

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUNUNG RAJA PAKSI

Hanif Tajudin<sup>1</sup>, Djuni Thamrin<sup>2</sup>, Matdio Siahaan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: [HanifTajudinraniini97@gmail.com](mailto:HanifTajudinraniini97@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

#### **Riwayat Artikel:**

Received :20-01-2026

Revised :04-02-2026

Accepted :13-02-2026

**Keywords:** Work  
Motivation, Work Culture,  
Employee Performance

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work motivation and work culture on employee performance at PT. Gunung Raja Paksi. This study employed a descriptive quantitative approach, with data collection using a questionnaire distributed to 105 respondents. A purposive sampling technique was used to determine the sample, and the collected data were analyzed using the statistical tool Smart Partial Least Squares (SmartPLS) 4. The results indicate that work motivation has a significant influence on employee performance. High motivation can increase enthusiasm, initiative, and productivity in completing work. Furthermore, work culture has also been shown to significantly influence performance, where positive values such as discipline, cooperation, and responsibility create a conducive work environment and support the achievement of optimal performance. These findings emphasize the importance of internal factors within an organization in improving the overall quality of employee work.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Raja Paksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 105 responden. Teknik purposive sampling

digunakan dalam menentukan sampel, dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan alat bantu statistik Smart Partial Least Square (SmartPLS) 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mampu meningkatkan semangat, inisiatif, dan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, budaya kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana nilai-nilai positif seperti kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian kinerja optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya peran faktor internal dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan secara menyeluruh.

## PENDAHULUAN

Perubahan ekonomi dan teknologi yang berlangsung cepat menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi. Dalam situasi ini, sumber daya manusia menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi (Septa, 2024). Karyawan yang kompeten dan memiliki motivasi tinggi mampu meningkatkan produktivitas serta menciptakan budaya kerja yang positif (Khundori, 2024).

Motivasi kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih giat, tahan tekanan, dan terdorong menyelesaikan pekerjaan secara maksimal (Siahaan et al., 2020). Selain itu, budaya kerja juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Siddiq, 2021).

PT Gunung Raja Paksi sebagai perusahaan manufaktur baja menghadapi tantangan serupa. Hasil pra-survei terhadap 27 karyawan menunjukkan bahwa motivasi dan budaya kerja masih perlu ditingkatkan. Tabel berikut mengilustrasikan data responden pra-survei yang dilakukan:

Data Responden Pra-Survei		
No	Keterangan	Kesimpulan
1	Usia	1. 21 - 25 Tahun (17 Orang)
		2. 26 - 30 Tahun (9 Orang)
		3. > 30 Tahun (1 Orang)
2	Jabatan	1. Manajer (0 Orang)
		2. Supervisor (1 Orang)
		3. Staff Admin (13 Orang)
		4. Operator (12 Orang)

		5. Lainnya (1 Orang)
3	Lama Bekerja	1. < 1 Tahun (5 Orang) 2. 1 - 3 Tahun (15 Orang) 3. 3 - 5 Tahun (5 Orang) 4. > 5 Tahun (2 Orang)

Mayoritas responden berusia muda (21-30 tahun), menduduki posisi operator dan staf admin, serta memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada tahap awal karier dan membutuhkan dorongan motivasional serta pembiasaan terhadap budaya kerja perusahaan.

### Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan					
No	Pernyataan	Jumlah Responden "YA"	Persentase (%)	Jumlah Responden "TIDAK"	Persentase (%)
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.	23 Orang	85,2%	4 Orang	14,8%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target.	15 Orang	55,6%	12 Orang	44,4%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	14 Orang	51,9%	13 Orang	48,1%
4	Saya menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien dalam bekerja.	18 Orang	66,7%	9 Orang	33,3%
5	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa	21 Orang	77,8%	6 Orang	22,2%

	perlu pengawasan terus-menerus.				
6	Saya dapat menemukan solusi jika mengalami kendala dalam pekerjaan.	21 Orang	77,8%	6 Orang	22,2%
7	Atasan saya memberikan penilaian positif terhadap hasil kerja saya.	20 Orang	74,1%	7 Orang	25,9 %

Meskipun sebagian besar karyawan merasa mampu menghasilkan pekerjaan yang baik, namun kuantitas target kerja dan ketepatan waktu masih cukup rendah (hanya 55,6% dan 51,9%). Ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja perlu ditingkatkan, kemungkinan melalui peningkatan motivasi dan budaya kerja.

#### Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja

Motivasi Kerja					
No	Pernyataan	Jumlah Responden "YA"	Persentase (%)	Jumlah Responden "TIDAK"	Persentase (%)
1	Saya memahami dengan jelas tujuan dari pekerjaan saya.	22 Orang	81,5%	5 Orang	18,5%
2	Saya memiliki keinginan pribadi untuk mencapai target kerja yang ditetapkan.	17 Orang	63%	10 Orang	37%
3	Saya bersedia mengerahkan usaha ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan.	15 Orang	55,6%	12 Orang	44,4%

4	Saya tetap bekerja keras meskipun menghadapi tantangan di tempat kerja.	20 Orang	74,1%	7 Orang	25,9%
5	Saya tetap semangat bekerja meskipun pekerjaan terasa berat.	16 Orang	59,3%	11 Orang	40,7%
6	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.	16 Orang	59,3%	11 Orang	40,7%
7	Saya merasa puas jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	21 Orang	77,8%	6 Orang	22,2%

Sebagian besar karyawan memahami peran mereka dan menunjukkan kepuasan kerja, tetapi motivasi dalam bentuk usaha ekstra dan ketahanan kerja masih tergolong sedang. Hal ini menjadi indikasi bahwa perusahaan perlu menciptakan strategi peningkatan motivasi kerja karyawan secara lebih sistematis.

#### Hasil Pra-Survei Budaya Kerja

Budaya Kerja					
No	Pernyataan	Jumlah Responden "YA"	Persentase (%)	Jumlah Responden "TIDAK"	Persentase (%)
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja.	17 Orang	63%	10 Orang	37%
2	Saya menaati aturan berpakaian dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja.	16 Orang	59,3%	11 Orang	40,7%

3	Saya menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda pandangan.	19 Orang	70,4%	8 orang	29,6%
4	Saya memperlakukan semua rekan kerja dengan hormat dan sopan.	18 Orang	66,7%	9 Orang	33,9%
5	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama.	17 Orang	63%	10 Orang	37%
6	Saya merasa penting untuk saling membantu di lingkungan kerja.	17 Orang	63%	10 Orang	37%
7	Saya berusaha menjalankan nilai-nilai budaya kerja perusahaan dalam keseharian.	17 Orang	63%	10 Orang	37%

Budaya kerja secara umum sudah terbentuk, namun belum menyentuh angka dominan yang ideal. Sekitar 30–40% karyawan belum sepenuhnya patuh terhadap budaya kerja yang diharapkan perusahaan, terutama terkait kedisiplinan dan kolaborasi.

Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan meningkatnya turnover karyawan (Kaesang et al., 2021). Sementara itu, budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan loyalitas dan efisiensi kerja karyawan (Farida et al., 2021). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Raja Paksi.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yang bertujuan menggambarkan fenomena sosial secara kuantitatif serta menganalisis

hubungan antar variabel (Balaka, 2022). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) 4.0, yaitu model persamaan berbasis variabel laten yang menawarkan keunggulan dalam hal kemampuan prediksi model. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gunung Raja Paksi, yang berjumlah 140 karyawan (Aulliya, 2022).

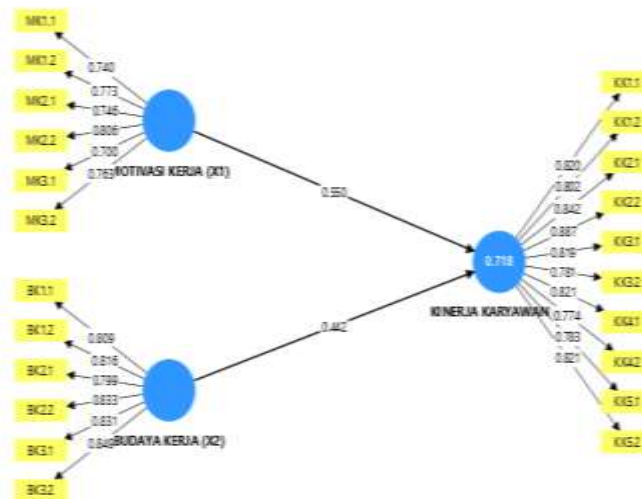
Sampel ditentukan menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} = \frac{140}{(1 + 140 (0,05)^2)} = \frac{140}{(1 + 0,35)} = \frac{140}{1,35} = 104,7$$

