



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT Logistik Palletindo Group

Maysaroh Maysaroh^{1*}, Supardi Supardi², Agus Dharmanto³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

E-mail: sarohmai116@gmail.com¹, supardi.tahir@gmail.com², agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Korespondensi penulis: sarohmai116@gmail.com

Abstract. This study aims to measure the direct effect and indirect effect of organizational culture on employee performance through motivation. This study uses quantitative research methods with the subject of PT Logistics Palletindo Group employees. The population in this study were 57 employees and the sample size was 57 respondents using the saturated sampling technique formula. The design used in this study is hypothesis testing using the statistical tool SPSS version 26. The results showed that organizational culture affects employee performance with a t value of $3.416 > 2.00404$, organizational culture affects motivation with a t value of $3.664 > 2.00404$, motivation affects employee performance with a t value of $11.814 > 2.00404$, and the indirect effect of organizational culture on employee performance through motivation has a significant effect with a total effect value greater than the direct effect of $0.375 > 0.793$.

Keywords: organizational culture, motivation, employee performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan PT Logistik Palletindo Group. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 57 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 57 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan alat statistik SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t $3,416 > 2,00404$, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dengan nilai t $3,664 > 2,00404$, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t $11,814 > 2,00404$, dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi berpengaruh signifikan dengan nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung $0,375 > 0,793$.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan atau organisasi pasti akan berusaha mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan menjadi wujud kinerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dalam perkembangan bisnis perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan, karena mereka memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan tersebut. Kinerja seseorang dapat dinilai baik apabila dapat memenuhi tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu melakukan tugas dan juga kewajibannya apakah sesuai dengan harapan atau tidak.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan sendiri dilihat dari seberapa bagus dan seberapa banyak hasil yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa faktor ini dapat terpenuhi yaitu kemampuan, keterampilan, motivasi, tanggung jawab, budaya organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Hal tersebut berkaitan dengan jumlah pekerjaan, kehadiran di tempat kerja, ketepatan waktu kerja, seberapa bagus hasil kerja, seberapa baik kerja dengan rekan kerja. Karyawan yang berkinerja baik cenderung memberikan hasil yang berkualitas. Silaen et al. (2021) mengungkapkan bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. Untuk itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin organisasi, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT Logistik Palletindo Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan, pengembangan, dan pemasok dalam industri perkayuan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kalangan industri kecil, menengah maupun besar. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pemasok, tentunya industri ini akan terus memberikan pasokan kayu terbaik dan terjangkau. Dalam kenyataannya setelah peneliti melakukan observasi pada PT Logistik Palletindo Group dengan wawancara kepada kepala produksi, kepala marketing, staf administrasi dan beberapa karyawan produksi di sana. Hasilnya peneliti menemukan kondisi di PT Logistik Palletindo Group yaitu kinerja karyawan yang masih belum maksimal yang disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan dan belum terlaksananya budaya organisasi dengan baik. Seperti kesalahan detail produksi akibatnya proses produksi terhenti atau terhambat. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam pengiriman produk kepada konsumen dan biaya produksi yang meningkat akibat pengerjaan ulang atau pembuangan produk yang cacat. Dan rendahnya penerapan budaya organisasi sehingga konflik di dalam tim sulit teratasi, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1. Data Hasil Produksi dalam Unit Periode Desember 2023 – Februari 2024

Tahun	Bulan	Hasil Produksi (Unit)
2023	Desember	27.801
2024	Januari	25.793
2024	Februari	21.654
Persentase		22%

