

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA: STUDI KASUS PT REGIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT INSTITUTE

Kholin Gio Farel<sup>1</sup>, Yuniningsih<sup>2</sup>, Albertus Eka Putra Haryanto<sup>3</sup>, Indra Nur Fauzi<sup>4\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, <sup>3,4</sup> PT Regional Economic Development Institute (REDI)  
e-mail: [kholingiofarel04@gmail.com](mailto:kholingiofarel04@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Motivasi kerja ialah salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja individu pada suatu organisasi, termasuk dalam proyek penelitian dengan durasi waktu terbatas. PT Regional Economic Development Institute (REDI) merupakan lembaga penelitian independen yang melakukan pengumpulan data dengan bantuan tenaga kerja kontrak (enumerator). Enumerator memiliki peran utama dalam pengumpulan data yang dapat menentukan keberhasilan suatu proyek penelitian, sehingga motivasi kerja yang tinggi pada enumerator sangat diperlukan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi serta pelatihan terhadap motivasi kerja enumerator di PT REDI. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei melalui kuesioner berskala *likert* yang diberikan kepada enumerator di PT REDI yang aktif terlibat pada proyek penelitian pada periode Januari–Mei 2025. Analisis data menggunakan regresi linear berganda sebagai salah satu metode statistik yang dapat menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan pelatihan memiliki arah positif namun tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja enumerator.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Enumerator, Motivasi Kerja, Pelatihan, PT REDI*

### ABSTRACT

Work motivation is one of the key aspects that influences individual performance within an organization, including in research projects with limited timeframes. PT Regional Economic Development Institute (REDI) is an independent research institution that conducts data collection with the assistance of contract workers (enumerators). Enumerators play a crucial role in collecting data, which can determine the success of a research project; therefore, high work motivation among enumerators is essential. This study aims to examine the influence of organizational culture and training on the work motivation of enumerators at PT REDI. A quantitative approach was employed in this research, using a survey method through Likert-scale questionnaires distributed to enumerators at PT REDI who were actively involved in research projects during the period January–May 2025. Data analysis was carried out using multiple linear regression as one of the statistical methods to explain the influence of organizational culture and training on work motivation. The results of the study show that, partially, organizational culture has a positive and significant effect on work motivation, while training has a positive direction but does not show a significant effect on the work motivation of enumerators.

**Keywords:** *Organizational Culture, Enumerator, Work Motivation, Training, PT REDI.*

### PENDAHULUAN

Motivasi kerja penting dalam menentukan kinerja individu, termasuk dalam proyek penelitian dengan durasi waktu terbatas. Motivasi tinggi mendorong karyawan bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan berkomitmen, sedangkan motivasi rendah dapat menurunkan

Copyright (c) 2025 CENDEKIA : Jurnal Ilmu Pengetahuan

produktivitas kerja (Luthfi & Wijaya, 2024). PT Regional Economic Development Institute (REDI) merupakan lembaga penelitian independen yang didirikan di Surabaya pada 21 Mei 2001. REDI memiliki pengalaman lebih dari dua dekade dalam melakukan kajian, pengumpulan data, pelatihan, dan pengembangan kapasitas bagi pemerintah, lembaga internasional, serta sektor swasta. Pada tahun 2016, PT REDI melakukan perekrutan tenaga kerja kontrak (enumerator) sebanyak 200 orang untuk mengumpulkan hampir 60.000 data dengan jumlah responden kurang lebih sebanyak 40.000 responden (Regional Economic Development Institute, 2025). Menurut penelitian dari (Loudoe et al., 2023) beban kerja yang tinggi juga mengakibatkan naik turunnya motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan pelaksanaan proyek penelitian di PT REDI yang melibatkan enumerator sebagai pelaksana pengumpulan data lapangan, sehingga motivasi dan semangat kerja enumerator adalah salah satu faktor yang penting dalam menjamin kualitas data. Menurut Anggraeni et al., (2024), enumerator memiliki peran penting dalam keberhasilan dan ketepatan pengumpulan data.

