

The Influence of Individual Characteristics, Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Girefindo Kimia Abadi

*Fanaya Kesyamauri¹⁾, Mansur Sapparang²⁾, Citra³⁾

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: Fanaya Kesyamauri, fanayakesyamauri046@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI :<https://doi.org/10.37012/jeb.v1i1.2950>

Abstrak

Human resources are one of the important elements in an organization that has a crucial role in the success of achieving organizational goals. Many factors can influence human resource performance, including Individual Characteristics, Organizational Culture, and Work Motivation. This study was conducted to determine whether there is a relationship and influence between Individual Characteristics, Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Girefindo Kimia Abadi. The research sample consisted of 92 respondents, with a survey method using a quantitative approach. The results of the t-test showed that the Individual Characteristics variable had a t count of $6.380 > t$ tabel 1.987 with a significance value of $0.000 < 0.05$, so H1 was accepted, indicating that individual characteristics had a positive and significant effect on employee performance. For the Organizational Culture variable, a t count of $2.258 > t$ tabel 1.987 and a significance value of $0.026 < 0.05$, so H2 was accepted, indicating a positive and significant effect on employee performance. The Work Motivation variable obtained a t count of $4.050 > t$ tabel of 1.987 with a significance of $0.000 < 0.05$, so H3 was accepted, which means that work motivation contributes positively and significantly to employee performance. Furthermore, the F test shows that f count $342.628 > f$ tabel 2.71 with a significance value of $0.000 < 0.05$, so that H4 is accepted, which confirms that Individual Characteristics, Organizational Culture, and Work Motivation simultaneously have a direct influence on employee performance.

Keywords: Individual Characteristic, Organizational Culture and Work Motivation

Abstract

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi yang memiliki peran krusial terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, antara lain adalah Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dan pengaruh antara Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Girefindo Kimia Abadi. Sampel penelitian terdiri dari 92 responden, dengan metode survei menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian pada uji t menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu memiliki $t_{hitung} 6,380 > t_{tabel} 1,987$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima, menandakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel Budaya Organisasi, diperoleh $t_{hitung} 2,258 > t_{tabel} 1,987$ dan signifikansi $0,026 < 0,05$, sehingga H2 diterima, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi Kerja memperoleh $t_{hitung} 4,050 > t_{tabel} 1,987$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima, yang berarti motivasi kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, uji F menunjukkan $f_{hitung} 342,628 > f_{tabel} 2,71$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H4 diterima, yang menegaskan bahwa Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

memiliki peran krusial terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, antara lain adalah Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja (Indriani & Juwita, 2022). Manusia adalah satu-satunya sumber daya di perusahaan yang memiliki pikiran, perasaan, dan kepribadian yang beragam, menjadikannya sumber daya yang unik dan Istimewa (Sya'baniyah et al., 2019). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka memanfaatkan karakteristik individu yang mereka miliki. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sistem budaya yang di terapkan di dalamnya (Fachreza, 2018). Perusahaan yang menerapkan aturan budaya yang cenderung kuat dinilai dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja pada karyawan. Kinerja karyawan akan secara langsung menyesuaikan terhadap budaya yang dianut pada organisasi tersebut.

Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena menurunnya motivasi dapat berdampak langsung pada produktivitas. Kinerja karyawan memegang peran vital bagi kelangsungan organisasi, dan pencapaian kinerja yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas kehidupan kerja serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. PT. Girefindo Kimia Abadi, perusahaan swasta yang bergerak di bidang produk kimia untuk industri kulit sejak 2004, memiliki tenaga kerja terampil dan fasilitas memadai. Meski begitu, data menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan dari 89% pada tahun 2022 menjadi 84% pada tahun 2024, masih di bawah target 100%, yang mengindikasikan kontribusi karakteristik individu, budaya organisasi, dan motivasi kerja yang kurang optimal. Berdasarkan kondisi tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Girefindo Kimia Abadi, Bekasi”.