Sehingga diperoleh minimal 105 responden. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel menggunakan analisis statistik (Piantara et al., 2021). Data primer diperoleh melalui kuesioner yang mengukur jawaban responden (Surya, 2022), sedangkan data sekunder berasal dari berbagai literatur, buku, jurnal, artikel, skripsi, dan sumber lain yang mendukung penelitian ini (Afrianti, 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)



Model PLS 4.0 *Outer Model*

Uji outer model menilai kualitas pengukuran variabel melalui validitas dan reliabilitas indikator. Validitas konvergen diukur dengan *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Loading Factor* untuk memastikan indikator merefleksikan konstruk yang diukur. Reliabilitas konstruk diuji melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* guna memastikan konsistensi internal indikator.

## Hasil Uji Validitas

<i>Outer Loading</i>			
Item	Hasil <i>Outer Loading</i>	Syarat Validitas	Kesimpulan
MK1.1	0,809	> 0,7	Valid
MK1.2	0,816	> 0,7	Valid
MK2.1	0,799	> 0,7	Valid
MK2.2	0,833	> 0,7	Valid
MK3.1	0,831	> 0,7	Valid
MK3.2	0,849	> 0,7	Valid
BK1.1	0,740	> 0,7	Valid
BK1.2	0,773	> 0,7	Valid
BK2.1	0,746	> 0,7	Valid
BK2.2	0,806	> 0,7	Valid
BK3.1	0,700	> 0,7	Valid
BK3.2	0,763	> 0,7	Valid
KK1.1	0,820	> 0,7	Valid
KK1.2	0,802	> 0,7	Valid
KK2.1	0,842	> 0,7	Valid
KK2.2	0,887	> 0,7	Valid
KK3.1	0,819	> 0,7	Valid
KK3.2	0,781	> 0,7	Valid
KK4.1	0,821	> 0,7	Valid
KK4.2	0,774	> 0,7	Valid
KK5.1	0,783	> 0,7	Valid
KK5.2	0,821	> 0,7	Valid

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai *outer loading* setiap indikator dari variabel Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan semua item pernyataan dari setiap variabel mempunyai nilai *loading factor* > 0.7, maka dari itu semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dilihat melalui nilainya jika *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 maka dapat diterima (valid dan memiliki kerberagaman) (Kurniawan, 2020).

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>			
Variabel	AVE	Nilai Kritis	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,571	> 0,5	Valid
Budaya Kerja	0,677	> 0,5	Valid
Kinerja Karyawan	0,665	> 0,5	Valid

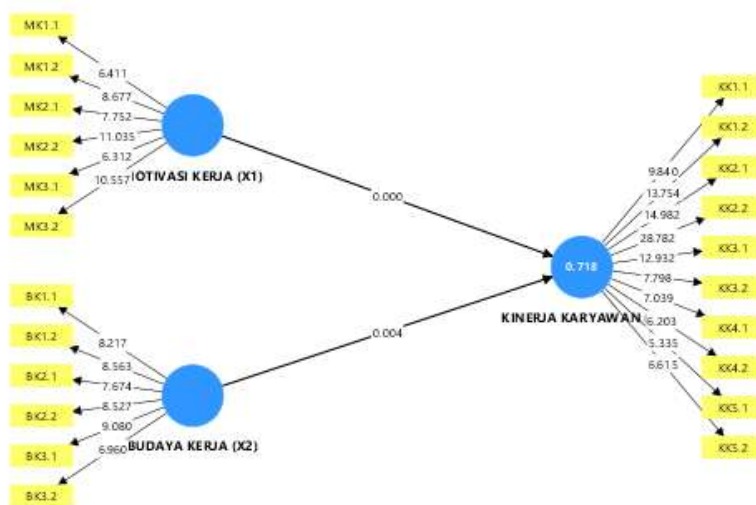
Tabel di atas menunjukkan hasil dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Variabel Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan yakni > 0,5 maka bisa dinyatakan valid setiap indikator dan variabelnya.

**Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability**

Variabel	Hasil Uji		Kesimpulan
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	
Motivasi Kerja	0,850	0,888	Reliabel
Budaya Kerja	0,905	0,952	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,944	0,926	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas, nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel menunjukkan angka lebih besar dari 0,7 dan nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel juga lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel/konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)**



**Model PLS 4.0 Inner Model**

Model Struktural (*Inner Model*) adalah memproyeksikan hubungan antar variabel laten berdasarkan hipotesis penelitian. Adapun dapat dilakukan beberapa pengujian sebagai berikut:

**Uji R-Square**

Deskripsi dari Nilai *R-squared* yaitu 0,75 dinyatakan kuat; 0,50 dinyatakan moderat; 0,25 dinyatakan lemah (Budiman et al., 2024). Penelitian ini memiliki nilai *R-squared* sebagai berikut:

Uji R-Square	
Variabel	R-Square (R <sup>2</sup> )
Kinerja Karyawan	0,718

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut diketahui bahwa Nilai *R-squared* pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.718 (71,8%). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan Motivasi Kerja dan Budaya Kerja. Didapatkan kesimpulan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang moderat terhadap variabel dependen.

#### Uji Q-Square

Nilai *Q-squared* yaitu jika 0,35 dinyatakan kuat, 0,15 dinyatakan moderat, dan 0,02 dinyatakan lemah. Rumus menghitung *Q-squared* adalah  $= 1 - (1-R^2)$  (Budiman et al., 2024). Nilai *Q-squared* pada Kinerja Karyawan penelitian ini sebagai berikut:

Uji R-Square	
Variabel	Q-Square (Q <sup>2</sup> )
Kinerja Karyawan	0,718

Diketahui bahwa *Q-squared* Kinerja Karyawan sebesar 0,718. Didapatkan hasil bahwa variabel independen memiliki pengaruh kuat  $> 0,35$  terhadap variabel dependen. Nilai Q<sup>2</sup> juga  $> 0$  maka model pada penelitian ini menunjukkan penjelasan Kinerja Karyawan terbilang baik.

#### Uji F-Square

Uji *F-squared* atau disebut dengan uji signifikansi model. Nilai *F-squared* dapat teridentifikasi dengan cara apabila 0,02 dinyatakan kecil, 0,15 dinyatakan sedang, dan 0,35 dinyatakan besar (Budiman et al., 2024). Nilai *F-squared* penelitian ini sebagai berikut:

Uji F-Square		
Variabel	Nilai F-Square	Kesimpulan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,553	Besar
Budaya Kerja -> Kinerja Karyawan	0,855	Besar

Berdasarkan hasil data tersebut, diperoleh bahwa Motivasi Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,553 ( $> 0,35$ ) menunjukkan pengaruh besar yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunung Raja Paksi, sementara Budaya Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,855 ( $> 0,35$ ) juga menunjukkan pengaruh besar yang cukup signifikan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.

**Uji Hipotesis (*Patch Coefficients*)**

	<i>Patch Coefficients</i>			<i>T statistics</i> ( $ O/STDEV $ )	<i>P values</i>
	<i>Original sample</i> ( <i>O</i> )	<i>Sample mean</i> ( <i>M</i> )	<i>Standard deviation</i> ( <i>STDEV</i> )		
<b>Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0,442	0,429	0,155	2,848	0,004
<b>Budaya Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0,550	0,582	0,132	4,157	0,000

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan signifikan karena *original sample* yang dihasilkan sebesar 0,442 (t-statistik 2,848 > t-tabel 1,984), yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan signifikan karena *original sample* yang dihasilkan sebesar 0,550 (t-statistik 4,157 > t-tabel 1,984), yang berarti Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji T Parsial**