Berdasarkan teori Herzberg (dalam Andiansyah et al., (2025), motivasi kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu intrinsik yang muncul dalam diri sendiri dan ekstrinsik dipengaruhi oleh lingkungan, seperti penghargaan atau pujian (Menhard et al., 2022). Budaya organisasi dan pelatihan termasuk dalam faktor ekstrinsik yang berperan dalam membentuk motivasi kerja. Mengacu pada teori hierarki kebutuhan Maslow (dalam, Aryawibawa et al., (2024), dua kebutuhan penting dalam dunia kerja adalah penghargaan dan aktualisasi diri. Budaya organisasi yang menghargai kontribusi karyawan dapat memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan, sedangkan pelatihan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai aktualisasi diri.

Budaya organisasi memperlihatkan norma, nilai, kebiasaan yang dilakukan semua karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan (Dalimunthe et al., 2022). Budaya organisasi yang baik dapat menumbuhkan rasa memiliki, serta meningkatkan tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap tugas yang dilaksanakan. Pelatihan kerja yang sesuai juga berperan penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Rahayu et al., 2019). Budaya organisasi yang mendukung dan pelatihan yang tepat dapat menjadi faktor eksternal yang mendorong motivasi kerja karyawan. Saat karyawan merasakan budaya organisasi memberikan dukungan dan pengakuan, maka karyawan akan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi (Raidzatussalma et al., 2024). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan (Jatiningrum et al., 2024).

Pelatihan kepada karyawan memberikan manfaat langsung bagi karyawan. Semakin optimal pelatihan yang diselenggarakan oleh tim manajemen kantor, semakin tinggi pula tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan (Ahmad et al., 2022). Menurut Wibowo & Ahmadi, (2025), pelatihan yang efektif dan sesuai kebutuhan berperan penting pada meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peningkatan ini terjadi melalui percaya diri, peningkatan rasa, pengembangan keterampilan, serta kepuasan dalam bekerja.

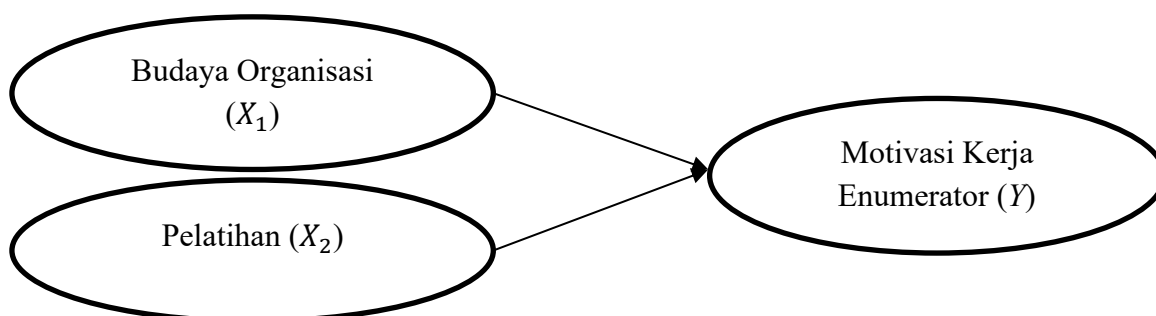
Berdasarkan penjelasan pada penelitian tersebut, maka dalam penelitian ini penulis akan menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan pelatihan terhadap tingkat motivasi kerja enumerator, secara khusus di PT REDI. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih bagi perusahaan untuk membentuk dan meningkatkan motivasi kerja enumerator dalam pelaksanaan kegiatan penelitian berbasis proyek.

## **METODE PENELITIAN**

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mendorong individu untuk secara sadar melakukan tindakan atau aktivitas tertentu. Sedangkan, budaya organisasi

Copyright (c) 2025 CENDEKIA : Jurnal Ilmu Pengetahuan

merupakan suatu kepercayaan, dan perilaku yang dianut dan dipelajari di dalam sebuah organisasi. Budaya ini biasanya dibentuk dan dijalankan oleh para anggotanya, sehingga individu yang berada di dalam lingkungan tersebut merasa lebih mampu menjalani aktivitas secara positif dan produktif (Sutoro, 2020). Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin kuat dan positif budaya yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Giantari & Riana, 2017). Pelatihan adalah proses yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan, khususnya dalam pengetahuan, keahlian, dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Yunior, 2018). Pelatihan memberikan dampak yang positif pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap kualitas dan kebermanfaatan pelatihan yang diterima, maka semangat karyawan dalam menjalankan tugas juga akan semakin meningkat (Neza & Rivai, 2020).