Sumber: PT Logistik Palletindo Group

Dari tabel diatas menunjukkan adanya penurunan hasil produksi pada PT Palletindo Group mulai Januari 2024 menurun sebanyak 2.008 unit pallet atau sebesar 7% dan terus menurun puncaknya pada Februari 2024 yang mengalami penurunan sebanyak 4.139 unit pallet atau sebesar 15%. Hal ini akan berdampak pada pendapatan perusahaan sehingga dapat dinilai bahwa kinerja karyawan perusahaan ini menurun dengan penurunan sebesar 22%.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dan semangat yang muncul dari dalam diri karyawan untuk bekerja dengan giat dan penuh dedikasi (Andriani & Na'mah Ulin, 2019). Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi pekerja yang tidak segera menyelesaikan pekerjaan dapat disebabkan karena motivasi kerja yang sedang menurun. hal ini tercermin dari hasil penelitian Supardi & Wibawa (2022) bahwa kurangnya motivasi yang didapatkan dari pimpinan maupun rekan kerja dalam menjalankan aktifitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kurangnya motivasi karyawan pada Pada PT Logistik Palletindo Group yang mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada menurunnya kualitas yang dihasilkan karyawan dan pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya.

**Tabel 2. Data Kesalahan dalam Detail Produksi
Periode Desember 2023 – Februari 2024**

Tahun	Bulan	Kesalahan Produksi (Unit)
2023	Desember	7
2024	Januari	8
2024	Februari	13
Persentase		3%

Sumber: PT Logistik Palletindo Group

Berdasarkan tabel diatas tingkat kesalahan dalam pengerjaan detail produksi meningkat sebesar 3% akibatnya hasil kinerja tidak dapat terselesaikan sesuai waktu yang di tentukan karena perlu dilakukan pengerjaan ulang yang berdampak pada keterlambatan pengiriman produk kepada konsumen.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitroh et al., (2024) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda T et al. (2023) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Antam Tbk (UBPE) Pongkor.

Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan Palupi et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wika CLP. Dan penelitian yang dilakukan oleh Herawati & Ermawati (2020) menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia.

Dari gap riset diatas dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya gap riset dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian diatas dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang berbeda-beda dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya (Mulyaningsih, 2019). Budaya organisasi ini berupa norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi yang bagus dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan untuk bekerja lebih keras dan produktif. Budaya organisasi yang kuat juga dapat membentuk rasa saling percaya, membangun kerjasama yang baik antar karyawan, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar tim sehingga mendorong terciptanya solusi kreatif dan inovatif. Pada PT Logistik Palletindo Group peneliti menemukan bahwa tidak adanya kegiatan evaluasi rutin yang dilakukan pihak perusahaan sehingga tidak terselesaikannya konflik yang ada di dalam tim, konflik ini merusak hubungan antar anggota tim, sehingga kerjasama menjadi tidak efektif dan sulit mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Konflik yang berkepanjangan dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah pada objek penelitian dan hasil penelitian terdahulu maka penelitian mengambil penelitian ini dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Logistik Palletindo Group.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Rivaldo (2022) kinerja karyawan adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi

proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

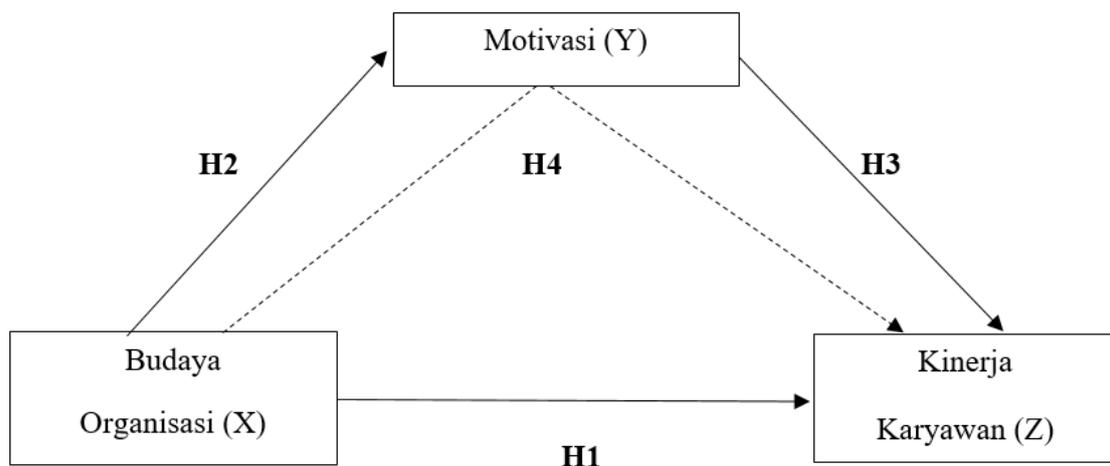
Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Kristanti & Pangastuti, 2019).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah apa yang para karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar - diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu karena ia belajar mengatasi masalah eksternal dan internal yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap bernilai dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan sehubungan dengan masalah tersebut (Tewal B et al., 2017).

