



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 14433-14442

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks)

Refka Tihara, Arie Hendra Saputro

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun
refkatihara@student.inaba.ac.id, arie.hendra@inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks). Latar belakang penelitian ini didasarkan pada adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya produktivitas, berkurangnya jumlah tugas yang dapat diselesaikan, serta meningkatnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya perusahaan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar mampu meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menguji hubungan antarvariabel. Populasi penelitian berjumlah 85 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang mengukur variabel budaya kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menggunakan skala Likert lima poin. Data yang diperoleh dianalisis dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan, semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat budaya kerja yang positif, meningkatkan motivasi melalui sistem penghargaan yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Biznet Networks.

1. Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Perusahaan membutuhkan orang-orang yang produktif, mudah beradaptasi, dan berkinerja tinggi untuk mengikuti perkembangan pasar teknologi dan layanan digital yang terus berubah dan kompetitif. Karena dampaknya terhadap output, kepuasan pelanggan, dan realisasi tujuan strategis, kinerja karyawan merupakan ukuran kinerja utama bagi setiap bisnis. Budaya perusahaan terdiri dari norma-norma perilaku karyawan, yang meliputi nilai-nilai, kepercayaan, dan praktik yang ditanamkan dan ditegakkan oleh manajemen. Budaya di tempat kerja memengaruhi bagaimana pekerja menyelesaikan pekerjaan, berkomunikasi satu sama lain, dan bekerja sama (Ali et al., 2022). Selain itu, menurut Akram et al., (2025), budaya organisasi adalah sistem nilai yang memengaruhi cara karyawan berpikir dan berperilaku saat bekerja. Menurut Subarnas et al., (2024), budaya organisasi meletakkan dasar bagi pengembangan kebiasaan, sifat karakter, dan motivasi di tempat kerja. Para pekerja diharapkan menunjukkan pengendalian diri, akuntabilitas, dan produktivitas yang lebih tinggi dalam organisasi dengan budaya kerja yang positif.

Motivasi kerja adalah apa yang mendorong orang untuk memberikan yang terbaik dalam mengejar tujuan mereka. Semangat kerja, kerja tim, dan kinerja individu semuanya dapat ditingkatkan oleh motivasi (Hasibuan, 2014). Apandi et al., (2025) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran penting dalam menentukan apakah seseorang mencapai potensi penuhnya di tempat kerja atau tidak. Menurut Kurniawati dan Raharja (2023), dorongan individu untuk bertindak dalam mengejar suatu tujuan dikenal sebagai motivasi kerja.

Semangat dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan melalui implementasi strategi insentif kerja yang efektif.

Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka dikatakan mengalami kepuasan kerja. Menurut Kaloste et al., (2023), tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh seberapa baik harapan mereka dan manfaat yang mereka terima dari pekerjaan mereka selaras. Sebagai hasil dari korelasi antara kepuasan kerja dan tindakan serta perilaku selanjutnya, hal ini merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan (Septiani et al., 2024). Selain itu, menurut Bilady et al., (2024), kepuasan kerja adalah ukuran investasi emosional individu dalam pekerjaan mereka, tempat kerja mereka, dan hubungan mereka dengan rekan kerja. Karyawan lebih cenderung loyal, berkomitmen, dan produktif ketika mereka sangat puas dengan pekerjaan mereka.

Kinerja seorang pekerja adalah produk akhir dari upaya mereka saat melakukan tugas pekerjaan mereka untuk suatu organisasi. Untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan benar, orang membutuhkan jenis inspirasi yang tepat, jenis pengetahuan yang tepat, dan gambaran yang sangat jelas tentang apa yang perlu dilakukan (Widodo & Yandi, 2022). Menurut Prayogo et al., (2024). Kinerja juga dapat digambarkan sebagai hasil dari tindakan yang diambil di tempat kerja yang berdampak pada seberapa baik dan cepat pekerjaan tersebut dilakukan. Meningkatkan kinerja sangat bergantung pada kesadaran diri individu dan tindakan di tempat kerja, karena kualitas kinerja karyawan merupakan komponen penting dari keberhasilan organisasi (Saputro, 2023; Taufiq et al., 2024).