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

Sumber : Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan Gambar 1. maka dapat disusun dua hipotesis penelitian sebagai berikut:

1.  $H_1$ : Budaya organisasi secara parsial memengaruhi motivasi kerja enumerator di PT REDI.
2.  $H_2$ : Pelatihan secara parsial memengaruhi motivasi kerja enumerator di PT REDI.

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagikan kepada semua enumerator PT REDI yang terlibat minimal dalam satu kegiatan penelitian selama periode Januari sampai Mei 2025, dengan total enumerator sebanyak 44 orang. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 10–16 Juni 2025 menggunakan kuesioner online melalui *Google Form*. Penelitian ini memakai variabel budaya organisasi dan pelatihan serta variabel dependen yaitu motivasi kerja enumerator. Setiap variabel penelitian diukur menggunakan skala *likert* dengan skala 1 sampai 10.

Sebelum melakukan pengolahan data dilakukan uji validitas yang dimaksudkan untuk menilai sejauh mana instrumen kuesioner mampu menggambarkan variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah proses yang dilakukan untuk menentukan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dikatakan valid, komponen indikator valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $r_{(\alpha, n-2)}$  (Janna & Herianto, 2021). Serta dilakukan pemeriksaan reliabilitas yang bertujuan untuk menjamin kestabilan atau konsistensi jawaban yang diberikan kepada responden, kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden akan tetap konsisten ketika pengukuran diulang dalam kondisi yang serupa. Pemeriksaan reliabilitas merupakan pemeriksaan yang dilakukan untuk menilai konsistensi suatu alat ukur, yakni sejauh mana alat tersebut memberikan hasil yang stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama (Janna & Herianto, 2021). Berdasarkan panduan dari Sugiyono (2010) dalam penelitian oleh (Telaumbanua et al., 2024), komponen indikator dapat membentuk suatu variabel yang dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  dari nilai 0,70.

Setelah data terkumpul, dilakukan uji asumsi klasik kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, tahapan uji tersebut dijelaskan pada tabel 2.

**Tabel 1. Tahapan Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji Asumsi Klasik	Analisis Regresi Linear Berganda
1. Uji normalitas pada residual	1. Estimasi parameter model regresi
2. Pemeriksaan multikolinearitas	2. Uji signifikansi simultan (uji F)
3. Uji heteroskedastisitas pada residual	3. Uji signifikansi parsial (uji t)
4. Uji Autokorelasi pada residual	4. Pemeriksaan koefisien determinasi ( $R^2$ )

Uji asumsi klasik dilaksanakan untuk memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan memenuhi empat asumsi, yaitu normalitas pada residual, multikolinearitas, heteroskedastisitas pada residual, dan autokorelasi pada residual. Sehingga hasil analisis yang diperoleh valid dan tidak bias. Adapun, persamaan model regresi yang dijelaskan pada Persamaan (1), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Karakteristik Responden

Tabel 3. menunjukkan karakteristik dari 44 responden yang terlibat dalam penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 22 orang laki-laki (50%) dan 22 orang perempuan (50%). Kemudian dari kelompok usia, mayoritas responden berada pada usia 20 – 30 tahun sebanyak 20 orang (46%),

**Tabel 3. Karakteristik Data Responden**

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Perempuan	22	50%
	Laki-laki	22	50%
Kelompok usia	20–30 tahun	20	46%
	31– 40 tahun	12	27%
	41–50 tahun	12	27%

#### Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas

Langkah ini merupakan tahapan penting untuk memastikan setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Pengujian validitas dilaksanakan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dari masing-masing indikator dengan nilai  $r_{(\alpha, n-2)}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r_{(\alpha, n-2)}$ , maka komponen pernyataan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	$R$ hitung	$Sig.$	$r_{(\alpha, n-2)}$	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	$X_{1,1}$	0,910	0,000	0,304	0,940
	$X_{1,2}$	0,889	0,000	0,304	
	$X_{1,3}$	0,812	0,000	0,304	
	$X_{1,4}$	0,886	0,000	0,304	
	$X_{1,5}$	0,928	0,000	0,304	

