

## PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. XXX

Pramudita Syah Putra<sup>1</sup>, Dilla Apri Laila<sup>2</sup>, Hariyati<sup>3</sup>, Syafwandi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email: [pramuditap720@gmail.com](mailto:pramuditap720@gmail.com)

---

### Article History

Received: 01-07-2025

Revision: 10-07-2025

Accepted: 10-07-2025

Published: 12-07-2025

**Abstract.** *This study aims to analyze the role of organizational culture in improving employee work motivation and performance in one of the companies in Padang City. The research method used is quantitative with a causal approach, and data collection techniques through distributing questionnaires to 52 respondents who are the entire employee population. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) approach using SmartPLS software. The results of the study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee work motivation and performance, and work motivation also has a significant effect on employee performance. In addition, work motivation significantly mediates the effect of organizational culture on employee performance. These findings indicate the importance of building a positive organizational culture as a strategy to improve employee motivation and performance. This study recommends that organizations instill work culture values such as open communication, cooperation, and being appreciated for employee contributions in order to create a conducive and productive work environment.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan pada salah satu perusahaan di Kota Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal, serta teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 52 responden yang merupakan seluruh populasi karyawan. Analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya membangun budaya organisasi yang positif sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar organisasi menanamkan nilai-nilai budaya kerja seperti komunikasi terbuka, kerja sama, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

---

**How to Cite:** Putra, P.S. et al. (2025). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Xxx. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (3), 5992-6002. [10.54373/ifijeb.v5i3.3662](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i3.3662)

---

### PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk terus berkembang dan menunjukkan performa terbaiknya. Salah satu cara yang banyak ditempuh adalah dengan menjalankan berbagai program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam proses ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur yang sangat penting. Tanpa SDM yang

berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena itulah manajemen sangat menggantungkan harapan pada karyawan agar dapat menjalankan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab. Perusahaan menyadari bahwa karyawan bukan sekadar tenaga kerja, melainkan aset utama yang mendukung kemajuan dan keberlanjutan usaha. Maka, mengelola dan mengembangkan potensi SDM secara terus-menerus menjadi langkah penting demi meraih target yang telah ditetapkan (Handoko & Irwan, 2019). Peran sumber daya manusia atau karyawan dalam hal ini pada organisasi sangat diharapkan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, karyawan perlu meningkatkan kemampuannya untuk menangani setiap permasalahan yang akan dihadapi kedepannya. Dengan adanya kemampuan tersebut maka secara otomatis dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Soelistya, 2021).

Kinerja dalam konteks individu sering kali diukur berdasarkan hasil kerja, produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam peran atau tugasnya. Di sisi lain, dalam konteks organisasi, kinerja bisa merujuk pada pencapaian tujuan organisasi, keberhasilan dalam menjalankan operasional serta kualitas layanan atau produk yang dihasilkan guna untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan pada organisasi tersebut dan dilaksanakan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Apabila dalam pelaksanaannya kinerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dapat terjadi masalah pada organisasi tersebut. Dalam hal tersebut, budaya organisasi yang baik dapat menjadi solusi karena budaya organisasi dapat menjadi faktor untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan dan di implementasikan oleh karyawan menjadi perilaku karyawan yang kemudian menentukan arah keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Robbin dalam (Sudarsono, 2019), budaya organisasi adalah suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi itu dari yang lainnya. Budaya organisasi dalam organisasi seperti ini perusahaan diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, kekuatan, semangat mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya organisasi itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakan untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Selain mempengaruhi kinerja, budaya organisasi juga mampu memberikan peningkatan terhadap motivasi kerja. Ketika sebuah organisasi menerapkan budaya yang positif, seperti keterbukaan, penghargaan terhadap prestasi, kerja tim, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, maka hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan

