PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. SINAR ALAM PERMAI BANYUASIN 1

SKRIPSI

Nama : MELYSA

NIM : 212016196

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. SINAR ALAM PERMAI BANYUASIN 1

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : MELYSA

NIM : 212016196

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Melysa
NIM	: 212016196
Konsentrasi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Permai Banyuasin 1.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudiaan hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

METERAI TEMPEL
TGL. 20
D708EAHF529316747
6000
ENAM RIBU RUPIAH

melysa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	**: Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja dan Budayasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai Banyuasin 1.**
Nama	**: Melysa**
NIM	**: 212016196**
Fakultas	**: Ekonomi dan Bisnis**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: SDM**

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal **Agustus 2020**

Pembimbing I,

Hj.Kholilah,S.E.,M.Si
NIDN: 0201106001

Pembimbing II,

Mardiana Puspasari,S.E.,M.Si
NIDN:0226107001

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Zaleha Trihandayani, S.E.M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Sebenarnya, siapa yang menepati janji dan bertakwa, maka sungguh Allah mencintai orang-orang yang bertakwa".

(Q.S Ali-Imran : 76)

"Hidup akan maju dan berkembang jika dilandasi dengan niat dan tawakal, namun jangan lupa bersyukur dan terima dengan apa yang dimiliki sekarang ini agar kita selalu menerima dengan ikhlas dengan takdir yang telah ditentukan oleh-Nya".

Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada

1. *Kepada Orang Tuaku Tercinta, Ayahku Sinarto dan Ibuku Sriyati*
2. *Kepada Mamaku Tercinta Mamaku Mutibah Syarah*
3. *Kepada Saudara-Saudaraku, Kiky Dea, Agung Ary Asmara, dan Susi Fitriyani*
4. *Dosen Pembimbingku HJ. Kholilah, SE.,M.Si dan Mardiana Puspasari, S.E.M.Si*
5. *Teman-Temanku Seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2016*
6. *Almamater Tercinta*

PRAKATA

Segala Puji bagi Allah SWT, berkat rahmatnya penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Alam Permai Banyuasin1 ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

PT. Sinar Alam Permai adalah Perusahaan Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang pengolahan minyak sawit. Lokasi pabrik terletak di desa Perajin, Kecamartan Banyuasin 1, Kabupaten Banyuasin, yang berjarak kurang lebih 25 km dari kota Palembang. Pada awal berdirinya tahun (1984), perusahaan ini merupakan perusahaan milik keluarga Sukrianto Halim. Pada tahun 1991, tingkat produksi serta hasil penjualan mengalami penurunan sehingga pada bulan Oktober 1991 diambil alih (dibeli) oleh Group Karya Prajona Nelayan (KPN) sehingga PT. Sinar Alam Permai menjadi salah satu anak perusahaan dari Group Karya Prajona Nelayan (berganti) namanya menjadi Wilmar Internasional Group.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tuaku Ayahanda Sinarto dan Ibuda Sriyati dan kepada Mama yang telah memberikan do’a dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini dan kepada saudaraku Kiky Dea Fidolla dan Agung Ary yang tak henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Hj. Kholilah,S.E,M.Si dan Ibu Mardiana Puspasari,SE.,M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

a. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
b. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
c. Ibu Zaleha Trihandayani,SE.,M.Si dan Bapak Mister CanderaS.pd.Si Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
d. BapakYudha Mahrom.DS.SE,.M.Si dan Ibu Lesi Agusria, S.E,M.M selaku penguji pada seminar proposal.
e. Bapak Zawawi Nasution, S.E.,M.Si dan Ibu Dinarossi, S.E,.M.M selaku penguji ujian komprehensif.
f. Bapak / ibu seluruh dosen pengasuh yang telah membantu dalam mempelajari semua materi yang ada, serta staf dan karyawan / karyawati terima kasih.
g. Pimpinan yang telah memberikan izin untuk penelitian dan karyawan yang telah bersedia mengisi kuesioner di PT Sinar Alam Permai Banyuasin
h. Mama tercinta (Mutibah Syarah) yang selalu senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis

i. Mbak Anis, Mbak Vera serta keluarga besar Aci yang selalu memberikan motivasi kepada penulis

j. Calon imam penulis yang selalu mendoakan namun namanya tidak bisa disebutkan.

k. Sahabat-sahabatku tersayang (Latifah, Betsy, Putri, Aulia, Susi, Ecy, Dewi)

l. Rekan-rekan KKN Posko 126

m. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Aamiin.

