

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.SUMATERA ARTHA PROPERTINDO DI KABUPATEN
OGAN ILIR**



SKRIPSI

**Nama : Aldo Saputra Agung
NIM : 212021242**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.SUMATERA ARTHA PROPERTINDO DI KABUPATEN
OGAN ILIR**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Aldo Saputra Agung
NIM 212021242**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aldo Saputra Agung
Nim : 212021242
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan PT.Sumatra artha Propertindo di Ogan Ilir

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 sepenuhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025



Aldo Saputra Agung

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan PT.Sumatra artha Propertindo di Ogan Ilir
Nama : Aldo Saputra Agung
NIM : 212021242
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal September 2025

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
NIDN. 0216057001



Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si.
NIDN. 0220018901

Mengetahui
Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN. 022905750

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. "Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap" (QS. Al-Insyirah: 6-8)
2. "Pohon yang kokoh juga tumbuh dari benih yang kecil " (Belerik)
3. "Santai saja, yang penting selesai " (Aldo Saputra Agung)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah H. Al-insani dan Ibu Hj. Mirda Wati yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudara kandungku, Aldi Mirnanah yang selalu memberikan dorongan dan motivasi sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini. Semoga selalu diberkahi dan diberikan Kesehatan.
- ❖ Kepada keluarga dan sahabat saya

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan PT.Sumatra artha Propertindo di Ogan Ilir** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku ayah H. Al-insani dan ibu Hj. Mirdawati telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Ibu Dr.Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu DR. Choriayah, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Kepada Karyawan PT.Sumatra Artha Propertindo yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kepada Teman-temanku, Tiara Febianti dan Fenny Sagita. Kalian telah menjadi sahabat yang tak ternilai selama ini. Terima kasih atas keperdulian, tawa, dan canda kalian yang selalu memberikan semangat dan keperduliannya. Semoga kita semua menjadi orang yang sukses dan selalu ingat kepada Allah SWT.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusuna skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, September 2025

Aldo Saputra agung

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
HALAMAN ABSTRAK.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis.....	30
BAB III	31
METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Oprasional Variabel.....	33
D. Populasi dan Sempel	34
E. Data yang Diperlukan.....	37

F. Metode yang Digunakan	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis data.....	38
BAB IV	48
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
BAB V	76
A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pencapaian Pelaksanaan Kinerja	4
Table I.2 Hasil Pra Riset Karyawan.....	5
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	34
Tabel III.2 Jumlah Karyawan dan Sampel	37
Tabel IV.1 Uji Validitas	51
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Massa Kerja	55
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	58
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel udaya Organisasi	62
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	64
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan)	66
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	67
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	31
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kusioner Penelitian

Lampiran : Identitas responden

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : karakter Responden

Lampiran : Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran : Uji Regresi Linier

Lampiran : Tabel r

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel T

Lampiran : Surat Keterangan Lunas BPP

Lampiran : Surat Keterangan Selesai Riset dari Tempat Penelitian

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Cek Plagiat Turnitin

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran : Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis

Lampiran : Sertifikat SKPI Penerapan Budaya Kerja Bank Sumsel

Lampiran : Sertifikat SKPI Etika dan Kepribadian (Carissa)

Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan Pengembangan SDM

Lampiran : Sertifikat SKPI Human Resources Management (ESAS)

Lampiran : Sertifikat SKPI Pelatihan SPSS

Lampiran : Biodata Peneliti

ABSTRAK

Aldo Saputra Agung/212021242/2025/ Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Artha Propertindo di Kabupaten Ogan Ilir. Pembimbing (1) Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. (2) Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo di Ogan Ilir. Sampel yang digunakan dalam adalah 52 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai $F_{hitung} 41,073 > f_{tabel} 2,80$. artinya ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai t_{hitung} motivasi $2,968 > 2,010$, disiplin kerja $3,764 > 2,010$, dan budaya organisasi $3,816 > 2,010$ artinya secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi, memperlihatkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebesar 70,2%.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Aldo Saputra Agung/212021242/2025/ The Influence of Motivation, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Sumatera Artha Propertindo in Ogan Ilir Regency. Supervisors: (1) Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. (2) Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si.