METODE

Penelitian dilakukan pada karyawan tetap PT. Girefindo Kimia Abadi, Kota Bekasi, Jawa Barat, selama periode Februari hingga Juli 2025. Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 92 sampel dari total populasi 120 karyawan, sedangkan data sekunder

diperoleh dari artikel terkait profil perusahaan dan variabel penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung aktivitas karyawan dan kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur variabel Karakteristik Individu (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25. Uji instrumen mencakup uji validitas dan reliabilitas menggunakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,205 dan Cronbach's Alpha > 0,6. Uji asumsi klasik meliputi normalitas (Kolmogorov-Smirnov, $sig > 0,05$), multikolinearitas ($VIF < 10$, tolerance > 0,10), heteroskedastisitas ($sig > 0,05$), dan autokorelasi (Durbin Watson). Hipotesis diuji dengan memanfaatkan uji t untuk menilai pengaruh setiap variabel secara individual, uji F untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun hipotesis yang digunakan pada penelitian ini ialah:

H1 : Karakteristik Individu memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Girefindo Kimia Abadi

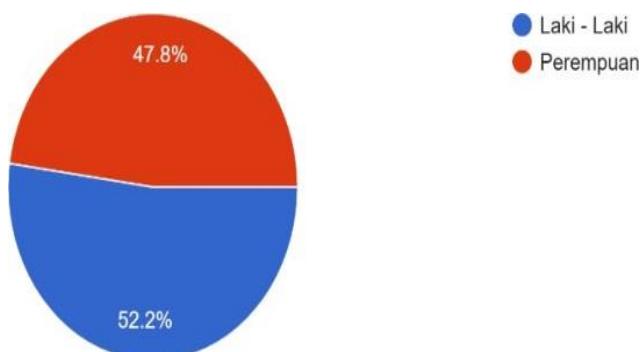
H2 : Karakteristik Individu memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Girefindo Kimia Abadi

H3 : Karakteristik Individu memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Girefindo Kimia Abadi

H4 : Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Girefindo Kimia Abadi.

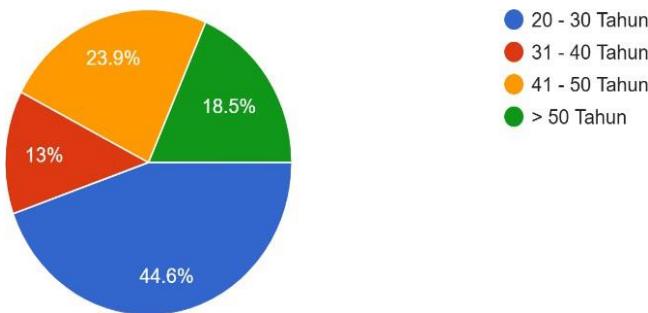
HASIL & PEMBAHASAN

Karakteristik pada responden disajikan pada gambar-gambar berikut:



Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar. 1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden adalah 92 orang. Dari jumlah tersebut, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 48 orang, dengan persentase sebesar 52,2%. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 44 orang, dengan persentase sebesar 47,8%.



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gambar 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah total responden adalah 92 orang. Dari jumlah tersebut, karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 41 orang atau 44,6%, usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 13%, usia 41-50 tahun sebanyak 22 orang atau 23,9%, dan usia diatas 50 tahun sebanyak 17 orang atau 18,5%.

Uji instrumen Validitas terhadap data variabel bebas dan terikat menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner memenuhi kriteria validitas, dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel(0,05)} = 0,205$. Dengan demikian, setiap item pertanyaan dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas yang berperan dalam mengukur kestabilan alat ukur yang menggunakan skala, seperti angket atau kuesioner untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tolak Ukur	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,77	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,68	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,78	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,72	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini termasuk dalam kategori reliabel. Variabel Karakter Individu (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,77, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,68, Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,78, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,72, semuanya melebihi nilai batas minimum yakni 0,60. sehingga instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data serta analisis penelitian.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terdistribusi secara normal atau tidak. Penilaian dilakukan dengan mengamati nilai AsympSig.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		92	
Normal Parameters	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.82661463	
Most Extreme Differences	Absolute	.111	
	Positive	.111	
	Negative	-.074	
Test Statistic		.111	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.200 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.190
		Upper Bound	.210
a. Test distribution is Nominal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 743671174.			

