

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GENKI KIRANA INTERNUSA CABANG MAKASSAR

Ady Andardinata¹, Karmila² Surya Kelana Basri³
STIE Tri Dharma Nusantara¹²³
Email: adyandardinata173@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar..

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yang kemudian dilanjutkan dengan uji koefisien korelasi(r) dan uji koefisien determinasi (R^2), uji-t serta uji-F. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara partial maupun secara simultan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar.

Kata kunci: Motivasi, budaya organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, budaya organisasi dan aspek-aspek lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Setiap organisasi ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk dapat mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang berkontribusi di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi, maka haruslah dipahami motivasi yang bekerja di dalam organisasi tersebut, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Setiawan, dkk (2022:86) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah memberikan bimbingan dan arahan yang tepat oleh pimpinan Perusahaan, baik berupa nasihat atau imbalan agar mereka terinspirasi untuk bekerja dan menampilkan kinerja yang maksimal sehingga dengan adanya motivasi pada diri seseorang dapat meningkatkan produktivitas yang dihasilkan. Pimpinan harus mampu memotivasi karyawan ke arah kinerja yang diharapkan agar dapat memenuhi tujuan suatu organisasi.” Sedangkan Robbins dalam Sudaryo, dkk (2018:63) mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Budaya Organisasi

Suatu karakteristik pada sebuah organisasi yang menjadi pedoman dalam organisasi tersebut dan menjadi pembeda pada setiap organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi itu sendiri merupakan norma perilaku, dan nilai-nilai yang dapat dipahami dan diterima oleh setiap anggota organisasi serta menjadi pedoman dasar dalam aturan perilaku organisasi tersebut

Menurut Robbins dan Coulter dalam Edison, dkk (2018:118) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.” Selanjutnya menurut Ivancevich dalam Edison, dkk (2018:118) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.”

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum maupun etika.

Menurut Edison, dkk (2018:188) berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Sedangkan menurut Rivai (2018:20) bahwa “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.” Selanjutnya menurut Stolovitch dan Keeps dalam Sukristiyanto (2019:102) berpendapat bahwa “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tingkatan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.”

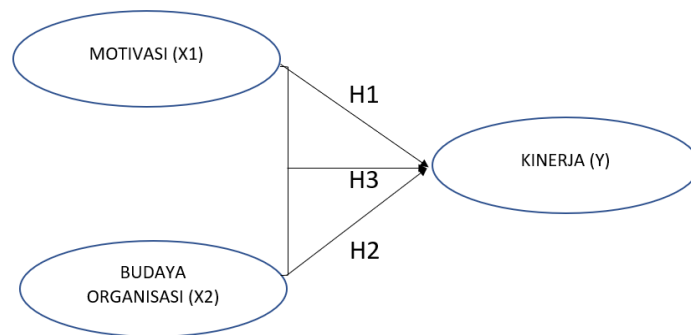
Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai selama periode waktu tertentu dalam mencapai target atau sasaran yang telah disepakati secara bersama-sama.

Kerangka Pikir

Uma dalam Sugiyono (95:2019) mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.” Pada dasarnya sumber daya manusia adalah berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.berikut gambar kerangka pikir:

Berikut gambar kerangka pikir dari pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar

Gambar 1: Kerangka pikir



Sumber: Penulis, 2025

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar yang terletak di kompleks *Pavilion Residence Water Front City* Jl. Metro Kavling No.1573-1575, Maccini Sombala, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian selama 1 bulan yaitu mulai 9 Oktober sampai 9 September 2023.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang diamati dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2019:126) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari penelitian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar yang berjumlah 59 karyawan yang terdiri dari 36 karyawan tetap termasuk pimpinan, dan 23 orang karyawan kontrak.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) mengemukakan sampel merupakan “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu.” Pada penelitian ini menggunakan sampling purposive. Menurut Sugiyono (2019:133) “*Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Kemudian penarikan sampel yang dapat dilakukan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar sebanyak 36 orang karyawan tetap dikurang pimpinan sehingga menjadi 35 sampel.