menyenangkan. Dalam suasana kerja seperti ini, karyawan akan merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih semangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku, otoriter, atau diskriminatif dapat menurunkan motivasi kerja, menyebabkan stres, dan bahkan mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang sehat dan mendukung menjadi kunci penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi pada salah satu perusahaan di Kota Padang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang lemah atau tidak selaras dengan nilai-nilai karyawan berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan. Misalnya, dalam organisasi yang memiliki budaya kerja yang kaku, kurang partisipatif, serta minim apresiasi terhadap ide dan kontribusi karyawan, cenderung menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung pertumbuhan individu. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai, tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya, dan akhirnya menunjukkan performa kerja yang tidak optimal. Sebaliknya, perusahaan dengan budaya organisasi yang terbuka, komunikatif, dan menghargai kontribusi setiap individu cenderung mampu membangkitkan motivasi kerja karyawan secara internal. Budaya seperti ini menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendorong inovasi, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan telah banyak dilakukan, diantaranya dilakukan oleh (Mufarrohah & Sumartik, 2022) dan (Firanti, Sulistiani, & Sary, 2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian, penelitian dari (Jufri & Marimin, 2022) dan (Ferdian & Devita, 2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa budaya organisasi memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil *survey* dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan salah satu Perusahaan di Kota Padang yaitu sebanyak 52 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini

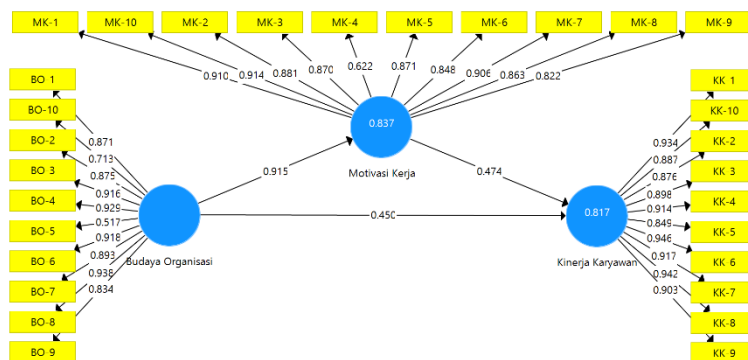
menggunakan teknik total sampling di mana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu (Sugiyono, 2019). Maka sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 52 karyawan.

Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan *multi-komponen*. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan *varians* dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. PLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural.

## HASIL PENELITIAN

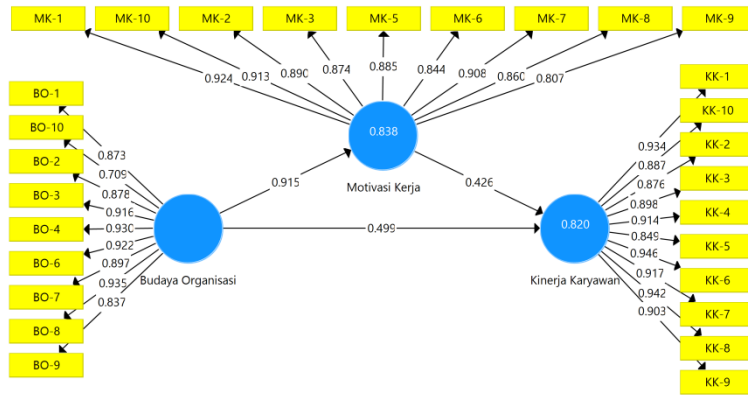
### *Outer Model* atau *Measurement Model*

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,7



**Gambar 1.** Outer Model Sebelum Eliminasi

Pada pengujian *Outer Model*, terdapat beberapa item yang tidak valid yaitu pada item BO-5 dan MK-4. Item yang tidak valid tersebut dikarenakan memiliki nilai outer loading < 0,7. Kedua item tersebut dieliminasi dan dilanjutkan dengan uji outer model setelah eliminasi.



**Gambar 2.** Outer Model Setelah Eliminasi

Pada pengujian *Outer Model* setelah eliminasi, semua item pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai outer loading >0,7.

**Penilaian Average Variance Extracted (AVE)**

Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)	Pembanding	Keterangan
<b>Budaya Organisasi</b>	0,774	0,5	Konstruk yang baik
<b>Motivasi Kerja</b>	0,773	0,5	Konstruk yang baik
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,823	0,5	Konstruk yang baik

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di besar dari 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Reliabilitas**

Reliabilitas variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.** Composite Reliability