Variabel	Indikator	R hitung	Sig.	$r_{(\alpha, n-2)}$	Cronbach Alpha
Pelatihan ( $X_2$ )	$X_{1,6}$	0,873	0,000	0,304	0,936
	$X_{2,1}$	0,862			
	$X_{2,2}$	0,913			
	$X_{2,3}$	0,860			
	$X_{2,4}$	0,927			
	$X_{2,5}$	0,871			
	$X_{2,6}$	0,803			
Motivasi Kerja (Y)	$Y_1$	0,845	0,000	0,304	0,929
	$Y_2$	0,912			
	$Y_3$	0,884			
	$Y_4$	0,834			
	$Y_5$	0,889			
	$Y_6$	0,828			

Seperti yang terdapat dalam Tabel 4. seluruh item pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan motivasi kerja (Y) dinyatakan valid karena mempunyai nilai signifikansi di bawah 0,05 dan korelasi *pearson* di atas  $r_{(0,05,28)} = 0,304$ . Ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Kemudian, pemeriksaan reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai 0,940 untuk budaya organisasi, 0,936 untuk pelatihan, dan 0,929 untuk motivasi kerja. Nilai ini reliabel karena > dari nilai 0,70, berdasarkan panduan dari Sugiyono (2010) dalam penelitian oleh (Telaumbanua et al., 2024). Oleh karena itu, instrumen ini konsisten dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

Pemenuhan asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda merupakan syarat penting agar model yang dihasilkan bersifat *Best, Linear, Unbiased Estimator* (BLUE), yaitu memberikan estimasi yang terbaik, tidak bias, dan efisien. Oleh sebab itu, pengujian terhadap asumsi-asumsi klasik perlu dilaksanakan untuk memastikan kelayakan model serta keakuratan hasil analisis. Adapun, pengujian yang termasuk dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas pada residual, pemeriksaan multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi pada residual.

### Uji Residual Berdistribusi Normal

Pengujian normalitas pada residual diuji melalui uji *Kolmogorov-Smirnov*, residual dianggap berdistribusi normal apabila nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)* > dari nilai 0,05. Diperoleh nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)* sebesar 0,408 > dari nilai 0,05 yang menunjukkan residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada residual dalam model regresi dinyatakan terpenuhi.

### Pemeriksaan Multikolinearitas

Pemeriksaan multikolinearitas bertujuan mengidentifikasi terdapat hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen, yang dapat memengaruhi kestabilan dan ketepatan model regresi. Pemeriksaan dilakukan melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan *tolerance* > dari nilai 0,100 dan  $VIF < \text{dari nilai } 10,00$  sebagai indikator bahwa model tidak mengalami multikolinearitas. Berikut merupakan Tabel 5. Menunjukkan hasil pemeriksaan Multikolinearitas *Coefficients*.

**Tabel 5. Hasil Pemeriksaan Multikolinearitas *Coefficients***

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	0,277	3,608
Pelatihan	0,277	3,608

Berdasarkan hasil pemeriksaan multikolinearitas pada Tabel 5. variabel budaya organisasi dan pelatihan mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,277 yang > dari nilai 0,100 dan nilai VIF sebesar 3,608 yang < dari nilai 10,00. Berdasarkan hasil tersebut, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi bebas dari multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas Pada Residual

Uji heteroskedastisitas pada residual bertujuan mengetahui adanya perbedaan varians antar residual dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas pada residual menggunakan uji *Glejser*. Apabila nilai Sig. > dari nilai 0,05, maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada residual. Berikut merupakan Tabel 6. Menunjukkan hasil pengujian heterokedastisitas *glejser*.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Heterokedastisitas *Glejser***

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig,
	B	Std. Error			
(Constant)	0,853	0,455		1,757	0,086
1 <i>Unstandardized Predicted Value</i>	-0,064	0,053	-0,185	-1,219	0,230

Pada Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai Sig. pada variabel *Unstandardized Predicted Value* sebesar 0,230, yang > dari nilai 0,05. Berdasarkan uji *Glejser*, hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada residual.