Kerangka Konseptual



Sumber: Data Penelitian, 2024
Gambar 1. Kerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

H1: Diduga Tidak Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Logistik Palletindo Group

H2: Diduga Tidak Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi PT Logistik Palletindo Group

H3: Diduga Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Logistik Palletindo Group

H4: Diduga Tidak Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi PT Logistik Palletindo Group

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ialah rencana atau kerangka kerja yang digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Desain penelitian ini akan menggambarkan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka. Penelitian kuantitatif sangat menekankan pada hasil yang objektif, melalui penyebaran kuesioner data bisa diperoleh dengan objektif dan di uji menggunakan proses validitas dan reliabilitas. Untuk dapat melakukan penilaian terhadap masalah yang akan diteliti, penelitian kuantitatif membagi komponen masalah dalam beberapa variabel dan setiap variabel ditentukan dengan simbol yang berbeda sesuai dengan kebutuhan atau masalah yang akan diteliti oleh peneliti (Sahir S, 2022).

Peneliti menggunakan uji instrumentasi untuk memastikan bahwa informasi yang dipergunakan penelitian ini yaitu valid dan reliabel. Informasi disatukan dan menyusun daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Selanjutnya, data diolah menggunakan program SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kelayakan
Budaya Organisasi (X)	X1	0,637	0,2609	Valid
	X2	0,421	0,2609	Valid
	X3	0,510	0,2609	Valid
	X4	0,398	0,2609	Valid
	X5	0,432	0,2609	Valid
	X6	0,579	0,2609	Valid
	X7	0,604	0,2609	Valid
	X8	0,611	0,2609	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan dari indikator variabel budaya organisasi (X) memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yang mana memiliki nilai 0,2609, sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 butir pernyataan yang ada pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi (Z)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kelayakan
Motivasi (Z)	Z1	0,434	0,2609	Valid
	Z2	0,473	0,2609	Valid
	Z3	0,453	0,2609	Valid
	Z4	0,706	0,2609	Valid
	Z5	0,570	0,2609	Valid
	Z6	0,554	0,2609	Valid
	Z7	0,377	0,2609	Valid
	Z8	0,381	0,2609	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan dari indikator variabel motivasi (Z) memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yang mana memiliki nilai 0,2609, sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 butir pernyataan yang ada pada variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kelayakan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,659	0,2609	Valid
	Y2	0,678	0,2609	Valid
	Y3	0,571	0,2609	Valid
	Y4	0,658	0,2609	Valid
	Y5	0,541	0,2609	Valid
	Y6	0,607	0,2609	Valid
	Y7	0,596	0,2609	Valid
	Y8	0,520	0,2609	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan dari indikator variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yang mana memiliki nilai 0,2609, sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Kelayakan
1	Budaya Organisasi	0,717	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,698	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,747	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 6 dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari kriteria yakni 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Monte Carlo	Sig	Kelayakan
0,109	0,05	Normal

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Dari hasil tabel 7 pada uji normalitas dengan menggunakan pendekatan Monte Carlo. Diperoleh nilai sig 0,109 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Jadi tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan bahwa residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