Metode Analisis Data

Pentingnya penerapan metode analisis data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga

memberi gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert, dimana menurut Sugiyono (2019:146) mengemukakan bahwa “Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan”.

Untuk mengukur variabel atau indikator yang digunakan maka diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban di antara lima pilihan jawaban.

- a. Skala likert berdasarkan bobot dari jawaban responden.

Tabel 1: instrumen skala likert

N o	Jawaban	Skor
1	Sangat Baik (SB)	5
2	Baik (B)	4
3	Cukup Baik (CB)	3
4	Tidak Baik (TB)	2
5	Sangat Tidak Baik (STB)	1

Sumber : Sugiyono (2019:147)

- b. Dihitung total skor tiap variabel atau sub variabel = jumlah skor dari skor indikator variabel untuk semua responden.
- c. Dihitung dari skor setiap atau sub bab variabel = rata-rata dari total skor
- d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel.

Analisis data yang dikelola untuk menjawab deskriptif tentang masing-masing variabel penelitian ini digunakan rentang kriteria penilaian. Selanjutnya untuk menentukan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan skor ideal.

Skor aktual diperoleh dari hasil perhitungan seluruh jawaban responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4,5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi kemudian dikalikan dengan jumlah responden Misalnya untuk masing-masing variabel terdiri dari 5 dimensi (bobot) dengan 10 item kuesioner dan jumlah responden. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

- a. Skor aktual: Jawaban seluruh responden atas 10 kuesioner yang diajukan.
- b. Skor ideal: Bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel.
- c. % skor aktual: Skor aktual dibagi skor ideal dari 100%.

$$\frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel digunakan tentang kriteria penilaian. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat melalui klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi pada kuesioner dikalikan dengan jumlah sampel. Dengan demikian cara

menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2: kriteria skor aktual terhadap skor ideal.

Interval(%)	Kriteria
0 – 20	Tidak Baik
21 – 40	Kurang Baik
41 – 60	Cukup Baik
61 – 80	Baik
81 – 100	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017:184)

Analisis Statistik

Uji Validitas

Uji validitas yaitu validitas item kuesioner, validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item adalah mengukur apa yang diukur. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi antara item terhadap skor total item. Untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikan koefisiensi korelasi pada taraf signifikan 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi dianggap signifikan terhadap skor total item. Beberapa metode yang sering digunakan untuk uji validitas dalam SPSS yaitu:

Uji Reliabilitas.

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat dalam mengukur suatu kondisi/gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach' alpha*. Metode sangat cocok digunakan untuk skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-10, 0-30). Selanjutnya menurut Priyatno (2013:30) pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

1. *Cronbach's alpha* < 0,6 = Reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = Reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* 0,8 = Reliabilitas baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut menurut (Sugiyono 2017:258), yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja)

A = koefisien regresi (konstanta)

b₁ b₂ = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (budaya organisasi)

X_1 = variabel independen (motivasi)

X_2 = variabel independen (budaya organisasi)

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Untuk dapat menghitung koefisien korelasi persennya digunakan formulasi sebagai berikut:

Tabel : interpretasi kriteria koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan program *SPSS for windows*.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (uji-f) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu Motivasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak, Atau variabel bebas dari model regresi linear tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, Atau variabel bebas dari model regresi linear mampu menjelaskan variabel terikat.

Uji Parsial (Uji-T)

Kemudian untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar dilakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel dengan taraf nyata 0,5 (5%). Jadi pengujian secara parsial, di uji dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

a) Uji Hipotesis yaitu

Apabila $H_0; r \leq 0$ (maka H_0 diterima dan Menolak H_a)

Apabila $H_0; r \geq 0$ (maka H_0 ditolak dan menerima H_a)

Keterangan:

H_0 = hipotesis nol

H_a = hipotesis alternatif

\leq = lebih kecil atau kurang dari

\geq = lebih besar atau lebih dari

r = arah korelasi atau arah hubungan

b) Kriteria Hipotesis

Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan Pearson Correlation dengan bantuan SPSS 26 dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dan total skor item hingga diperbandingkan dengan nilai r hitung $> r$ tabel maka dikatakan valid.