#### Uji Autokorelasi pada Residual

Uji autokorelasi pada residual dilakukan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antar residual dalam model regresi. Model dinyatakan bebas dari gejala autokorelasi, baik positif maupun negatif, apabila nilai *Durbin-Watson* berada di antara batas (dL) dan (4 – dU). Diperoleh hasil pengujian autokorelasi bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,840 berada di antara batas dL (1,422) dan (4 – 1,612) yaitu 2,388 yang menunjukkan bahwa model regresi bebas dari autokorelasi pada residual.

#### Estimasi Parameter Model Regresi pada Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Persamaan regresi linier berganda untuk faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja enumerator adalah sebagai berikut:

$$\text{Motivasi kerja enumerator} = 4,19 + 0,722 \text{ Budaya Organisasi} + 0,228 \text{ Pelatihan} + e$$

1. Koefisien sebesar 0,722 menunjukkan setiap peningkatan satu poin budaya organisasi, maka akan meningkatkan motivasi kerja enumerator sebesar 0,722 poin, dengan syarat seluruh variabel lainnya adalah konstan. Hal ini menandakan adanya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja enumerator. Hasil ini sesuai dengan penelitian oleh Jatiningrum et al., (2024), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Koefisien sebesar 0,228 menunjukkan setiap peningkatan satu poin pelatihan, maka akan

meningkatkan motivasi kerja enumerator sebesar 0,228 poin, dengan syarat seluruh variabel lainnya adalah konstan. Hal ini menandakan adanya pengaruh positif dari pelatihan terhadap motivasi kerja enumerator. Hasil ini sesuai dengan penelitian oleh Ahmad et al., (2022), yang menunjukkan bahwa semakin optimal pelatihan yang diselenggarakan oleh tim manajemen kantor, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

#### **Uji Simultan (Uji F) Untuk Model Regresi Linear Berganda pada Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Pengujian ini dilaksanakan untuk mengetahui minimal terdapat variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, dengan hipotesis sebagai berikut.

$H_0$ : Variabel budaya organisasi atau pelatihan tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja enumerator

$H_1$ : Minimal antara budaya organisasi atau pelatihan berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja enumerator

Daerah penolakan:  $H_0$  ditolak jika nilai Sig. < dari nilai 0,05 atau nilai F > dari nilai  $F_{(0,05,2,41)}$  (3,226). Berikut merupakan Tabel 7. hasil pengujian simultan (uji F).

**Tabel 7. Hasil Pengujian Simultan**

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	879,204	2	439,602	41,246	0,000
	<i>Residual</i>	436,978	41	10,658		
	<i>Total</i>	1316,182	43			

Tabel 7. menunjukkan nilai signifikansi < dari 0,05 dengan nilai F sebesar 41,246, yang > dari nilai  $F_{(0,05,2,41)}$  sebesar 3,226. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi atau pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja enumerator.

#### **Uji Parsial (Uji t) Untuk Model Regresi Linear Berganda pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Pengujian ini dilaksanakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan pada taraf signifikansi 0,05 untuk menguji masing-masing variabel independen ( $X_1$  atau  $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

##### **Budaya Organisasi Memengaruhi Motivasi Kerja Enumerator REDI**

$H_0$ : Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja enumerator

$H_1$ : Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja enumerator

##### **Pelatihan Memengaruhi Motivasi Kerja Enumerator REDI**

$H_0$ : Variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja enumerator

$H_1$ : Variabel pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja enumerator

Daerah penolakan:  $H_0$  ditolak jika nilai t > dari nilai  $t_{(0,05,42)}$  (2,018) atau nilai Sig. < dari nilai 0,05. Berikut pada Tabel 8. menunjukkan hasil uji parsial (uji t).