Berdasarkan output yang diperoleh, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,007 menunjukkan hasil yang lebih kecil dari 0,05, yang secara umum dapat diartikan bahwa data tidak berdistribusi normal. Namun, untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat pada sampel berukuran menengah (30-200 data), digunakan Monte Carlo Significance Correction, yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mencari apakah terdapat sebuah ketidaksamaan varian dari residual pada variabel Karakteristik Individu (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3). Suatu model regresi dapat dikatakan baik hanya jika ada kesamaan atau tidak terdapat heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.002
X1 Karakter Individu	.414
X2 Budaya Organisasi	.520
X3 Motivasi Kerja	.128

Berdasarkan output SPSS, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Karakter Individu sebesar 0,414, Budaya Organisasi sebesar 0,520, dan Motivasi Kerja sebesar 0,128. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap residual.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan mengecek ada tidaknya hubungan linear yang tinggi antar variabel bebas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1 Karakter Individu	.117	8.561
X2 Budaya Organisasi	.280	3.570
X3 Motivasi Kerja	.156	6.417

Berdasarkan hasil analisis, nilai tolerance untuk masing-masing variabel adalah: Karakter Individu sebesar 0,117; Budaya Organisasi sebesar 0,280; dan Motivasi Kerja sebesar 0,156. Sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing adalah 8,561; 3,570; dan 6,417. Nilai tolerance seluruh variabel masih di atas 0,10 dan VIF masih di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang serius dalam model ini.

Uji Autokorelasi menunjukkan adanya korelasi antar anggota observasi yang tersusun berdasarkan urutan waktu atau lokasi, dari satu observasi ke observasi lainnya.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b			
R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.921	.918	.84059	2.150
a. Predictors: (Constant), X3 Motivasi Kerja, X2 Budaya Organisasi, X1 Karakter Individu			
b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan			

Karena nilai DW berada diantara dUA (1,720) dan (4 – dU) yaitu 2,280, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini.

Adapun regresi linier berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.949	1.261		.000
	X1	.472	.074	.559	.000
	X2	.111	.049	.128	.026
	X3	.260	.064	.307	.000

Model regresi linear berganda yang terbentuk berdasarkan hasil output diatas ialah sebagai berikut:

$$Y = 7,949 + 0,472X1 + 0,111X2 + 0,260X3. + e$$

Hasil regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar 7,949, yang berarti secara teoritis, jika ketiga variabel independen bernilai nol, kinerja karyawan adalah 7,949. Koefisien regresi Karakteristik Individu sebesar 0,472 menunjukkan jika nilai karakteristik naik satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,472 satuan dengan signifikansi 0,000. Budaya Organisasi memiliki koefisien 0,111, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,111 satuan dengan signifikansi 0,026. Sementara Motivasi Kerja memiliki koefisien 0,260, sehingga setiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,260 satuan dengan signifikansi 0,000. Semua pengaruh ini signifikan secara statistik.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel karakteristik individu, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.949	1.261		.000
	X1	.472	.074	.559	.000
	X2	.111	.049	.128	.026
	X3	.260	.064	.307	.000

Hasil uji-t menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hitung $6,380 > t_{tabel} 1,987$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Budaya Organisasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan hitung $2,258 > t_{tabel} 1,987$ dan signifikansi $0,026 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Selain itu, Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan dengan hitung $4,050 > t_{tabel} 1,987$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima.

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi dari variabel bebas secara simultan atas variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726.288	3	242.096	342.628	.000 ^b
	Residual	62.180	88	.707		
	Total	788.467	91			
a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), X3 Motivasi Kerja, X2 Budaya Organisasi, X1 Karakter Individu						

Nilai f hitung sebesar ($342,628 > 2,71$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H4 diterima yang artinya adanya pengaruh positif dan signifikan dan secara simultan antara Karakteristik Individu (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) memengaruhi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.921	.918	.84059

Pada tabel di atas untuk uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square yaitu 0,921, yang menunjukkan bahwa sebesar 92,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama. Sementara itu, Adjusted R Square dengan nilai 0,918 dapat diartikan bahwa meski model ini telah disesuaikan terhadap jumlah

variabel bebas dan sampel tetap memiliki pengaruh yang kuat.

