IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 960 – 964
ISSN: 3026-2798 online

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT YUDHISTIRA GHALIA INDONESIA CABANG MAKASSAR

[1]*Stefanus Durman, [2]Suharto, [3]Dillah Faradilla Hasanah
[1,2,3]Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo
Email: stefanudurman234@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Makassar. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert serta dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) berbantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 5,517 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Sebaliknya, budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = -1,098 dan signifikansi 0,282 > 0,05. Secara simultan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung = 34,547 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,719 mengindikasikan bahwa 71,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi dan budaya organisasi, sedangkan 28,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of motivation and organizational culture on employee performance at PT Yudhistira Ghalia Indonesia, Makassar Branch. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population and sample consist of all 30 employees selected through a saturated sampling technique. Data were collected using Likert-scale questionnaires and documentation, and analyzed via multiple linear regression, partial t-test, simultaneous F-test, and coefficient of determination (R^2) using IBM SPSS Statistics version 22. The findings reveal that partially, motivation has a positive and significant effect on employee performance (t = 5.517, p = 0.000 < 0.05). Conversely, organizational culture has no significant partial effect on employee performance (t = -1.098, p = 0.282 > 0.05). Simultaneously, motivation and organizational culture significantly affect employee performance (F = 34.547, p = 0.000 < 0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.719 indicates that 71.9% of the variance in employee performance is explained by motivation and organizational culture, while the remaining 28.1% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Employee Performance, Human Resources, Organizational Culture, Work Motivation

PENDAHULUAN

Keberlangsungan dan daya saing suatu organisasi di tengah dinamika bisnis modern sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM dipandang sebagai aset strategis utama yang menentukan efektivitas operasional perusahaan. Urgensi peningkatan produktivitas tenaga kerja juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan penciptaan lingkungan kerja harmonis.

Kinerja karyawan menjadi tolok ukur krusial dalam mengevaluasi keberhasilan manajemen SDM. Kinerja merupakan hasil kerja yang berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja (Armstrong, 2020). Salah satu determinan utama kinerja adalah motivasi kerja. Robbins dan Judge (2021) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja yang optimal.

Selain motivasi, budaya organisasi turut membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi (Schein, 2020; Robbins & Judge, 2020). Budaya yang kuat mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendorong komitmen karyawan.

Pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Makassar yang bergerak di sektor penerbitan dan percetakan, tuntutan pasar menuntut efektivitas dan produktivitas karyawan yang tinggi. Namun, observasi lapangan mengindikasikan adanya kesenjangan tingkat motivasi antar-karyawan, seperti fluktuasi semangat kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab penyelesaian tugas. Di samping itu, nilai-nilai budaya organisasi belum sepenuhnya diinternalisasi dan diterapkan secara konsisten oleh seluruh personel.

Kajian empiris terdahulu masih menunjukkan ketidakseragaman temuan (research gap). Penelitian Dahyani dan Kadang (2025) serta Ravi (2017) membuktikan bahwa motivasi dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, studi Cahya et al. (2023) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, sementara budaya organisasi berpengaruh signifikan. Perbedaan konteks industri dan karakteristik organisasi melatarbelakangi perlunya pengujian kembali hubungan kausal antarvariabel tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kiner karyawan pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Makassar, baik secara parsial maupun simultan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel, yang dilaksanakan di PT Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, pada bulan April hingga Juni 2026. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang, dan karena jumlahnya terbatas, penentuan sampel dilakukan melalui teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) yang dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi perusahaan, di mana variabel Motivasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing dioperasionalisasikan ke dalam 5 butir pernyataan dengan total keseluruhan 15 item.

Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 22 melalui beberapa tahapan pengujian statistik. Tahap pertama adalah uji instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan teknik *Pearson Product Moment* lebih besar serta uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* (lebih besar dari 0,60). Tahap kedua adalah uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas melalui grafik *Normal P-P*

Plot, uji multikolinearitas (dengan kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10), serta uji heteroskedastisitas melalui grafik *Scatterplot* (ZPRED vs SRESID). Tahap terakhir adalah analisis regresi linear berganda menggunakan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e, yang kemudian diikuti dengan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada taraf signifikansi serta diakhiri dengan analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Variabel / Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig. (p)	Keterangan
(Constant)	5,506	1,947	—	2,829	0,009	—
Motivasi (X1)	0,991	0,180	1,007	5,517	0,000	H1 Diterima
Budaya Organisasi (X2)	-0,200	0,182	-0,200	-1,098	0,282	H2 Ditolak
F hitung (Simultan)	**34,547**	**—**	**—**	**—**	**0,000**	**H3 Diterima**
R / R^2 / Adjusted R^2	**0,848 / 0,719 / 0,698**	**—**	**—**	**—**	**—**	**—**

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 22 (2026).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, variabel motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Makassar, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan motivasi kerja secara langsung mendorong pencapaian kinerja karyawan, yang mana secara teoretis selaras dengan pandangan Robbins dan Judge serta Wibowo bahwa dorongan internal maupun eksternal mampu meningkatkan intensitas, ketekunan, dan tanggung jawab karyawan dalam memenuhi target perusahaan, sekaligus mendukung studi empiris Dahyani dan Kadang serta Hamdani dan Zulfikar mengenai peran dominan motivasi dalam mendongkrak produktivitas. Sebaliknya, pengujian parsial pada variabel budaya organisasi menunjukkan arah hubungan yang negatif dan tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua ditolak. Kondisi ini terjadi karena berdasarkan distribusi jawaban responden, aspek keteladanan pimpinan dan kenyamanan budaya kerja masih didominasi oleh respons yang cenderung netral. Hal ini sejalan dengan pandangan Sedarmayanti bahwa nilai budaya yang belum terinternalisasi secara konsisten tidak mampu memberikan daya ungkit terhadap output kerja, terlebih di lingkungan cabang yang mayoritas personelnya berorientasi pada pencapaian target penjualan (*salesman*), sehingga kinerja lebih dipicu oleh dorongan motivasi langsung seperti insentif dibandingkan norma budaya kolektif.

Selanjutnya, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Kemampuan kedua variabel dalam menjelaskan fenomena kinerja karyawan tergolong sangat dominan, di mana sebagian besar variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel motivasi dan budaya organisasi, sedangkan sebagian kecil sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal lain di luar penelitian seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, maupun lingkungan kerja fisik. Hasil ini memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Khundori serta Adila dan Ariwibowo yang membuktikan adanya sinergi positif antara motivasi dan budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia Cabang Makassar, sedangkan variabel budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun demikian, apabila diuji secara simultan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh yang tergolong sangat besar dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja di lingkungan perusahaan. Sehubungan dengan temuan tersebut, manajemen perusahaan disarankan untuk memprioritaskan program peningkatan motivasi karyawan melalui penerapan sistem penghargaan (*reward*) yang transparan, memberikan kejelasan jenjang karier, serta memastikan pemenuhan kebutuhan kerja karyawan secara optimal. Di samping itu, pihak manajemen juga perlu merevitalisasi sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi dan memperkuat keteladanan pimpinan agar budaya kerja yang positif dapat diinternalisasi secara merata oleh seluruh personel perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adila, & Ariwibowo, H. (2025). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya.

Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). London: Kogan Page.

Cahya, R. A. G., Bagis, F., & Marifatul, J. P. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Jurnal Manajemen, 17(2).

Dahyani, J., & Kadang, C. D. (2025). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Harapan Anugrah.

Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamdani, H., & Zulfikar, Z. (2017). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen). Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 18(2), 108–116.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Khundori, Z. (2025). Pengaruh budaya dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Yogyakarta.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ravi, M. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri (Persero) Tbk (Studi kasus di PT. Mandiri (Persero) Cabang Sidas Pontianak). Jurnal Mahasiswa Manajemen, 6(1).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Schein, E. H. (2020). Organizational Culture and Leadership (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.

Silaen, S. (2020). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bandung: In Media.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (Edisi ke-5). Depok: PT RajaGrafindo Persada.