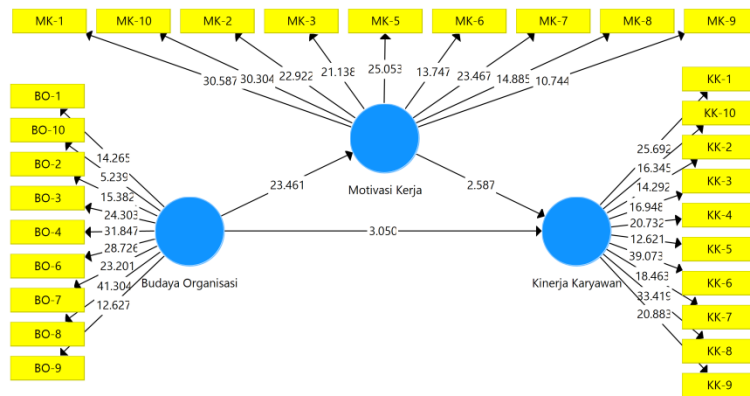
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Pembanding	Keterangan
<b>Budaya Organisasi</b>	0,963	0,968	0,7	Reliabel
<b>Motivasi Kerja</b>	0,963	0,968	0,7	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,976	0,979	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

**Inner Model (Model Struktural)**

Pemeriksaan terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen

tertentu terhadap variabel laten dependent apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Dalam penelitian ini Structural (Inner) Model adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.** Inner Model

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 3:

**Tabel 3.** Evaluasi R-Square

	R Square	R Square Adjusted
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,820	0,813
<b>Motivasi Kerja</b>	0,838	0,835

Pada tabel 3 menunjukkan pengujian terhadap model structural yang dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Tabel diatas menggambarkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja sebesar 0,820 atau 82%, sedangkan sisanya 18% persen lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sistem informasi manajemen dapat dijelaskan oleh variabel Budaya organisasi sebesar 0,838 atau 83,8% dan sisanya 16,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis dua arah. Langkah berikutnya ialah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Hipotesis akan dikatakan signifikan apabila memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan signifikan pada alpha 0,05 dimana akan diketahui bahwa nilai statistiknya 1,96. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari tabel 4 dan 5:

**Tabel 4.** Pengaruh Langsung (*Direct*)

Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

<b>Budaya Organisasi -&gt; Motivasi Kerja</b>	0,915	0,911	0,039	23,461	0,000
<b>Budaya Organisasi -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0,499	0,509	0,164	3,050	0,002
<b>Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0,426	0,413	0,165	2,587	0,010

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang terdapat pada tabel 3 dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (23,461) > nilai  $t_{\text{tabel}}$  (1,96) dengan  $P_{\text{Value}}$  0,000 < 0,05. Maka  $H_1$  diterima.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (3,050) > nilai  $t_{\text{tabel}}$  (1,96) dengan  $P_{\text{Value}}$  0,002 < 0,05. Maka  $H_2$  diterima.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (2,597) > nilai  $t_{\text{tabel}}$  (1,96) dengan  $P_{\text{Value}}$  0,010 < 0,05. Maka  $H_2$  diterima.

**Tabel 5.** Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect*)

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV)</b>	<b>P Values</b>
<b>Budaya Organisasi -&gt; Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0,390	0,377	0,153	2,551	0,011

Berdasarkan hasil uji hipotesis tidak langsung (*indirect*) yang terdapat pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}}$  (2,551) > nilai  $t_{\text{tabel}}$  (1,96) dengan  $P_{\text{Value}}$  0,011 < 0,05. Maka  $H_4$  diterima.

## DISKUSI

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan—seperti nilai-nilai kerja sama, komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap karyawan, serta kepemimpinan yang mendukung—maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Budaya organisasi yang sehat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memunculkan rasa memiliki, dan meningkatkan semangat karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, motivasi kerja muncul ketika kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi—yang semuanya dapat difasilitasi oleh budaya organisasi yang positif. Misalnya, budaya yang menekankan

pengakuan atas pencapaian individu dan memberikan kesempatan pengembangan diri, akan memenuhi kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karyawan, sehingga meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Mufarrohah & Sumartik, 2022) dan (Firanti et al., 2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya yang kuat dan positif — seperti keterbukaan komunikasi, penghargaan terhadap inovasi, kerja tim yang solid, serta penghargaan terhadap prestasi dapat meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif, yang ditandai dengan konflik internal, kurangnya kepercayaan, atau komunikasi yang tidak efektif, cenderung menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan dari **Schein** dalam (Wahyudin, 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dipelajari, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok ketika kelompok tersebut belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Asumsi-asumsi ini kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan berbagai persoalan dalam organisasi. Ketika budaya ini terbentuk secara kuat dan selaras dengan tujuan organisasi, maka akan mendorong perilaku karyawan yang positif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Jufri & Marimin, 2022) dan (Ferdian & Devita, 2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat tidak hanya membentuk perilaku karyawan, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam mencapai kinerja optimal.

