 9 mengenai hasil Uji Heterokedastisitas menjelaskan bahwa hasil uji heterokedastisitas dengan nilai sig F Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil perhitungan:

**Tabel 10. Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Regresi (B)	$t_{hitung}$	Sig-t	Keterangan
(Constant)	19.872	24.050	0.000	Ha Diterima $H_0$ ditolak
Keterikatan Pegawai ( $X_1$ )	0.004	6.470	0.000	Ha Diterima $H_0$ ditolak
Budaya Kerja ( $X_2$ ),	0.147	5.389	0.000	Ha Diterima $H_0$ ditolak
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0.007	9.532	0.000	Ha Diterima $H_0$ ditolak

Sumber: Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 10 hasil uji analisis linier berganda, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 19.872 + 0.004X_1 + 0.147X_2 + 0.007X_3 + e$

Bisa dijelaskan hasil persamaan regresi sebagai berikut :



- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 19.872 yang artinya apabila Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sama dengan 0, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 19.872.
- 2) Nilai koefisien Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ) sebesar 0.004 yang artinya jika variabel Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ) naik 1 satuan dan variabel lain tetap maka variabel Kinerja Pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0.004 satuan.
- 3) Nilai koefisien Budaya Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.147 yang artinya jika variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) naik 1 satuan dan variabel lain tetap maka variabel Kinerja Pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0.147 satuan.
- 4) Nilai koefisien Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.007 yang artinya jika variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) naik 1 satuan dan variabel lain tetap maka variabel Kinerja Pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0.007 satuan.

#### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji t dapat diuji dengan melihat nilai sig < 0.05 maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Maka hasil tersebut yaitu :

**Tabel 11. Uji t**

Variabel	Hasil Sig	Sig
Keterikatan Pegawai ( $X_1$ )	0.000	0.05
Budaya Kerja ( $X_2$ )	0.000	0.05
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0.000	0.05

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 11 Uji Hipotesis yang telah dijabarkan di atas, maka hipotesis parsial dalam penelitian ini dapat disajikan melalui hasil perhitungan sebagai berikut :

- 1) Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ) sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka variabel Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- 2) Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t Budaya Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 3) Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji F dapat diuji dengan melihat nilai sig  $< 0.05$  maka variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Maka hasil tersebut yaitu :

**Tabel 12. Uji F**

Uji F	Hasil Sig	Nilai Sig	Keterangan
	0.000	0.05	Signifikan

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada tabel 12 mengenai pengujian hipotesis di atas, hasil menunjukkan bahwa hasil perhitungan sig F sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui proporsi atau perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). jika persentase  $R^2$  semakin besar maka prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi dan begitu juga sebaliknya.

**Tabel 13. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square
1	0.993	0.985

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel 13 Uji Determinasi di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0.985 yang dapat diartikan

bahwa besarnya pengaruh Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri sebesar 98.5% sedangkan sisanya 1.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil ini ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.004 dan memiliki pengaruh signifikan terhadap secara parsial dengan nilai  $t$  sig  $0.000 < 0.05$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil ini ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.147 dan memiliki pengaruh signifikan terhadap secara parsial dengan nilai  $t$  sig  $0.000 < 0.05$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil ini ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.007 dan memiliki pengaruh signifikan terhadap secara parsial dengan nilai  $t$  sig  $0.000 < 0.05$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri.

## **Pengaruh Keterikatan Pegawai, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil ini ditunjukkan dengan melihat hasil nilai signifikansi  $0.000 > 0.05$  serta melihat koefisien determinasi  $R^2$  yaitu sebesar 0.985 atau 98.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya variabel Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dimana variabel bebas ( $X$ ) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 98.5% terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dan sisanya sebesar 1.5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

### **Kesimpulan dan saran**

#### **Kesimpulan**

Peneliti dalam melaksanakan penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti pengaruh Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kecamatan Mojooroto Kota Kediri pada bulan maret 2023 yaitu berjumlah 31 responden. Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat diambil keputusan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara parsial antara Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kecamatan Mojooroto Kota Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig t sebesar 0.000. karena nilai sig t  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya variabel Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
2. Ada pengaruh secara parsial antara Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kecamatan Mojooroto Kota Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig t sebesar 0.000. karena nilai sig t  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

3. Ada pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Mojooroto Kota Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig t sebesar 0.000. karena nilai sig t < 0.05 (0.000 < 0.05), dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Ada pengaruh secara parsial antara Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Mojooroto Kota Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig F sebesar 0.000. karena nilai sig F < 0.05 (0.000 < 0.05), dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya variabel Keterikatan Pegawai ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas peneliti menyadari jika masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Namun dengan adanya penelitian ini, diharapkan bisa memberikan kontribusi yang bermanfaat. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kecamatan Mojooroto Kota Kediri

Berdasarkan peneliti yang telah dilakukan bagi Kecamatan Mojooroto Kota Kediri, diharapkan dapat memberikan tambahan informasi untuk instansi dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya bisa menambah atau meneliti variabel lain yang belum diteliti dan berhubungan dengan kinerja.

## Daftar Pustaka

- Indrawan, M.I. (2017) 'Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan', *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), pp. 1851–1858.
- Mewengkang, J.M. *et al.* (2021) 'Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara The Effect Of Job Characteristics , Work Experience And Employee Engagement On Employee Work Productivity At The Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara *Jurnal EMBA Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 825-*' , 9(2), pp. 825–835.
- Srikaningsih, A. (2017) 'Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan Effect of Leadership, Organizational Culture and Work Environment and Job Satisfaction on the Performance of Employee', *Jurnal Borneo Administrator*, 13(1), pp. 57–72.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* bandung: Alfabeta.