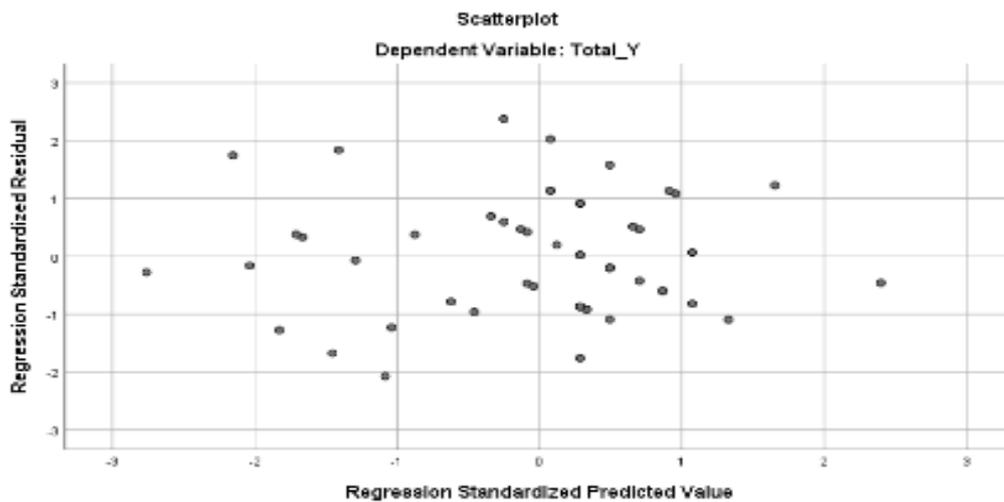
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Perhitungan		Kelayakan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	0,961	1.040	Tidak Multikolinearitas
Motivasi	0,961	1.040	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 8 dapat diketahui nilai toleran yang diperoleh variabel budaya organisasi adalah 0,961 dan nilai VIF 1.040, maka tidak terjadi multikolinieritas karena nilai toleran > 0,10 dan nilai VIF < 10. Nilai toleran pada variabel motivasi adalah 0,961 dan nilai VIF 1.040, maka variabel motivasi kerja juga tidak terjadi multikolinieritas karena nilai toleran > 0,10 dan nilai VIF < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar Scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data pada gambar menyebar secara acak yaitu di atas, di bawah, dan di sekitar angka 0, dan tidak mengumpul di satu titik tertentu maupun membentuk pola bergelombang, melebar

kemudian menyempit dan melebar kembali. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.720	.709	1.687	1.895
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,895. Dengan nilai signifikan 5%, jumlah sampel (n) = 57 karyawan dan jumlah variabel bebasnya 2 yaitu k=2, maka dapat diperoleh nilai dl=1,5004, du=1,6452. Nilai ini sudah sesuai dengan kriteria DW yaitu $du < dw < 4-du$. Dapat dilihat bahwa nilai DW 1,895 lebih besar dari batas atas (du) = 1,6452 dan kurang dari $4-du = 2,3548$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak Ho yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Statistik

a. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 10. Hasil Uji-t

No	Variabel	t		Sig	
		t-hitung	t-tabel	Hasil	5%
1	Budaya Organisasi-Kinerja Karyawan	3,416	2,00404	0,001	0,05
2	Budaya Organisasi-Motivasi	3,664	2,00404	0,001	0,05
3	Motivasi-Kinerja Karyawan	11,814	2,00404	0,000	0,05

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

2) Pengujian Hipotesis 1

- Ho1: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- Ha1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t-hitung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar $3,416 > t\text{-tabel } 2,00404$. Besarnya signifikan $0.001 < 0,05$ artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1 H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis 1 menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik teruji.

3) Pengujian Hipotesis 2

- H_{02} : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi
- H_{a2} : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t-hitung dari variabel budaya organisasi terhadap motivasi $3,664 > t\text{-tabel } 2,00404$. Besarnya signifikan $0.001 < 0,05$ artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi. Hipotesis 2 H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis 2 menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi secara statistik teruji.