**Tabel 8. Hasil Pengujian Parsial**

Model	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
( <i>Constant</i> )	0,596	0,555

1	Budaya Organisasi	5,140	0,000
	Pelatihan	1,669	0,103

Berdasarkan Tabel 8. hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai t sebesar 5,140, > dibandingkan dengan  $t_{(0,05,42)}$  sebesar 2,018, sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja enumerator. Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan motivasi kerja (Pranitasari, 2020).

Sedangkan, variabel pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai t sebesar 1,669 yang < dari  $t_{(0,05,42)}$  sebesar 2,018, sehingga disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja enumerator. Salah satu penyebabnya adalah dari indikator “penerapan hasil pelatihan dalam pelaksanaan pekerjaan” yang memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator pelatihan lainnya. Indikator ini menunjukkan bahwa hasil pelatihan belum sepenuhnya diterapkan dalam aktivitas kerja enumerator. Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh (Habibie & Widyastuti, 2017), yang menyatakan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pemeriksaan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur seberapa besar perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,794 menunjukkan bahwa sebesar 79,4% variasi variabel kinerja enumerator dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan pelatihan yang digunakan dalam model regresi. Sementara itu, sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

## **Pembahasan**

Analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja enumerator dalam penelitian ini menyajikan temuan yang kuat dan signifikan, didukung oleh metodologi kuantitatif yang kokoh. Sebelum melangkah ke analisis regresi, serangkaian uji prasyarat telah memastikan bahwa instrumen yang digunakan sangat valid dan reliabel, dengan semua item pertanyaan mampu mengukur variabelnya secara akurat dan konsisten. Lebih lanjut, model regresi yang dibangun telah memenuhi seluruh asumsi klasik, termasuk normalitas residual, bebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Landasan metodologis yang kuat ini memberikan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap hasil estimasi model, memungkinkan interpretasi yang mendalam mengenai bagaimana budaya organisasi dan pelatihan secara bersama-sama membentuk motivasi kerja. Temuan utama yang akan dibahas menunjukkan peran dominan dari budaya organisasi, sementara menyoroti adanya kompleksitas tak terduga terkait efektivitas program pelatihan (Ramdhani & Rasto, 2021).

Temuan yang paling menonjol dari penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi yang sangat dominan dan signifikan secara statistik terhadap motivasi kerja enumerator. Dengan koefisien regresi sebesar 0,722 dan tingkat signifikansi 0,000, hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah pendorong utama semangat kerja. Budaya organisasi yang positif, yang kemungkinan mencakup aspek-aspek seperti komunikasi yang terbuka, dukungan dari atasan, kejelasan tujuan, serta rasa saling percaya dan kolaborasi antar rekan kerja, terbukti menjadi fondasi bagi motivasi intrinsik. Bagi para enumerator yang seringkali bekerja secara mandiri di lapangan, perasaan menjadi bagian dari sebuah organisasi yang suportif dan memiliki nilai-nilai yang jelas memberikan dorongan psikologis yang jauh lebih besar daripada insentif sesaat. Lingkungan kerja yang sehat menciptakan rasa memiliki

dan komitmen, yang secara langsung meningkatkan gairah untuk bekerja secara optimal (Setiawan, 2021).

Secara kontras, temuan mengenai variabel pelatihan menyajikan sebuah paradoks yang menarik dan memerlukan refleksi mendalam. Meskipun secara teoretis pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi, hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Hal ini menyiratkan bahwa program pelatihan yang telah diselenggarakan belum berhasil menjadi faktor pendorong motivasi yang efektif bagi para enumerator. Salah satu penjelasan paling masuk akal, seperti yang diindikasikan dalam temuan, adalah adanya kesenjangan antara materi pelatihan dengan aplikasi praktis di lapangan. Ketika peserta merasa bahwa pengetahuan atau keterampilan yang diajarkan sulit untuk diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, maka pelatihan tersebut hanya akan menjadi formalitas yang tidak memberikan dampak nyata pada kepercayaan diri atau cara kerja mereka, sehingga gagal memotivasi (Laylani et al., 2023).