Tabel : Hasil uji validasi

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X_1)	X1P1	0,380	0,282	0,024	Valid
	X1P2	0,394	0,282	0,019	Valid
	X1P3	0,376	0,282	0,026	Valid
	X1P4	0,555	0,282	0,001	Valid
	X1P5	0,505	0,282	0,002	Valid
	X1P6	0,554	0,282	0,001	Valid
	X1P7	0,363	0,282	0,032	Valid
	X1P8	0,696	0,282	0,000	Valid
	X1P9	0,443	0,282	0,008	Valid
	X1P10	0,413	0,282	0,014	Valid
Budaya Organisasi (X_2)	X2P1	0,337	0,282	0,048	Valid
	X2P2	0,505	0,282	0,002	Valid
	X2P3	0,478	0,282	0,004	Valid
	X2P4	0,512	0,282	0,002	Valid
	X2P5	0,366	0,282	0,030	Valid
	X2P6	0,535	0,282	0,001	Valid
	X2P7	0,686	0,282	0,000	Valid
	X2P8	0,572	0,282	0,000	Valid
	X2P9	0,421	0,282	0,012	Valid
	X2P10	0,563	0,282	0,000	Valid
Kinerja (Y)	YP1	0,380	0,282	0,024	Valid
	YP2	0,394	0,282	0,019	Valid
	YP3	0,376	0,282	0,026	Valid
	YP4	0,555	0,282	0,001	Valid
	YP5	0,505	0,282	0,002	Valid
	YP6	0,554	0,282	0,001	Valid
	YP7	0,363	0,282	0,032	Valid
	YP8	0,696	0,282	0,000	Valid
	YP9	0,443	0,282	0,008	Valid
	YP10	0,413	0,282	0,014	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil tabel 12 maka diperoleh nilai r hitung di atas nilai r tabel sebesar 0,282 dimana masing-masing instrumen variabel mendapatkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat dikatakan seluruh kuesioner penelitian valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen ini menggunakan reliabel atau tetap konsisten jika dilakukan uji berkali-kali pada waktu berbeda. Dengan menggunakan SPSS 26 maka hasil uji reliabilitas terhadap instrumen dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,6:

Tabel : Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Instrumen	Keterangan
Motivasi (X1)	0,650	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,607	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,610	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel didapatkan nilai cronbach's alpha (α) pada seluruh variabel menunjukkan besarnya diatas nilai 0,6 sedangkan nilai tertinggi cronbach's alpha (α) adalah variabel X₁ sebesar 0,650 dan nilai terendah cronbach's alpha (α) adalah variabel X₂ sebesar 0,607. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliabel dan bisa disimpulkan instrumen pernyataan kuesioner menunjukkan kecocokan dalam mengatur variabel-variabel dalam model penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang didapatkan dari hasil kuesioner dan diolah dengan menggunakan program SPSS 26. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel: Hasil Analisis Regresi Linear berganda, Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.243	7.672		
				.162	.872

	Motivasi	.590	.110	.647	5.368	.000
	Budaya Organisasi	.356	.131	.327	2.712	.011
a. Dependent Variabel: Kinerja						

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,243 + 0,590X_1 + 0,356X_2 + e$$

Dari hasil perhitungan SPSS 26 dalam tabel *Coefficients* diperoleh sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,243, jika tidak terjadi perubahan pada variabel motivasi dan budaya organisasi (X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja (Y) bernilai 1,243 satuan.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,590, artinya setiap kenaikan satuan variabel motivasi (diasumsikan konstan dan X_2 adalah 0) Maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,590 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,356, artinya Ketika terjadi kenaikan satuan variabel budaya organisasi (diasumsikan konstanta dan X_1 adalah 0) maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,356 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar.