Mempertahankan dan meningkatkan kinerja staf merupakan tantangan bagi PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks), seperti halnya bagi perusahaan mana pun yang bergerak di bidang layanan internet dan teknologi digital. Kinerja karyawan menurun dari 82% menjadi 68% pada tahun 2023 dan 2024, menurut statistik bisnis internal. Hal ini disertai dengan peningkatan tingkat kesalahan dari 10% menjadi 18% dan penurunan produktivitas kerja. Terjadi juga penurunan kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja, dan budaya perusahaan, yang semuanya dianggap sebagai faktor penyebab penurunan kinerja. Faktor-faktor ini memerlukan tindakan signifikan dari manajemen puncak karena telah menyebabkan penurunan pencapaian tujuan perusahaan dan kepuasan pelanggan.

Menurut beberapa penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi dan puas cenderung melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaan mereka, dan budaya kerja yang menyenangkan dianggap dapat meningkatkan disiplin dan produktivitas. Meskipun beberapa penelitian telah meneliti pengaruh karakteristik tertentu terhadap kinerja karyawan, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada sektor publik, industri jasa, atau manufaktur. Investigasi lebih lanjut diperlukan untuk mengisi kesenjangan penelitian mengenai pengaruh simultan budaya kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi digital. Hal ini terutama berlaku di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks).

Studi ini memenuhi kebutuhan dalam literatur dengan mengambil pendekatan baru terhadap masalah pengukuran dampak budaya perusahaan teknologi digital, motivasi karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara bersamaan. Perusahaan dapat melihat studi ini sebagai panduan tentang cara meningkatkan kinerja karyawan, dan bidang manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat memperoleh manfaat dari kontribusi empiris yang ditawarkannya. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk meneliti pengaruh parsial dan simultan budaya kerja, motivasi, dan kepuasan kerja PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks) terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Dengan menggunakan strategi kuantitatif berdasarkan data survei, penelitian ini mengkaji bagaimana budaya kerja, motivasi, dan kepuasan kerja PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks) memengaruhi kinerja karyawan. Pada tahun 2026, survei dilakukan dengan partisipasi seluruh karyawan yang ada di organisasi tersebut. Terdapat 85 karyawan yang membentuk populasi penelitian. Menurut Sugiyono (2010), pemilihan objek atau orang untuk diteliti oleh peneliti berdasarkan ciri-ciri yang sama dikenal sebagai populasi. Sugiyono (2010) menyatakan bahwa dengan pengambilan sampel jenuh, setiap anggota populasi dipertimbangkan untuk penelitian. Metode ini dipilih karena populasi masih dapat dikelola meskipun ukurannya sederhana. Dengan menggunakan pengambilan sampel sensus, 85 orang dari seluruh populasi disurvei untuk penelitian ini. Semua karyawan, baik tetap maupun kontrak, dengan masa kerja enam bulan atau lebih berhak untuk menjawab. Distribusi kuesioner Google Forms berfungsi sebagai sumber data utama. Instrumen penelitian terdiri dari sepuluh item yang mengukur karakteristik budaya kerja, sepuluh item yang mengukur motivasi kerja, sepuluh item yang mengukur kepuasan

kerja, dan sepuluh item yang mengukur kinerja karyawan. Skala Likert dari 1 hingga 5 digunakan untuk mengukur setiap item, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25, kami memeriksa data untuk reliabilitas dan validitas. Setelah itu, kami menggunakan statistik deskriptif untuk mengkarakterisasi setiap variabel penelitian, dan kemudian kami menggunakan regresi linier berganda untuk melihat bagaimana faktor-faktor seperti budaya perusahaan (X_1), motivasi karyawan (X_k), dan kepuasan kerja (X_3) memengaruhi produktivitas (Y). Pada tingkat signifikansi 5%, kami menguji hipotesis kami menggunakan dua tes: uji t untuk mengetahui bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen secara parsial, dan uji F untuk mengetahui bagaimana semua faktor independen memengaruhi variabel dependen secara simultan.