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

Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat, fokus, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Proses munculnya motivasi kerja seseorang merupakan perpaduan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Motivasi kerja karyawan merupakan suatu dorongan atau

keinginan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai karyawan secara objektif. Semakin baik motivasi seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil ini sehalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Raharjo, 2021) dan (Kurniasih, 2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Halawa, 2021) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan mampu memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

#### **4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pentingnya peran budaya organisasi dalam membentuk motivasi kerja sebagai jembatan menuju pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas tidak cukup hanya dengan memberikan instruksi kerja, tetapi juga harus membangun budaya kerja yang mendukung kebutuhan psikologis dan profesional para karyawannya. Jika dikaitkan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, budaya organisasi yang baik akan memenuhi faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan perkembangan pribadi. Ketika faktor-faktor ini dipenuhi oleh lingkungan budaya organisasi, maka karyawan akan terdorong secara internal untuk bekerja lebih optimal. Dengan kata lain, motivasi kerja menjadi *mediator* atau perantara utama yang menjelaskan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Hariyanto, Indrawati, & Muninghar, 2021). Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Az zuhri & Permanasari, 2019) dan (Inggira, Suryanto, & Windijarto, 2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan meliputi nilai kerja sama, komunikasi terbuka, penghargaan, dan kepemimpinan yang mendukung Semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

## REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar organisasi terus membangun budaya kerja yang positif dengan menanamkan nilai-nilai kerja sama, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap karyawan. Manajemen juga perlu mengembangkan program peningkatan motivasi, seperti pemberian penghargaan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan karier. Kepemimpinan yang suportif dan komunikatif sangat dibutuhkan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Selain itu, evaluasi budaya organisasi secara berkala penting dilakukan untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan karyawan. Integrasi antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan strategi peningkatan kinerja harus menjadi bagian dari perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh.

## REFRENSI

- Az Zuhri, Fahmi Muhammad, & Permanasari, Kartika Indah Permanasari. (2019). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. *Ekonomi Bisnis*. <https://doi.org/10.17977/Um042v24i2p93-103>
- Ferdian, Ary, & Devita, Alya Rismi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V5i2.3657>
- Firanti, Dinda Ayu, Sulistiani, Indah, & Sary, Marisa Puspita. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*. <https://doi.org/10.31849/Niara.V14i2.5810>
- Halawa, Ariston N. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Rekam Medic*.
- Handoko, & Irwan, Irwan. (2019). Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web. *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer Dan Informasi*.
- Hariyanto, Hariyanto, Indrawati, Mei, & Muninghar, Muninghar. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*. <https://doi.org/10.52160/Ejmm.V5i4.530>
- Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. <https://doi.org/10.57251/Multiverse.V1i3.716>
- Inggira, Chintya Krisna, Suryanto, Suryanto, & Windijarto, Windijarto. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V5i1.13158>

- Jufri, Jufri, & Marimin, Marimin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*. <https://doi.org/10.55182/Jtp.V2i2.166>
- Kurniasih, Nining. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Paviliun Tandang Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.31949/Entrepreneur.V3i1.1167>
- Mufarrohah, Kholilatul, & Sumartik, Sumartik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (Jumanage)*. <https://doi.org/10.33998/Jumanage.2022.1.2.47>
- Raharjo, Yuniati. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe. *Jurnal Rekam Medic*. <https://doi.org/10.33085/Jrm.V2i1.4386>
- Soelistya, Djoko. (2021). Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Strategy. *Nizamia Learning Center Sidoarjo*.
- Sudarsono, Sudarsono. (2019). Budaya Organisasi. *Widya Balina*. <https://doi.org/10.53958/Wb.V4i2.39>
- Sugiyono, Prof. Dr. (2019). Buku Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. In *Revista Brasileira De Linguística Aplicada*.