Palembang, Agustus 2020

Melysa

DAFTAR ISI

Sampul Depan

Halaman Judul i

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat ii

Halaman Pengesahan Skripsi iii

Halaman Motto Dan Persembahan iv

Halaman Prakata v

Halaman Daftar Isi viii

Halaman Daftar Tabel x

Halaman Daftar Gambar xii

Halaman Daftar Lampiran xiii

Abstrak xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 8

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A.Landasan Teori 9

B.Penelitian Sebelumnya 24

C.Kerangka Pemikiran 26

D.Hipotesis 26

BAB III METODE PENELITIAN

A.Jenis Penelitian 27

B.Lokasi Penelitian 27

C.Operasional Variabel 28

D.Populasi dan Sampel 29

E.Data yang Diperlukan 32

F.Metode Prngumpulan Data 33

G.Analisis Data dan Teknik Analisis 33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.Hasil Penelitian 43

B.Pembahasan Hasil Penelitian 68

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A.Simpulan 72

B.Saran 73

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel I.1	Data Hasil Penjualan PT Sinar Alam Permai Banyuasin 1	5
Tabel I.2	Data Kehadiran Karyawan PT Sinar Alam Permai Banyuasin 1	5
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
Tabel III.2	Distribusi Sampel	31
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas kinerja karyawan	46
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	47
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	48
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	50
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabelitas setiap variabel	51
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel IV.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV.10	Distribusi jawaban responden variabel kinerja karyawan	55

Tabel IV.11	Distribusi jawaban responden variabel Motivasi Kerja	57
Tabel IV.12	Distribusi jawaban responden variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel IV.13	Distribusi jawaban responden variabel Budaya Organisasi	61
Tabel IV.14	Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV.15	Model Summary	65
Tabel IV.16	ANOVA[a] Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)	66
Tabel IV.17	Hasil Uji t (Parsial)	67

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 26

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelilian
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Tabulasi
Lampiran 4	Uji Validitas dan Uji Realibilitas
Lampiran 5	Uji F, Uji t, Uji r^2
Lampiran 6	Sertifikat Toefl
Lampiran 7	Sertifikat Aik
Lampiran 8	Plagiarism Checker X Originality Report
Lampiran 9	Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran 10	Surat Riset
Lampiran 11	Surat Keterangan Lunas BPP
Lampiran 12	Daftar Alumni
Lampiran 13	Tabel F
Lampiran 13	Tabel t
Lampiran 14	Tabel r^2
Lampiran 15	Biodata Penulis
Lampiran 16	Jurnal

ABSTRAK

Melysa / 212016196 / 2020 / Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Alam Permai Banyuasin 1.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Permai Banyuasin 1.Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Alam Permai Banyuasin 1. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Penelitian ini menggunakan Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan dan dengan menggunakan 12 indikator. Populasi dalam Penelitian adalah seluruh karyawan PT Sinar Alam Permai Banyuasin 1 yang berjumlah 156 Karyawan. Dalam Penelitan ini sampel yang diambil sebanyak 61 responden dangan metode pengambilan sampel *cluster sampling.* Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang di kuantitatifkan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) Uji F (simultan) terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. 2) Uji T (parsial) terdapat Pengaruh secara signifikan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Melysa/ 212016196/2020 / The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance at PT Sinar Alam Permai Banyuasin 1.