Untuk mengetahui bagaimana budaya perusahaan, dorongan intrinsik, dan kebahagiaan kerja memengaruhi produktivitas, para peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Studi ini menggunakan model regresi berikut:

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

Keterangan:

Budaya tempat kerja (X_1), motivasi karyawan (X_k), kepuasan kerja (X_i), konstanta (a), koefisien regresi (b_1 , b_2 , dan b_i) untuk setiap variabel independen, dan kesalahan (e) semuanya merupakan bagian dari persamaan.

Peneliti mendapatkan persamaan regresi berikut dari hasil pengolahan data di IBM SPSS Statistics versi 25:

$$Y=5.788+0.612X_1+0.243X_2+0.042X_3+e$$

Menurut persamaan ini, terdapat korelasi positif antara kinerja karyawan dan budaya kerja, motivasi, dan kebahagiaan kerja. Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, peningkatan satu unit dalam budaya kerja akan menghasilkan peningkatan 0,612 unit dalam kinerja karyawan, menurut koefisien budaya kerja sebesar 0,612. Dengan koefisien motivasi kerja sebesar 0,243, kita dapat melihat bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam motivasi, kinerja meningkat sebesar 0,243 unit. Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan relatif kecil, dengan nilai 0,042.

2.2. Organisasi Naskah

Bagian-bagian dari laporan studi ini disusun secara metodis. Tinjauan umum tentang penelitian sebelumnya yang relevan, pernyataan masalah penelitian, pernyataan tujuan penelitian, dan latar belakang penelitian membentuk bagian pertama dari pendahuluan. Pada bagian kedua, kita mempelajari tentang metodologi penelitian, yang meliputi strategi penelitian, demografi dan sampel, prosedur pengumpulan data, operasionalisasi variabel, dan analisis data. Bagian 3 menyajikan temuan dan diskusi penelitian, yang mencakup topik-topik seperti karakteristik responden, hasil uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, koefisien determinasi, dan interpretasi hasil penelitian. Terakhir, laporan ini diakhiri dengan ringkasan temuan penelitian serta saran untuk melanjutkan organisasi dan studi tambahan.

2.3 Tabel Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X1)	Budaya kerja merupakan nilai, kebiasaan, dan perilaku kerja yang diterapkan karyawan dalam menjalankan tugas di perusahaan.	1. Disiplin kerja 2. Tanggung jawab 3. Kerja sama 4. Kepatuhan terhadap aturan 5. Komitmen kerja	Likert (1–5)
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Semangat kerja 2. Keinginan mencapai target 3. Penghargaan kerja 4. Dorongan berprestasi 5. Pengembangan karier	Likert (1–5)
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang atau puas karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.	1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap atasan 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap kompensasi 5. Kesempatan berkembang	Likert (1–5)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab dan target perusahaan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas kerja 5. Tanggung jawab kerja	Likert (1–5)

Sumber: Diolah peneliti berdasarkan teori yang digunakan (2026).

Instrumen penelitian, yaitu kuesioner, dikembangkan berdasarkan operasionalisasi variabel penelitian. Untuk mencapai tujuan penelitian, setiap variabel penelitian diuraikan menjadi beberapa indikator, yang kemudian disempurnakan menjadi item pernyataan. Dengan menggunakan skala Likert lima poin, yang berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), kami mengukur variabel-variabel berikut: budaya kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Tujuan pengembangan indikator untuk setiap kategori adalah untuk mengumpulkan data yang andal tentang budaya kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan tingkat kinerja staf PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks). Selain itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana faktor independen memengaruhi variabel dependen berdasarkan temuan pengukuran setiap indikator dalam IBM SPSS Statistics versi 25. Variabel operasional memberikan studi ini standar yang jelas untuk mengevaluasi ide penelitian, yang menyederhanakan pengumpulan data, validasi instrumen, dan analisis kuantitatif temuan studi.