This study aims to determine the influence of motivation, work discipline, and organizational culture on employee performance at PT. Sumatera Artha Propertindo in Ogan Ilir. The sample used was 52 respondents. The analysis technique used was multiple linear regression. The results of the multiple linear regression analysis showed that motivation, work discipline, and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance. The results of the simultaneous hypothesis test showed a calculated F value of $41.073 > f_{table} 2.80$. This means that there is a significant influence of motivation, work discipline, and organizational culture on employee performance. The results of the partial hypothesis test showed a calculated t value of motivation $2.968 > 2.010$, work discipline $3.764 > 2.010$, and organizational culture $3.816 > 2.010$, which means that partially there is a significant influence of motivation, work discipline, and organizational culture on employee performance. The determination value shows that motivation, work discipline, and organizational culture are able to contribute to the ups and downs of employee performance, with the magnitude of the changes caused by 70.2%..

Keywords : *Motivation, work Discipline, Organizational Culture, and Employee Proformance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Agar manajemen berjalan efektif, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berketerampilan dan berpengetahuan tinggi, serta mengelola perusahaan secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan (Bariqi, M. D, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Edison dkk (2022:188), juga menggambarkan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang dapat diukur selama periode waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Pendapat lain, yang dikemukakan oleh Kasmir (2017:182), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja yang berhasil dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh Karyawan dalam suatu periode melalui banyak tahapan, tugas sesuai tanggung jawabnya masing-masing bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan tidak terjadi secara terpisah, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Faktor utama yang memengaruhi kinerja meliputi motivasi, disiplin

kerja, dan budaya organisasi. Ketiga faktor ini berperan penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas-tugasnya dengan penuh dedikasi dan usaha. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi kerja berperan penting dalam mempengaruhi tingkah laku, pengambilan keputusan, dan tindakan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki performa yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih mampu mengatasi tantangan pekerjaan. Herzberg (2020) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik, yang keduanya dapat meningkatkan kinerja individu apabila dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin adalah tingkah laku seseorang yang patuh pada peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis di organisasi. Selain itu, pandangan lain yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2017:86) adalah bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan ketaatan seseorang dalam mematuhi norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Selain itu, Hasibuan (2019:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan mencakup kesadaran dan kesetiaan seorang karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan tempat mereka bekerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan untuk bekerja sama, dan mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan oleh perusahaan. Edison dkk. (2022:177) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah hasil dari penggabungan gaya budaya dan perilaku yang dibawa oleh setiap individu sebelumnya ke dalam norma-norma dan filosofi baru, yang memperlihatkan semangat dan identitas kelompok dalam menghadapi tujuan dan tantangan tertentu. Fahmi (2016:186) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah ada dalam jangka waktu yang lama dan digunakan serta diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Wibowo (2017:6), budaya organisasi sebagai dasar organisasi yang terdiri dari norma, keyakinan, dan nilai yang dipegang bersama oleh individu, yang mencerminkan inti karakteristik tentang bagaimana berperilaku di dalam organisasi tersebut.

PT.Sumatera Artha Propertindo salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan rumah komersil dan subsidi secara tunai ataupun kredit. PT.Sumatera Artha Propertindo telah menetapkan peraturan dan tata tertib seperti rapi dalam berpakaian, melaksanakan standar kerja dengan baik, tidak mangkir dalam bekerja serta jam masuk dan pulang kerja. Setiap masuk kerja di pagi hari dan sore hari pada waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil pencapaian pelaksanaan Kinerja Karyawan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Berikut tabel yang menunjukkan hasil pencapaian pelaksanaan kinerja pada PT. Sumatera Artha Propertindo periode 2022 sampai dengan 2024.

Tabel 1.1
Hasil Pencapaian Pelaksanaan Kinerja
PT. Sumatera Artha Propertindo Tahun 2022 – 2023

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1.	2022	270 unit	229 unit	89 %
2.	2023	270 unit	246 unit	85 %
3.	2024	270 unit	259 unit	86 %

Sumber: PT. Sumatera Artha Propertindo Indralaya. yang diolah Penulis, 2025.

Berdasarkan Tabel, terlihat target tiga tahun terakhir belum terealisasi. Dari hasil wawancara penulis kepada sumber, Hal ini disebabkan oleh Kinerja Karyawan yang belum optimal dikarenakan Pemasaran yang kurang Efektif, dan Waktu yang Tidak Tepat untuk Menjual.