Kegagalan pelatihan untuk memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dapat dianalisis lebih jauh. Kemungkinan besar, desain dan implementasi program pelatihan belum sepenuhnya berpusat pada kebutuhan riil para enumerator. Pelatihan yang efektif harus bersifat relevan, praktis, dan kontekstual. Jika materi yang disajikan terlalu teoretis, tidak sesuai dengan tantangan yang dihadapi di lapangan, atau tidak diikuti dengan mekanisme pendampingan dan umpan balik pasca-pelatihan, maka transfer pengetahuan tidak akan terjadi. Pelatihan berisiko menjadi sebuah acara yang terisolasi, bukan bagian dari siklus pengembangan kompetensi yang terintegrasi. Tanpa adanya keterkaitan yang jelas antara investasi waktu dalam pelatihan dengan peningkatan kinerja atau kemudahan dalam bekerja, maka secara logis pelatihan tersebut tidak akan mampu membangkitkan atau mempertahankan motivasi kerja dalam jangka panjang (Basri et al., 2021).

Meskipun variabel pelatihan secara individu tidak signifikan, model regresi secara keseluruhan menunjukkan kekuatan penjelasan yang sangat tinggi, dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencapai 79,4%. Angka ini mengindikasikan bahwa hampir 80% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi antara budaya organisasi dan pelatihan. Temuan ini menyiratkan adanya sebuah interaksi yang kompleks. Meskipun budaya organisasi adalah faktor dominan, keberadaan pelatihan, sekalipun tidak signifikan, tetap berkontribusi terhadap model. Hal ini bisa diartikan bahwa pelatihan mungkin berfungsi sebagai faktor pelengkap atau higienis; ketiadaannya mungkin akan berdampak negatif, namun kehadirannya saja tidak cukup untuk menjadi pendorong utama. Motivasi tampaknya terbentuk dari sinergi di mana budaya yang kuat menjadi landasan, dan pelatihan yang relevan dapat memperkuatnya, bukan sebaliknya (Mampuru et al., 2024).

Implikasi praktis dari penelitian ini sangat jelas bagi pihak manajemen. Fokus utama dan investasi sumber daya harus diarahkan pada penguatan dan pemeliharaan budaya organisasi yang positif dan suportif. Ini adalah strategi yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi enumerator secara berkelanjutan. Terkait pelatihan, rekomendasinya bukanlah untuk menghapuskannya, melainkan untuk merancang kembali secara total. Manajemen perlu melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam untuk memastikan kontennya sangat relevan dan aplikatif. Selain itu, perlu dikembangkan mekanisme evaluasi yang tidak hanya mengukur pengetahuan pasca-pelatihan, tetapi juga mengukur tingkat penerapan keterampilan di lapangan. Menjembatani kesenjangan antara pelatihan dan aplikasi praktis adalah kunci untuk mengubah program pelatihan dari sekadar acara seremonial menjadi alat pendorong motivasi yang sesungguhnya (Ronsumbre et al., 2023).

Sebagai kesimpulan, penelitian ini memberikan sebuah pelajaran berharga bahwa dalam konteks motivasi kerja enumerator, pengalaman sehari-hari yang dibentuk oleh budaya