Tabel 2. Instrumen Penelitian Variabel Budaya Kerja

No.	Pernyataan
1	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
3	Saya hadir dan bekerja tepat waktu sesuai jadwal kerja.
4	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan.
5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

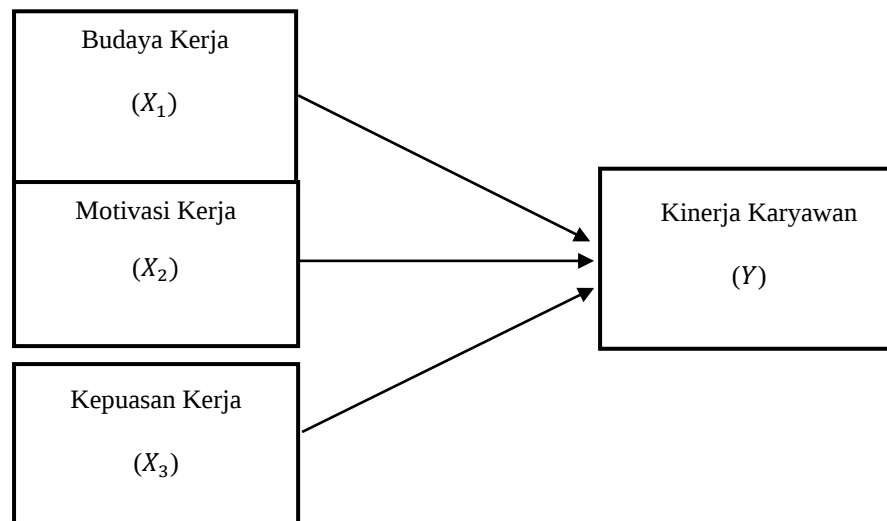
Tabel 3. Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan
1	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.
2	Saya berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
3	Penghargaan yang diberikan perusahaan mendorong saya bekerja lebih baik.
4	Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja.
5	Kesempatan pengembangan karier memotivasi saya untuk bekerja lebih optimal.

Tabel 4. Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.
2	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4	Saya dapat bekerja secara efektif dan efisien.
5	Saya mampu mencapai hasil kerja sesuai harapan perusahaan.

Instrumen penelitian ini dibangun berdasarkan operasionalisasi variabel, yang pada gilirannya diukur menggunakan indikator. Kinerja karyawan (Y) diyakini dipengaruhi oleh variabel independen budaya kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3). Persepsi responden tentang kondisi perusahaan diperiksa menggunakan skala Likert lima poin untuk setiap variabel. Secara umum dianggap bahwa budaya kerja yang mapan mendorong karyawan untuk lebih mandiri, bertanggung jawab, dan kooperatif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, karyawan lebih cenderung mencapai tujuan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas ketika mereka termotivasi untuk melakukannya. Semangat dan kemudahan karyawan saat melakukan pekerjaan mereka diyakini dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Jadi, kerangka penelitian ini menunjukkan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian ini saling terkait.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Karakteristik Responden

Dari 85 orang yang disurvei, 85 bekerja untuk PT Supra Primatama Nusantara, juga dikenal sebagai Biznet Networks. Semua peserta memenuhi syarat untuk berpartisipasi dalam penelitian karena mereka adalah pekerja penuh waktu dengan masa kerja minimal enam bulan. Sebagian besar responden berusia produktif, dan pengalaman kerja mereka bervariasi dari kurang dari satu tahun hingga lebih dari 10 tahun.

Latar belakang responden yang beragam menggambarkan gambaran akurat tentang kondisi SDM di organisasi tersebut. Responden diharapkan memberikan evaluasi yang tidak bias terhadap fokus penelitian budaya kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan pengalaman kerja mereka yang beragam.

3.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada instrumen untuk menjamin bahwa variabel penelitian diukur secara akurat dan konsisten oleh kuesioner. Semua item dianggap valid dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian karena temuan uji validitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya di bawah 0,05.

Semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,90, menurut temuan uji reliabilitas. Hasil untuk variabel berikut diperoleh: motivasi kerja 0,937, kinerja karyawan 0,969, kepuasan kerja 0,927, dan budaya kerja 0,948. Angka-angka ini menunjukkan bahwa alat penelitian sangat konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja	0,948	Reliabel
Motivasi Kerja	0,937	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,927	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,969	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Nilai signifikansi uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov kurang dari 0,001. Menurut temuan ini, data residual tidak mengikuti distribusi normal. Meskipun demikian, pendekatan Teorema Batas Pusat untuk analisis regresi dapat dilakukan karena ukuran sampel penelitian sebanyak 85 responden.

Setiap variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10, menurut uji multikolinearitas. Ini membuktikan bahwa model penelitian bebas dari masalah multikolinearitas utama, sehingga memungkinkan korelasi yang valid antara variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Kerja	0,162	6,183
Motivasi Kerja	0,159	6,283
Kepuasan Kerja	0,236	4,230

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Karena variabel budaya kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, uji heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Pada saat yang sama, heteroskedastisitas harus diperhitungkan ketika menafsirkan hasil penelitian karena variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,010.

3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana budaya perusahaan, dorongan intrinsik, dan kebahagiaan kerja memengaruhi produktivitas, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Tabel 2 menampilkan hasil pengolahan data SPSS.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t Hitung	Sig.
Konstanta	3,974	2,353	-	1,689	0,095
Budaya Kerja (X1)	0,506	0,136	0,490	3,722	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,395	0,132	0,388	2,987	0,004
Kepuasan Kerja (X3)	0,035	0,116	0,032	0,299	0,766

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Untuk mengetahui bagaimana budaya perusahaan, motivasi intrinsik, dan kebahagiaan kerja memengaruhi produktivitas, para peneliti melakukan studi regresi linier berganda. Persamaan regresi ini diperoleh dari analisis:

$$Y = 5,788 + 0,612X_1 + 0,243X_2 + 0,042X_3 + e$$

Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan kebahagiaan kerja, menurut persamaan regresi. Ini menunjukkan bahwa ketika nilai setiap variabel independen meningkat, kinerja di tempat kerja juga meningkat.

Budaya kerja memiliki koefisien regresi 0,506, yang berarti bahwa ada peningkatan 0,506 unit dalam kinerja karyawan untuk setiap peningkatan satu unit dalam budaya kerja. Pada saat yang sama, koefisien regresi 0,395 untuk motivasi kerja menunjukkan bahwa peningkatan 0,395 unit dalam motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Meskipun kebahagiaan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (koefisien regresi = 0,035), hubungan tersebut tidak terlalu signifikan.

Di antara faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, budaya kerja menonjol dengan nilai Koefisien Standar (Beta) tertinggi yaitu 0,490. Hal ini menunjukkan bahwa, jika dibandingkan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja, budaya kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh.

3.5 Pengujian Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 4. Hasil Uji t

Hipotesis	Hubungan Variabel	t Hitung	Sig.	Keputusan
H1	Budaya Kerja → Kinerja Karyawan	3,722	0,000	Diterima
H2	Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	2,987	0,004	Diterima
H3	Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,299	0,766	Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Hasil menunjukkan bahwa budaya kerja secara statistik signifikan dengan nilai p 0,000, yang lebih rendah dari ambang batas yang diterima yaitu 0,05. Berdasarkan temuan ini, dapat dikatakan bahwa budaya perusahaan secara signifikan memengaruhi produktivitas. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan berkorelasi langsung dengan kualitas budaya kerjanya. Perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab serta konsentrasi pada pencapaian tujuan organisasi dapat dipupuk oleh budaya kerja yang kuat.

Variabel lain dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 adalah motivasi kerja, dengan nilai 0,004. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Pekerja yang sangat termotivasi lebih cenderung datang bekerja dengan sikap positif, memberikan yang terbaik, dan bekerja keras untuk memenuhi atau melampaui tujuan perusahaan.