4) Pengujian Hipotesis 3

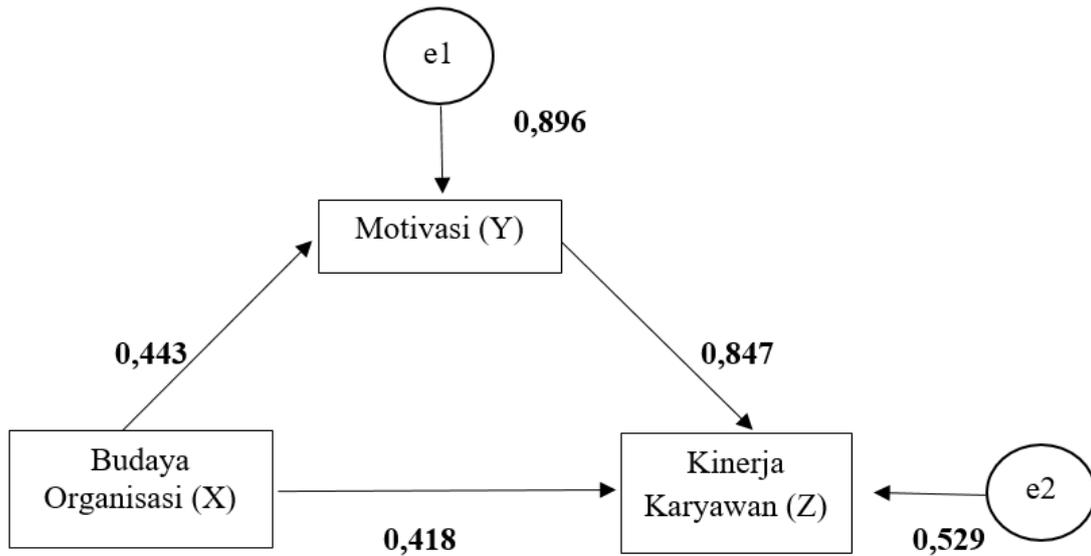
- H_{03} : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H_{a3} : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t-hitung dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan $11,814 > t\text{-tabel } 2,00404$. Besarnya signifikan $0.000 < 0,05$ artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis 3 menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik teruji.

b. Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (*Path Analysis*)

1) Pengujian Hipotesis 4

- H_{04} : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.
- H_{a4} : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.



Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Gambar 3. Hasil Path Analysis

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien pengaruh langsung variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,418 (*standardized coefficient β*). Pengaruh tidak langsung dapat diketahui melalui hasil perkalian antara pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap motivasi dengan pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dimana perhitungan pengaruh tidak langsung tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,418	-	-
Budaya Organisasi → Motivasi	0,443	-	-
Motivasi → Kinerja Karyawan	0,847	-	-
Budaya Organisasi → Motivasi → Kinerja Karyawan	-	$0,443 \times 0,847 = 0,375$	$0,418 + 0,375 = 0,793$

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Besarnya nilai $e_1 = \sqrt{1-0,196} = 0,896$, dan besarnya $e_2 = \sqrt{1-0,720} = 0,529$ dan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,418 dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi yaitu sebesar 0,375, sehingga pengaruh total yaitu sebesar 0,793 yang berarti bahwa pengaruh total memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi secara statistik teruji. Sehingga Hipotesis 4 H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut ini kesimpulan penelitian berdasarkan data analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan, yaitu sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Logistik Palletindo Group. Budaya ketelitian terhadap detail yang dilakukan karyawan dapat mempercepat proses produksi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT Logistik Palletindo Group.
- b. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi pada PT Logistik Palletindo Group. Budaya perhatian terhadap detail yang dilakukan karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan atau prestasinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan penerapan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan di PT Logistik Palletindo Group.
- c. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Logistik Palletindo Group. Kemampuan atau prestasi yang dimiliki karyawan membuat proses produksi menjadi lebih cepat terselesaikan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT Logistik Palletindo Group.
- d. Hasil uji *path analysis*, nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh total, sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Logistik Palletindo Group. Dengan penerapan budaya ketelitian seperti menyelesaikan masalah dengan cermat dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan atau prestasinya sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan budaya

organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dan nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Logistik Palletindo Group.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan hasil penelitian diatas mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Logistik Palletindo Group”, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Membangun budaya organisasi yang tepat adalah kunci untuk menghasilkan produk yang kokoh dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai inti yang menekankan kualitas, inovasi, dan kerjasama tim. Karyawan juga harus diberikan pelatihan, sumber daya, dan sistem yang mereka butuhkan. Komunikasi dan kolaborasi yang terbuka harus didorong, dan kinerja harus dipantau dan diukur secara teratur. Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi di mana karyawan dapat berkembang dan menghasilkan produk yang luar biasa.
 - b. Memberikan pujian atas prestasi kerja merupakan cara sederhana namun efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan pada PT Logistik Palletindo Group. Pujian yang tulus dapat menunjukkan kepada karyawan bahwa perusahaan menghargai usaha dan dedikasi karyawan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih baik.
 - c. Meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan produk tanpa kerusakan merupakan dua tujuan penting bagi perusahaan. Keduanya saling berkaitan erat, dengan mencapai keduanya secara bersamaan akan mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan. Perusahaan dapat mencapai tujuan ini dengan menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan produk yang maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyesuaikan waktu penelitian dengan kesibukan perusahaan dengan menghindari melakukan penelitian pada saat perusahaan sedang sibuk dengan kegiatan penting. Tanyakan kepada pihak perusahaan mengenai waktu yang tepat untuk melakukan penelitian. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi pelengkap bagi penelitian selanjutnya dan sebaiknya memasukan variabel bebas lainnya seperti kedisiplinan, kompensasi atau indikator

lainnya yang belum terdapat dalam penelitian ini. Serta dapat mengumpulkan responden yang lebih banyak pada beberapa perusahaan sehingga populasi lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1). [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Adinda, T., Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Andi, A., Sudarno, S., & Nyoto, N. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. *Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 4(1), 59–70.
- Andriani, & Na'mah, U. (2019). Motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja dosen di STAIN Kediri dan Universiti Tun Hussein Onn Johor Malaysia. In PT Gramedia Pustaka (Ed.). IAIN KEDIRI PRESS.
- Anggraini, R., Rosidi, M., & Dewi, N. (2019). Pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan tetap pada PT. *Rama Emerald Multi Sukses. IQTISHA Dequity*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.358>
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan reabilitas penelitian. Mitra Wacana Media.
- Ernawati, F. Y., Zulkifli, Z., & Basri, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Kenkyo Fooda Tech Industry Semarang tahun 2020. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 14(1).
- Fitroh, U., Prasetyo, E. T., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening PT XYZ. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 151–176.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship)*, 159–170.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16–33. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>
- Hery. (2021). *Manajemen kinerja*. Gramedia Widiasarana Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=ZlkjEAAAQBAJ>
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Pergi Berlibur Indonesia. *EMAS*, 3(3), 23–34.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh budaya organisasi, quality of work life dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1572. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p17>
- Jumawan, J., Hadita, H., Febrianti, B., Noviyanti, D., Asmarani, D., Pratiwi, D., & Permatasari, E. (2024). Pengaruh manajemen konflik, perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 23–34.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi. Retrieved from <http://repository.unik-kediri.ac.id/543/1/Desi%20Kristanti-lengkap%20ada%20covernya%20%283%29.pdf>
- Lasarudin, A., Sumarsono, T. G., & Natsir, M. (2021). Analisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 6(2), 144–153. <https://doi.org/10.26905/jpp.v6i2.5931>
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 53–71.
- Maulidyah, N., Lestari, A., Choeruddin, A., Pardede, J., Gafar, M., Amaliyah, M., Mulyati, M., Hadawiyah, M., Maharani, A., Nursifa, Arifannisa, Irawan, B., & Trinada, O. (2022). Perilaku organisasi. In R. Rambe, R. Sahara, & H. Saputra (Eds.), *PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI*.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press. <https://books.google.co.id/books?id=IYRTEAAAQBAJ>
- Mufarrohah, K., & Sumartik, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 38–50. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.47>
- Mulyaningsih. (2019). Budaya organisasi. In N. Kania & D. Destrianingsih (Eds.), *CV Kimva Mandiri*.
- Nadhiroh, U., Saptaria, L., & Ambarwati, D. (2022). Pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating pada PT. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 517–527.