The formulation of the problem in this study was the whether or not there was an influence of Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Employee Performance at PT Sinar Alam Permai Banyuasin 1. The objective of this study was to determine the influence of Work Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Employee Performance at PT Sinar Alam Permai Banyuasin1.This study was associative research. The Variables in this study were Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Culture and Employee Performance using 12 indicators. The population in this study was all employees of PT Sinar Alam Permai Banyuasin 1, that amounted to 156 employees. In this research, the sample taken was 61 respondents using cluster sampling method. The data used were primary data and secondary data with the Data Collection Method used in this study was a questionnaire. The Analysis of the data used was qualitative, which was quantitative by using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that 1) F test (simultaneous) had a significant influence on Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Employee Performance. 2) T Test (partial) there was a significant influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Culture and Employee Performance.

PENGESAHAN
NO.A93 /Abstract/LB/UMP/ VIII / 20 20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatran institusi atau organisasi. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, maka diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas, dan mempunyai semangat yang tinggi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

Menurut Kasmir, (2019:182). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berati berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Menurut Nurlaila dalam buku Bintoro dkk (2017:106) Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasaan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Menurut Hasibuan (1999) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Robbins (2008) menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Muhammad Busro (2018:5) mendefinisikan budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi,

sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

PT. Sinar Alam Permai adalah Perusahaan Modal Asing (PMA) yang bergerak di pengolahan minyak sawit. Lokasi pabrik terletak di Desa Perajin Mariana, Kecamatan Banyuasin 1, Kabupaten Banyuasin yang berjarak kurang lebih 25 km dari kota Palembang. Pada awal berdirinya (tahun 1984), perusahaan ini merupakan perusahaan milik keluarga Sukrianto Halim. Pada tahun 1991, tingkat produksi serta hasil penjualan mengalami penurunan, sehingga pada bulan Oktober 1991 diambil alih (dibeli) oleh Group Karya Prajona Nelayan (KPN) sehingga PT Sinar Alam Permai menjadi salah satu anak perusahaan dari Group Karya Prajona Nelayan (KPN). Terhitung tanggal 1 September 2006, Karya Prajona Nelayan (KPN) berganti namanya menjadi Wilmar International Group.

Pada tahun 1992, PT. Sinar Alam Permai mengoperasikan pabrik Refinery & Fractionation dengan kapasitas 200 MT dengan menggunakan bahan baku Crude Palm Oil (CPO) dan pabrik Kernel Crushing Plant dengan kapasitas 150 MT per hari. Kemudian produk Consumer Pack yang dikeluarkan PT. Sinar Alam Permai telah mendapatkan merek dagang yang dikeluarkan oleh Badan Pengawasan Obat & Makanan (Badan POM) serta telah mendapatkan sertifikat HALAL dari MUI untuk meyakinkan konsumen bahwa produk yang dikonsumsi adalah produk yang HALAL dengan mencantumkan tulisan HALAL pada kemasan produk. Selain itu produk Consumer Pack juga sesuai SNI (Standar Nasional Indonesia)

Tabel I.1

Data Penjualan PT. Sinar Alam Permai Banyuasin 1

Tahun	Standarisasi (Rp)	Realisasi (Rp)
2015	500.000.000.000	411.282.194.650
2016	500.000.000.000	398.314.576.431
2017	500.000.000.000	370.538.668.000
2018	500.000.000.000	506.442.621.323
2019	500.000.000.000	423.786.412.346

Sumber: PT. Sinar Alam Permai Banyuasin 1, 2020.

Berdasarkan tabel I.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2015-2017 terjadi penurunan realisasi yang tidak sesuai dengan target perusahaan yang telah ditentukan. Sedangkan pada tahun 2018 realisasi yang terjadi yang terjadi melebihi batas target yang telah ditentukan. Adapun pada tahun 2019 yang hanya terealisasi mengalami penurunan yang tidak jauh berbeda.