organisasi memiliki dampak yang jauh lebih kuat dibandingkan intervensi formal seperti pelatihan. Hasil ini memberikan arahan yang tegas bagi alokasi sumber daya dan prioritas manajerial. Untuk penelitian di masa depan, akan sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi secara spesifik elemen-elemen budaya organisasi mana yang memiliki pengaruh paling besar, misalnya kepemimpinan transformasional, otonomi kerja, atau sistem penghargaan. Selain itu, penelitian kualitatif lanjutan dapat digunakan untuk menggali lebih dalam perspektif para enumerator mengenai mengapa program pelatihan yang ada saat ini dirasa kurang efektif, sehingga dapat memberikan masukan yang lebih kaya untuk perbaikan program di masa depan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa secara simultan, budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja enumerator. Namun, dalam uji parsial, hanya budaya organisasi yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sementara itu, pelatihan mempunyai pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, disarankan untuk PT REDI memperkuat budaya organisasi agar dapat meningkatkan motivasi kerja enumerator, sehingga dapat menghasilkan tingkat produktivitas enumerator yang maksimum. Selain itu, perusahaan perlu mengevaluasi efektivitas pelatihan, terutama terkait kemampuan enumerator dalam menerapkan materi yang telah diberikan ke dalam pekerjaan di lapangan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa isi pelatihan relevan dengan kebutuhan enumerator, serta melalui pemberian pendampingan dan monitoring pasca pelatihan, agar materi yang disampaikan benar-benar dapat diimplementasikan dalam aktivitas kerja enumerator.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, F., et al. (2022). Dampak pelatihan mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265–278.
- Andiansyah, D., et al. (2025). Pengaruh sistem penghargaan yang adil bagi karyawan yang berkinerja baik dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang relevan terhadap kepuasan kerja. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(1), 2315–2324. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i1.17928>
- Anggraeni, D., et al. (2024). Kegiatan pelatihan enumerator bagi karyawan dan anggota Komunitas Dapur Remaja di Depok. *Jurnal Informasi Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 39–50. <https://doi.org/10.47861/jipm-nalanda.v2i2.981>
- Aryawibawa, A. D., et al. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 13–26. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v10i1.1185>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Basri, H., et al. (2021). Pengaruh kualitas pelayanan dan produk terhadap kepuasan pelanggan pada BMT Al Fath IKMI. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 131. <https://doi.org/10.37012/ileka.v2i2.945>
- Dalimunthe, M. H., et al. (2022). Dampak komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 54–63. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v2i1.494>
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471–6498.

- Habibie, F. H., & Widyastuti, N. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan usaha restoran rumah makan di Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 22(3), 163–177. <https://doi.org/10.30647/jip.v22i3.1166>
- Hidayat, A. S., et al. (2025). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional pada komitmen terhadap organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Abdi Implementasi Pancasila: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 1–6.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. *OSF Preprints*, 1–12. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Jatiningrum, C. D., et al. (2024). Efek budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan (Studi pada karyawan Bank Mandiri KCP Surabaya Darmo Permai). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56–71. <https://doi.org/10.30738/jm.v14i1.4101>
- Laylani, N., et al. (2023). The effect of work experience, work ethos, training, and improving work achievement on employee performance at PT PLN UP3 Rantauprepat. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(2), 313. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1521>
- Loudoe, M. M., et al. (2023). Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52–65. <https://doi.org/10.38035/jsmd.v1i2.47>
- Luthfi, I. M., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 704–714. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074>
- Mampuru, M. P., et al. (2024). Training and development impact on job satisfaction, loyalty and retention among academics. *SA Journal of Human Resource Management*, 22. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2420>
- Menhard, M., et al. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 371–376. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1436>
- Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. X. *Journal of Management and Business Review*, 17(1), 1–25. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v17i1.169>
- Ningsi, C. A., et al. (2016). Pengaruh pelatihan dan promosi terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) area Kendari). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 5(2), 131–143. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1765>
- Pranitasari, D. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03>
- Rahayu, M., et al. (2019). The effect of career training and development on job satisfaction and its implications for the organizational commitment of regional secretariat (SETDA) employees of Jambi provincial government. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 79–89.
- Raidzatussalma, K. N., et al. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery (WHW). *Currency: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(2), 329–342. <https://doi.org/10.32806/ccy.v2i2.245>

- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*, 20(1), 98. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Ronsumbre, S., et al. (2023). Pembelajaran digital dengan kecerdasan buatan (AI): Korelasi AI terhadap motivasi belajar siswa. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(3), 1464. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i3.5761>
- Setiawan, D. (2021). BUMDes untuk desa: Kinerja BUMDes dalam meningkatkan perekonomian di Yogyakarta. *Journal of Social and Policy Issues*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.58835/jspi.v1i1.4>
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104–112. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Telaumbanua, A., et al. (2024). Pengaruh media sosial marketing terhadap peningkatan minat beli pelanggan Toko Berliian Motor Gunungsitoli. *Visi Sosial Humaniora*, 5(2), 41–63.
- Wibowo, S., & Ahmadi, M. A. (2025). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 1208–1218.
- Yunior, D. R. (2018). *Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar* [Tesis, Universitas Negeri Makassar]. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/10028>