Hasil analisa regresi linear berganda memberikan gambaran bahwa variabel dependen kinerja mendapatkan pengaruh positif signifikan pada variabel independen motivasi dan budaya organisasi sehingga menunjukkan pengaruh motivasi dan budaya organisasi yang berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar.

Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen motivasi dan budaya organisasi secara bersamaan menerangkan hasil variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar. Data hasil olah data koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel : Hasil uji korelasi (r) dan determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.732 ^a	.536	.507	2.090

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 7 diperoleh hasil Uji korelasi dan Determinasi sebagai berikut:

- a. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,732, artinya bahwa antara variabel bebas (motivasi dan budaya organisasi) dan variabel terikat (kinerja) mempunyai hubungan yang kuat.
- b. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,536 atau 53,6%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Partial (Uji T)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi secara partial berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil uji t-hitung $>$ t-tabel ($5,386 > 1,694$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Maka dari itu variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh Setiawan, dkk (2022:85-86) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan dan keinginan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sehingga dapat bertindak berdasarkan cara-cara untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja.” Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ronald Malik, Adilman Gea, Jonner Lumban Gaol, dan Veronika Sembiring (2023) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocare Pacific (2023).

Selanjutnya variabel budaya organisasi, menunjukkan hasil uji t-hitung $>$ t-tabel ($2,712 > 1,694$) dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ Maka dari itu variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh Edison, dkk (2018:129) yang mengemukakan bahwa “Budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja individu sebagai anggota organisasi, juga terhadap organisasi secara keseluruhan.”

Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mulyadi, Prayogo Wicaksono (2019) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fenixindo Global Mandiri (Veneta System).

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji-f pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-f hitung $>$ f-tabel ($18,483 > 3,29$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Penulis menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi dan budaya organisasi memiliki keterkaitan satu sama lain yang penting terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas yang dijiwai dengan budaya organisasinya, budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh Robbins dan Coulter dalam Edison, dkk (2018:180) menyatakan bahwa “Motivasi juga memiliki korelasi dengan budaya organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi.”

Artinya motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Santy Fitria, Agus Sutarjo Nova Begawati (2022) yang di dalam penelitiannya menyatakan budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bersama-sama

berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Padang.

Tabel : Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.413	2	80.707	18.483	.000 ^b
	Residual	139.730	32	4.367		
	Total	301.143	34			
a. Dependent Variabel: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi						

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji F diatas, maka diperoleh dimana nilai F hitung sebesar 18,483 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{tabel} = k-1; n-k=2-1; 35-2= 2 ; 32$ (dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah seluruh variabel) sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,29. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

Dari hasil perhitungan atau pengujian yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar. Sehingga hipotesis yang berbunyi bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Genki Kirana Internusa Cabang Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison E., Anwar Y., dan Komariyah I. 2018. *Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lailatus Syafaah, Suparwati. (2020) *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kai Daop 8 Surabaya*
[Http://www.ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jbi/article/view/2295](http://www.ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jbi/article/view/2295)
- Mulyadi, Prayogo dan Wicaksono. (2019) *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri(Veneta System)*
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3370>
- Ronal Malik, Nota Adilman Gea, Jonner Lumban Gaol, Veranika Br. Sembiring. (2023) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocare Pasific*
[Httpshttps://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/creativeagung/article/view/2917](https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/creativeagung/article/view/2917)

- Setiawan H., Budiarti R.H.S., dan Baihaqi M.I. 2022. *Pengantar Manajemen (Panduan Untuk Lebih Memahami dan Mengerti Konsep Manajemen)*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Santy Fitriah, Agus Sutarjo. Nova Begawati. (2022) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Padang* <https://ejournal.unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/581>.
- Sudaryo Y., Aribowo A., dan Sofiati N.A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Edisi pertama*, penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Sugiyono.2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. dan R&D*: Alfabeta,Bandung
- Susu Krispiyanto, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno dan Priansa, 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Widianto, Sonny Hersona, Banuara Nadeak, DJ. Suyaman. (2021) *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Perusahaan Industri logam dan Perkakas Mesin Untuk Pengerjaan Logam* <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/364>