- Palupi, D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan PT Wika Daerah Cilacap. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1466–1484. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1152>
- Pangkey, J. L., Irfana, T. B., & Irsan, K. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap motivasi kerja staff admin PT Mandarin Expert. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(2), 14–34.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).
- Pramesti, G. (2016). *Statistik lengkap secara teori dan aplikasi dengan SPSS 23*. PT Elex Media Komputindo.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif* (Della, Ed.; 1st ed.). Pascal Books.
- Purnomo, R. (2022). *Analisis statistika ekonomi dan bisnis dengan SPSS* (Ambarwati, P., & Putra, R., Eds.; 2nd ed.). CV Wade Group.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 1–11.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf peningkatan kinerja karyawan*. In D. Winarni (Ed.), *Eureka Media Aksara*.
- Sahir, S. (2022). *Metodologi penelitian* (Koryati, T., Papong, & Rochmah, A., Eds.; 1st ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Setyawan, D. (2021). *Hipotesis dan variabel penelitian* (Trisnawati, S., Ed.; 1st ed.). Tahta Media.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja karyawan*. In Taufik, U., Abdullah, A., & Masruroh, A. (Eds.), *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Skera, S. Y. W., Nursiani, N. P., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(2), 419–434.
- Sukardiman, T., Widyastuti, T., Sawitri, N., Susanto, P., Pahala, Y., Riyadi, S., Olfabri, Supardi, Aviyanti, C., Faddila, S., Suryani, U., Laan, R., Amruddin, S., Suyanto, S., Sopyan, A., Simanjuntak, A., Suryawan, R., & Awa. (2024). *Pengantar metode riset: Teori, praktik dalam penyusunan skripsi, tesis, dan disertasi* (Hartini, Rahman, A., & Azizah, Q., Eds.; 1st ed.). Media Sains Indonesia.
- Supardi, S., & Wibawa, T. S. (2022). Efek mediasi disiplin kerja pada peningkatan kinerja karyawan oleh motivasi dan kompensasi. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 7(1), 27. <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i1.2065>

- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tewal, B., Adolfina, Merinda, Pandowo, Hendra, & Tawas. (2017). *Perilaku organisasi* (1st ed.). CV Patra Media Grafindo Bandung. https://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full_buku.pdf
- Tumiwa, R., Ajabar, Abbas, D., Mandey, N., Saputra, N., Mikke, R., Marentek, N., Na'im, Z., Masahere, U., Muafik, F., Theresia, N., Narwadan, & Anita, T. (2021). *Reinventing human resources management: Creativity, innovation and dynamics* (GCAINDO, Ed.; 1st ed.). Imprint Grup Penerbitan CV Diandra Primamitra Media.
- Tutu, R., Areros, W., & Rogahang, J. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1).
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S., Wijayanti, D., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Buku ajar metode penelitian* (Sudirman, S., Ed.; 1st ed.). CV Science Techno Direct.
- WR, R. A., Rosidi, M. E., & Dewi, N. N. (n.d.). Pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan tetap pada PT. Rama Emerald Multi Sukses.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, F., Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, B., Setiorini, A., Fintariasari, M., Bahrun, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, N., Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja karyawan (tinjauan teori dan praktis)*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.