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Girefindo Kimia Abadi. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $7,949 + 0,472 \text{ Karakteristik Individu} + 0,111 \text{ Budaya Organisasi} + 0,260 \text{ Motivasi Kerja}$, dengan nilai regresi Karakteristik Individu 0,472. Uji-t menunjukkan $t_{\text{hitung}} = 6,380 > t_{\text{tabel}} = 1,987$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Karakteristik Individu memperoleh rata-rata baik (mean 46,18), dengan indikator tertinggi sikap (4,75) dan terendah kemampuan (4,07). Temuan ini diperkuat oleh penelitian Nabilla Putri Lishandy (2021) yang menunjukkan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Girefindo Kimia Abadi. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $7,949 + 0,472 \text{ Karakteristik Individu} + 0,111 \text{ Budaya Organisasi} + 0,260 \text{ Motivasi Kerja}$, dengan nilai regresi Budaya Organisasi 0,111. Uji-t menunjukkan $t_{\text{hitung}} = 2,258 > t_{\text{tabel}} = 1,987$ dengan signifikansi $0,026 < 0,05$ sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima. Budaya Organisasi memperoleh rata-rata yang baik (mean 46,25), dengan indikator tertinggi kejujuran (4,73) dan terendah kesabaran (4,07). Temuan ini selaras dengan penelitian Abdul Mannan (2021) yang juga membuktikan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $7,949 + 0,472 \text{ Karakteristik Individu} + 0,111 \text{ Budaya Organisasi} + 0,260 \text{ Motivasi Kerja}$. Nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja sebesar $4,050 > 1,987$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima. Motivasi Kerja memperoleh rata-rata baik (mean 46,36), dengan indikator tertinggi pada kebutuhan perwujudan diri (4,82) dan terendah pada kebutuhan penghargaan (4,47). Temuan ini sejalan dengan penelitian Norkhalisah, Arif Budiman, dan Moh Fajar Noorrahman (2024).

yang juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil pengujian untuk uji F diperoleh hasil untuk f_{hitung} memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ $342,628 > 2,71$. Sehingga disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak yang artinya adanya pengaruh Karakteristik Individu (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Girefindo Kimia Abadi.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Girefindo Kimia Abadi” maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji-t diperoleh nilai thitung $6,380 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Lebih lanjut, hasil signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan.
2. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai thitung $2,258 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai signifikan $0,026 < 0,05$. Lebih lanjut, hasil signifikansi yang diperoleh sebesar 0,026, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan
3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai thitung $24,050 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Lebih lanjut, hasil signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan.

4. Variabel Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Girefindo Kimia Abadi. Hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan Fhitung 342,628 $>$ Ftabel 2,71, sehingga H4 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menandakan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y).
5. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi, nilai R^2 sebesar 0,921 atau 92,1%, yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi sebesar 92,1% oleh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja. Sisanya, 7,9%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of ...* <http://multidisipliner.org/ijim/article/view/15>
- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & ... (2023). Budaya kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. *Journal of Management and ...*
- Fairuzsyifa, A. I., & Nugroho, Y. S. (2024). Analisis regresi linier berganda pengaruh minat calon mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Surakarta menggunakan Python. *Jurnal Informatika Polinema*, 10(2), 265–272.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2(1).
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research* <https://ejournal.hakhara-institute.com/HSSB/article/view/14>
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., & ... (2024). Pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah ...* <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/13067>

- Indriani, I., & Juwita, M. N. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi. *E-JKPP*, 45–57.
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
- Kunanti, W. S., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompetensi karyawan (Studi pada karyawan Departemen Liquid PT Indolakto di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15–26.
- Romadhoni, R., Yanti, R., Nasution, T., & Anam, K. (2022). Analisis faktor hasil produksi kelapa sawit menggunakan regresi linier berganda (Studi kasus: Koperasi Unit Desa (KUD) Setia Kawan Desa Koto Damai). *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(4), 217–234.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS: Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 4(4), 279–284.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan ...)*. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1011>
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. <http://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/547>
- Sya'baniyah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019). Pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 162–177.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/637>
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, learning organization, dan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.