Di sisi lain, ukuran kepuasan kerja secara statistik signifikan ($p > 0,05$) dengan nilai 0,766. Menurut temuan ini, tidak ada korelasi antara kebahagiaan kerja dan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi langsung antara kepuasan karyawan dan kinerja. Tidak peduli seberapa bahagia atau tidak bahagia seseorang dengan pekerjaannya, ada kalanya mereka tetap harus berkinerja sesuai harapan perusahaan.

Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2) diterima, sedangkan hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F

F Hitung	Sig.	Keputusan
97,607	0,000	H4 Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Nilai F yang dihitung adalah 97,607 pada tingkat signifikansi 0,000, menurut Tabel 5. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa kebahagiaan kerja, motivasi kerja, dan budaya perusahaan semuanya secara signifikan memengaruhi produktivitas. Menurut temuan ini, tidak ada satu elemen pun yang menentukan kinerja karyawan; melainkan, itu adalah hasil dari sejumlah faktor yang bekerja bersama. Jadi, untuk hasil maksimal, bisnis harus mempertimbangkan budaya perusahaan, motivasi karyawan, dan kebahagiaan kerja secara bersamaan. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa H4 benar.

3.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan menggunakan koefisien determinasi, seseorang dapat memastikan tingkat penjelasan yang diberikan oleh variabel independen untuk variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,885	0,783	0,775	3,755

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Nilai R-squared adalah 0,783, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6. Ini berarti bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya perusahaan menjelaskan 78,3% varians dalam kinerja karyawan. Namun, 21,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang bukan bagian dari metodologi penelitian studi ini. Setelah memperhitungkan jumlah variabel independen, kemampuan model untuk menjelaskan perubahan dalam kinerja karyawan tetap baik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,775. Korelasi yang sangat substansial ($R=0,885$) ada antara faktor independen dan kinerja karyawan, yang semakin mendukung kesimpulan ini. Temuan studi ini mendukung kesesuaian model penelitian sebagai penjelasan untuk variasi dalam kinerja karyawan.

3.7 Pembahasan

Di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks), kami ingin mengetahui bagaimana faktor-faktor seperti budaya perusahaan, kebahagiaan karyawan, dan motivasi intrinsik memengaruhi produktivitas. Tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja dan budaya kerja menunjukkan hubungan yang signifikan.

Menurut temuan tersebut, faktor terpenting yang memengaruhi produktivitas pekerja adalah budaya perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks) berhasil membentuk sikap dan tindakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan pengendalian diri, akuntabilitas, kerja sama, dan dedikasi. Output staf meningkat seiring dengan kuatnya budaya kerja perusahaan. Bukti seperti ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan lebih dari sekadar seperangkat aturan; budaya perusahaan juga merupakan pendorong peningkatan efisiensi dan output dalam pekerjaan. Terdapat bukti kuat bahwa budaya kerja dan motivasi karyawan secara signifikan memengaruhi kinerja dalam pekerjaan. Menurut temuan ini, pekerja yang sangat termotivasi lebih cenderung datang bekerja dengan sikap positif, memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan perusahaan, dan memberikan yang terbaik untuk tugas-tugas mereka. Keterlibatan karyawan merupakan kunci keberhasilan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks) dalam mencapai tujuannya. Semangat kerja dan produktivitas karyawan meningkat ketika mereka merasa kontribusi mereka dihargai, upaya mereka diakui, dan mereka mendapat dukungan dari manajemen. Menurut penelitian ini, kebahagiaan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Tampaknya kepuasan karyawan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, menurut hasil ini. Alasan mengapa hal ini bisa terjadi adalah karena karyawan, betapapun puas mereka dengan pekerjaan mereka, tetap berkewajiban untuk mematuhi tujuan, standar operasional, dan tugas perusahaan. Artinya, karyawan perlu mempertahankan kinerja yang baik untuk memenuhi tuntutan organisasi, terlepas dari bagaimana perasaan mereka terhadap beberapa bagian pekerjaan mereka. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja tidak sepenting budaya