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat melalui asumsi variabel bebas tidak berubah. Besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen secara individual (parsial) terhadap variabel endogen dapat dilihat dari nilai *original sample* pada koefisien jalur. Berikut ini nilai *original sample* dari penelitian:

<b>Uji T Parsial</b>	
<b>Variabel</b>	<b><i>Original sample (O)</i></b>
Motivasi Kerja	0,442
Budaya Kerja	0,550

Dari tabel di atas, diketahui bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai *original sample* sebesar 0,442, sedangkan Budaya Kerja (X2) sebesar 0,550. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji F Simultan**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, melalui perbandingan nilai F-hitung dengan F-tabel. Dari *R-squared* yang diperoleh dari hasil hitung

sebelumnya yaitu 0,718 (71,8%), dengan 2 variabel eksogen (k) yaitu Motivasi Kerja dan Budaya Kerja, total sampel sebesar 105, dan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), maka diperoleh F-hitung dengan rumus berikut ini:

$$f = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

$$f = \frac{0.718 (105 - 2 - 1)}{2(1 - 0.718)}$$

$$= \frac{72,518}{0,564}$$

$$= 128,58$$

Selanjutnya, nilai *F-table* didapat dari tabel F melalui nilai signifikansi yaitu 5% (0,05), berikut perhitungan nilai F-tabel :

$$FTabel = Fa(k, n - k - 1)$$

$$= F 0,5(2, 105 - 2 - 1)$$

$$= F 0,5 (2, 101)$$

$$= 3,09 \text{ (Didapat Dari FTabel)}$$

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh F-hitung  $128,58 > F\text{-tabel } 3,09$ , yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,8% (*R-squared*).

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan penelitian (Farida et al., 2021) yang menemukan hubungan serupa. Teori *Expectancy Vroom* menjelaskan bahwa motivasi muncul dari harapan bahwa usaha menghasilkan kinerja baik dan penghargaan, sehingga meningkatkan produktivitas. Di PT Gunung Raja Paksi, motivasi tinggi mendorong dedikasi dan inisiatif karyawan, yang penting untuk optimalisasi tugas. Manajemen perlu fokus pada penghargaan, lingkungan kerja, dan pengembangan diri untuk mencegah penurunan semangat dan mendukung tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan temuan (Subandrio & Avila, 2022). Teori *Schein* menyatakan budaya kerja sebagai nilai-nilai bersama yang membentuk perilaku, seperti disiplin dan kerja sama, yang meningkatkan produktivitas. Di PT Gunung Raja Paksi, budaya positif menciptakan lingkungan kondusif dan loyalitas, mencegah konflik. Manajemen harus memperkuat norma integritas dan tanggung jawab untuk kinerja berkelanjutan dan pencapaian visi perusahaan.

## **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, mendukung penelitian (Kaesang et al., 2021). Teori Herzberg menekankan motivasi intrinsik dan hygiene seperti budaya kerja sebagai pendorong kepuasan dan kinerja. Di PT Gunung Raja Paksi, kombinasi keduanya membentuk suasana harmonis yang mendorong produktivitas. Manajemen perlu integrasikan penghargaan, pengembangan karier, dan budaya profesionalisme untuk kinerja unggul dan daya saing jangka panjang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Gunung Raja Paksi, ditemukan bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai *original sample* 0,442, *t-statistik* 2,848 > 1,984, dan *p-value* 0,004 < 0,05, yang berarti motivasi tinggi mendorong produktivitas dan dedikasi karyawan. Budaya Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan *original sample* 0,550, *t-statistik* 4,157 > 1,984, dan *p-value* 0,000 < 0,05, menekankan pentingnya nilai-nilai seperti disiplin dan kerja sama dalam meningkatkan kinerja. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 71,8% variasi Kinerja Karyawan (*R-squared* 0,718), dengan *F-hitung* 128,58 > *F-tabel* 3,09, menunjukkan kontribusi kuat terhadap optimalisasi tugas. Temuan ini sesuai dengan teori seperti *Expectancy Vroom* dan *Schein*, yang menekankan motivasi intrinsik dan budaya sebagai pendorong perilaku produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan motivasi melalui penghargaan dan pengembangan, serta memperkuat budaya kerja positif untuk mendukung tujuan jangka panjang.