Berdasarkan hasil prariset yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan dapat dilihat dari rekapan jawaban sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset Karyawan
PT. Sumatera Artha Propertindo

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1.	Karyawan merasa bahwa kualitas pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.	12	18
2.	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.	9	21
3.	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	9	21
Motivasi Kerja			
1.	Karyawan merasa dihargai dalam lingkungan kerja.	10	20
2.	Komunikasi di tempat kerja berlangsung dengan baik	7	23
3.	Karyawan merasa nyaman bekerja dengan rekan saat ini	11	19
Disiplin Kerja			
1.	Pimpinan dapat dijadikan teladan oleh para karyawan	11	19
2.	Karyawan yang melanggar aturan perusahaan akan mendapatkan sanksi hukuman yang telah ditetapkan pimpinan	10	20
3.	Karyawan yang bekerja selalu dalam pengawasan pimpinan sehingga pekerjaan terselesaikan tepat waktu.	7	23
Budaya Organisasi			
1.	Karyawan mampu bekerja mencapai target.	10	20
2.	Perusahaan peduli terhadap prestasi kerja yang telah dicapai karyawan.	12	18
3.	Karyawan teliti dalam menjalankan pekerjaan.	11	19

Sumber: Hasil pra-riset 2025.

Dilihat dari hasil prariset pada Tabel 1.2 karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan kurangnya keterampilan dalam kinerja yang kurang baik. Pengetahuan yang kurang juga menyebabkan Kinerja Karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo belum optimal sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Adapun permasalahan lain di PT. Sumatra Artha Propertindo yang dilihat dari jumlah responden pra riset yakni karyawan merasa kontribusi mereka tidak diakui atau dihargai dalam lingkungan kerja yang dapat menurunkan motivasi dan loyalitas kerja, alur komunikasi antar karyawan, tidak berjalan dengan baik sehingga menimbulkan miskomunikasi dan tidak jelas dalam melaksanakan tugas, dan hubungan antar rekan kerja kurang tidak

harmonis menimbulkan ketegangan dan membuat karyawan merasa kurang nyaman bekerja dalam tim.

Permasalahan yang ada di PT. Sumatra Artha Propertindo adalah Disiplin kerja, dimana karyawan tidak memanfaatkan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, dikarenakan belum adanya kesediaan dalam meluangkan waktu terhadap perusahaan dan tidak ada pengawasan dari pimpinan yang tidak konsisten dan ambigu dalam menjalankan peraturan perusahaan, karena karyawan yang melanggar aturan tersebut perusahaan seperti karyawan yang telat pada saat masuk jam kerja hanya diberikan teguran saja tidak diberi hukuman sehingga karyawan yang melanggar aturan tersebut tidak merasa jera dan terus mengulangi kesalahan yang sama.

Selain Disiplin kerja permasalahan yang lain adalah Budaya Organisasi, dimana terlihat bahwa banyak karyawan tidak merasa menjadi bagian dari organisasi. Hal ini ditandai dengan kurangnya rasa memiliki dan minimnya semangat untuk saling membantu antar-karyawan. Kondisi ini berdampak pada lemahnya kerja sama tim dan sulitnya mencapai target bersama secara efektif. Permasalahan ini menunjukkan adanya kelemahan dalam budaya organisasi dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Artha Propertindo di Kabupaten Ogan Ilir.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk :

1. Dapat mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo.
2. Dapat mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo.
3. Dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo.
4. Dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa peningkatan pengetahuan dan wawasan baru bagi penulis. Selain itu, penelitian ini juga dapat menambah informasi terkini dalam bidang ilmu yang sedang dipelajari.

2. Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatra Artha Propertiindo

3. Bagi Almamater Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, wawasan, dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2020). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Aprilianti, Riana, and Syarifudin. 2022. "The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at the Bandung City Health Office." *Journal of Human Resource Management, Administration and Public Service* 9 (2): 357-69.
- Busro, Muhammad (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. CV Budi Utama Utama.
- Hasibuan (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT.Grasindo Jakarta.
- Herzberg, F. (2020). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Jamil, M. M., Badaruddin, & Hidayat, M. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*. *Ezenza Journal (EJ)*, 3(2), 1–12
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- khasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Prakktik)* (1st ed.) Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Maruli, B. S., Roni, R., & Mulyadi. (2020). The Correlation among Parental Involvement, Reading Motivation and Reading Achievement of Senior High School Students. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 1660–1670.

- Mas'ud Khudlori & Heru Baskoro (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank XYZ. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 21(2), 161–171.
- Mery Piru Upa, Muhammad Idris, Maryadi (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri di Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research*, 133–142
- Prasetyo, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8(2), 45-52.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education, hlm. 202.
- Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwaldiyana, S. (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group Gresik . *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)*, 10(1), 26-46.
- Wibowo, H. (2021). *Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja dan Motivasi*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Bisnis, 9(1), 33-40.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Rajawali Pers, Depok.