Tabel I.2

Data Kehadiran Karyawan

PT. Sinar Alam Permai Banyuasin 1

Tahun 2019

Bulan	Persentase Kehadiran
Januari	84%
Februari	79%
Maret	72%
April	83%
Mei	81%
Juni	85%
Juli	79%
Agustus	81%
September	66%
Oktober	91%
November	70%
Desember	64%

Sumber: PT. Sinar Alam Permai banyuasin 1, 2020

Kinerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Banyuasin masih kurang optimal, kualitas hasil masih kurang baik. Berdasarkan tujuan belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja karyawan belum optimal dan realisasi produksi berfluktuatif menurun. Faktor lainnya yang

mempengaruhi naik turunnya kinerja perusahaan yaitu belum adanya umpan balik. Kurangnya masukan dan bimbingan dari pimpinan sehingga karyawan kurang mampu dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja yang menurun disebabkan karena kendala alat dan sarana yang dimiliki perusahaan kurang optimal seperti sering terjadi kerusakan pada mesin pengolahan minyak kelapa sawit sehingga proses pekerjaan jadi terhambat. Selain itu tidak ada fasilitas kantin sehingga karyawan harus keluar untuk memenuhi kebutuhan makan siang.

Standar kerja yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Akibatnya standar kerja yang diterapkan perusahaan Belum terlaksana dengan baik. Kinerja karyawan yang rendah dapat juga terlihat dari kurangnya motif atau dorongan dalam bekerja misalnya kurangnya dorongan untuk lebih bersemangat dalam bekerja agar karyawan lebih giat dalam bekerja dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Kebebasan untuk melakukan sesuatu juga harus dilakukan guna mengembangkan kinerja karyawan. Tetapi hal tersebut tidak terlihat di PT. Sinar Alam Permai Banyuasin 1.

Motivasi dalam perusahaan diantaranya balas jasa, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan atas pekerjaan. Balas jasa yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan seperti hal nya pemimpin yang tidak memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerjanya. Selanjutnya dilihat dari prestasi kerja tidak adanya kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi contohnya pemimpin kurang mengizinkan

karyawan untuk mengembangkan potensi pada karyawan dengan pendidikan terakhir SMA.

Selanjutnya dilihat dari pengakuan atasan juga belum memberikan apresiasi kepada karyawan seperti memberi pujian atau penghargaan. Atasan juga belum memberikan pengarahan sebelum bekerja, sehingga karyawan tidak mendapatkan pujian dari pimpinan atas apa yang telah dikerjakan.

Kepuasan Kerja dalam PT Sinar Alam Permai Banyuasin 1, yaitu dilihat dari faktor finansial seperti jaminan sosial, tunjangan/fasilitas dan karyawan tidak menerima jaminan kesehatan, selain itu kurangnya fasilitas perusahaan seperti ditiadakannya kantin sehingga mengharuskan karyawan memilih makan diluar perusahaan bahkan ada yang memilih pulang ke rumah, bagi karyawan yang bertempat tinggal tidak jauh dari perusahaan, kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, serta kemampuan yang dimiliki karyawan kurang optimal.

Budaya Organisasi di PT. Sinar Alam Permai Banyuasin 1 masih menggunakan kebiasaan-kebiasaan kerja yang dijadikan sebagai tradisi dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Adanya karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan tepat waktu. waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dikarenakan pimpinan kurang tegas serta aturan yang tidak ketat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Alam Permai Banyuasin 1

B. Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Alam Permai Banyuasin 1?

C. Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi kerja, Kapuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai Banyuasin 1.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

a. Dapat menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan terutama mata kuliah yang berkaitan dengan penelitian.

b. Dapat menambah ilmu, wawasan dan pengalaman khususnya mengenai ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai kinerja karyawan pada PT. Sinar Alam Permai Banyuasin 1.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

Daftar Pustaka

Afandi Pandi. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Zanafa Publishing

Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media

Brury Monce. 2016 Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.1, 2016: 1-16* .

Cahya Ristiyana. 2013 Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan,Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di di bagian Keuangan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta.*Jurnal Ekonomi.*

Fakultas Ekonomi dan bisnis. 2018. *pedoman penulisan usulan penelitian dan skripsi.* Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Fauzi Fitriya , Dencik Basyith Abdul , Asiati Isnaini Diah. 2019. *Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi*. Jakarta: Salempa Empat.

Iqbal Hasan. 2019. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2* (Statistik Inferensif). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (teori dan praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo.

Malayu S.P. Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif, dan* R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Widodo Setyo Djoko . 2017 Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Depok.*Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis JMM Vol. 13 No. 2 Oktober 2017 | 896* .