## **KETERBATASAN DALAM PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti fokus pada dua variabel independen (Motivasi Kerja dan Budaya Kerja) tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti lingkungan kerja atau kepemimpinan. Jumlah responden 105 dari 140 karyawan mungkin belum mewakili populasi PT. Gunung Raja Paksi sepenuhnya. Penelitian hanya di satu perusahaan di Bekasi, sehingga hasilnya kurang generalisasi untuk perusahaan lain. Pengumpulan data via kuesioner *online* berisiko salah tafsir atau jawaban kurang objektif.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, sarankan penelitian lanjutan tambahkan variabel seperti lingkungan kerja atau kepemimpinan, serta perluas sampel dari berbagai perusahaan/ divisi untuk generalisasi lebih luas. PT. Gunung Raja Paksi perlu tingkatkan motivasi melalui insentif, pelatihan, dan jenjang karier, serta perkuat budaya kerja positif via sosialisasi nilai-nilai inti seperti integritas dan kerja sama. Karyawan harus tingkatkan kesadaran motivasi dan etika kerja untuk produktivitas pribadi/tim.

Lakukan evaluasi berkala indikator kinerja dan komunikasi dua arah untuk identifikasi hambatan dan efisiensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. *Skripsi*.
- Ahmad, K. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bsi Kota Palopo Dengan Nilai Siri' Sebagai Variabel Moderating*.
- Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak–Otak Cv. Kembar Jaya). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 14–15. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67976>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1261>
- Budiman, F. A., Zefriyenni, Z., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 153–169.
- Farida, H. E., Jariah, A., & Sulistyan, R. B. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PengadilanNegeri Lumajang. *Jobman : Journal of Organization and Business Management*, 3(E-ISSN : 2715-5579), 199–206.
- Kaesang, Shania, Pio, Johnly, R., Tatimu, & Ventje. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.
- Khundori, Z. (2024). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TELKOM AKSES WITEL YOGYAKARTA. *Universitas Cendekia Mitra Indonesia*, 15(1), 37–48. [https://repo.unicimi.ac.id/436/1/SKRIPSI\\_ZUSEP\\_KHUNDORI\\_2032108.pdf](https://repo.unicimi.ac.id/436/1/SKRIPSI_ZUSEP_KHUNDORI_2032108.pdf)
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–352. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i7.110>
- Musfiroh, H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Resort Melva Balemong Ungaran*. July, 1–23.
- Septa, E. E. (2024). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Universitas Tarumanegara*, 1, 659. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i3.30240>
- Siahaan, M., Andoko, N. S. A., & Anas, H. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HONG TANG ASIA. *Jurnal Riset Ilmiah*, 1(01), 15–18.
- Siahaan, M., Indriyanto, B., & Anas, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(4), 116–133. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i4.2104>
- Siahaan, M., Prabaswara, B. A., & Anas, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(4), 242–253. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i4.2237>
- Siddiq, M. Z. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KNOWLEDGE SHARING (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bali Utara*. 6. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57674/1/Skripsi\\_Mohammad Zhaahir Siddiq %281%29.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57674/1/Skripsi_Mohammad_Zhaahir_Siddiq%281%29.pdf)
- Subandrio, & Avila, D. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTA BOGA CEMERLANG KOTA BENGKULU Subandrio (1) , Dyna Avila (2) (1)(2). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 116–122.
- Suhairy, W. M. (2023). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BANDA ACEH PASCA PEMBERLAKUAN QANUN NOMOR 11 TAHUN 2018. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Napolly Sentul Bogor*. 106. <https://eprints.unpak.ac.id/5401/>
- Topan. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATANKERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEHKEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS BANGUNDRAJATWARGA (BDW) YOGYAKARTA. *UPNV Yogyakarta*, 8(75), 147–154. <http://eprints.upnyk.ac.id/24842/1/TESIS FULL OK.pdf>