kerja dan motivasi dalam upaya PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks) untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada saat yang sama, penelitian telah menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja, dorongan kerja, dan budaya perusahaan semuanya memainkan peran utama dalam membentuk kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, tidak ada satu aspek pun yang menentukan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan; melainkan, ini adalah jalinan kompleks elemen yang saling terkait. Dengan demikian, untuk kesuksesan optimal dan jangka panjang, bisnis harus fokus pada semua bidang manajemen sumber daya manusia. Budaya kerja, motivasi, dan kepuasan kerja menyumbang sebagian besar varians dalam kinerja karyawan di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks), menurut koefisien determinasi (R^2) sebesar 78,3%. Variabel organisasi, gaya kepemimpinan, struktur remunerasi, lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, kompetensi karyawan, dan faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian menyumbang 21,7% sisanya. Angka-angka ini menunjukkan bahwa model penelitian dapat secara memadai menggambarkan elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas pekerja. Singkatnya, temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks) lebih produktif ketika budaya kerja mereka diperkuat dan motivasi mereka ditingkatkan. Kedua hal ini secara konsisten terbukti paling penting dalam membuat orang bekerja lebih keras dan lebih cerdas sehingga bisnis dapat mencapai tujuannya. Menurut studi yang meneliti bagaimana faktor-faktor seperti budaya perusahaan, motivasi karyawan, dan kepuasan kerja memengaruhi produktivitas di tempat kerja, dua faktor terpenting adalah budaya perusahaan dan motivasi karyawan..

4. Kesimpulan

Menurut penelitian, kinerja karyawan di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks) sebagian besar dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan motivasi intrinsik. Berdasarkan hasil ini, manajemen harus memprioritaskan inisiatif untuk meningkatkan disiplin, kerja sama, akuntabilitas, dan pengintegrasian nilai-nilai bisnis ke dalam rutinitas karyawan guna memperkuat budaya kerja perusahaan. Komponen terpenting dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja adalah budaya kerja yang positif. Dukungan organisasi yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, sistem kompensasi yang adil, peluang untuk pertumbuhan profesional, dan pelatihan berkelanjutan adalah beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawannya agar melakukan pekerjaan terbaik mereka. Produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan yang optimal merupakan hasil yang diharapkan dari upaya-upaya ini. Kepemimpinan, remunerasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja adalah variabel lain yang dapat dimasukkan dalam penelitian selanjutnya untuk memperluas model penelitian dan menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan variabel tambahan ini, kami berharap dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap tentang apa yang mendorong kinerja karyawan.

Referensi

1. Akram, F. N., Recky, R., Ismail, G. D., Muttaqin, R., Setiyani, A., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Industri Makanan Dengan Digitalisasi Sebagai Variabel Mediasi. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(2), 323–331.
2. Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
3. Apandi, N. A., Recky, R., Siddiq, A. M., Nazaruddin, N., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja produksi di industri boneka Obralanstore. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 80–89.
4. Bilady, R., Recky, Ismail, G. D., & Nazarudin. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Baraka Sarana Tama. *Jurnal Economica Media Komunikasi Isei Riau*, XII(2), 194–203.
5. Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., Sanjaya, R., Riesso, A. S., & Batubara, N. A. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Penerbit Tahta Media*.
6. Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Sari.(2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3).
7. Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367.
8. Kurniawati, N. I., & Raharja, E. (2023). The influence of employee engagement on organizational performance: a systematic review. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20(4), 203–213.
9. Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
10. Prayogo, E. M., Siddiq, A. M., & Wijaya, F. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 171–185. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1650>
11. Septiani, A., Siddiq, A. M., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Finishing PT. Papyrus Sakti Paper Mill. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 392–398.
12. Subarnas, A. N. F., Recky, R., & Aziz, D. A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pt. Akur Pratama (Yogya Riau Junction). *Jurnal Economica: Media Komunikasi Isei Riau*, 12(2), 216–225.
13. Sugiyono. (2010). Metode Peneliiian. *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

14. Taufiq, M., Recky, R., & Sari, Y. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Kabupaten Bandung. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 226–235.
15. Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.