

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK SUMSEL BABEL KANTOR  
PUSAT JAKABARING**



**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh**

**Nama : Iksan Fauzul Adzim**

**NIM : 212022308**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2026**

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK SUMSEL BABEL KANTOR  
PUSAT JAKABARING**

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



**Nama : Iksan Fauzul Adzim**

**NIM : 212022308**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iksan Fauzul Adzim  
NIM : 212022308  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring

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 dikemudian 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

Palembang, Februari 2026



Iksan Fauzul Adzim

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

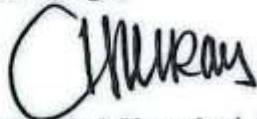
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat  
Jakabaring

Nama : Iksan Fauzul Adzim  
NIM : 212022308  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Februari 2026

Pembimbing I,



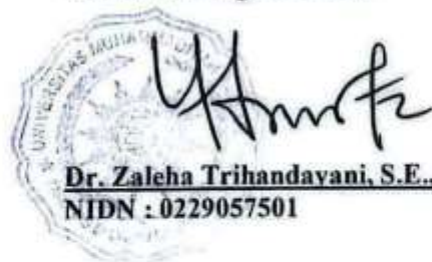
Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si  
NIDN : 0216057001

Pembimbing II,



Arradytia Permana, S.E., M.M.  
NIDN : 0225108802

Mengetahui Dekan  
u.b Ketua Program Studi



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

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik Pelindung”.*

*(Qur'an Surah Ali-Imran : 173)*

*Untuk yang pernah memandang rendah orang lain, Kamu pernah menyuruhku menyelesaikan skripsi, terima kasih sudah jadi motivasi diri ini.*

*Petuah Ibu “Jalankan ibadah wajibmu, selalu jujur, tolonglah orang selagi kamu bisa menolong dan selalu rendah hati tapi jangan rendah diri”.*

## **PERSEMBAHAN**

*Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :*

- 1. Kedua orang tua saya, Ayah m.Fauzie dan Ibu Niken Noviani yang sudah mensupport saya dari awal hingga akhir.*
- 2. Saudara – saudari saya yang selalu memberikan semangat.*
- 3. Pembimbing Skripsi Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Bapak Arradytia Permana, S.E.,M.M*
- 4. Sahabat – sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.*

## PRAKATA



**Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.**

Alhamdulillah rabbi' alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring.”. Dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, Ayahanda ku (M. Fauzie) dan Ibunda ku (Niken Noviani) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat didunia serta keluarga yang sangat mendukung.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dan beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

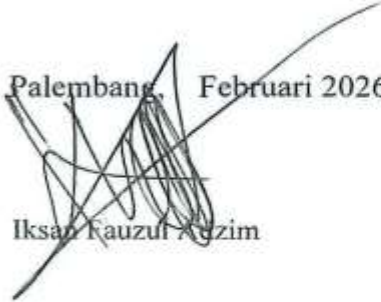
1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Welly, SE. M.Si sebagai koordinator kelas karyawan dan Bapak Arraditya Permana, SE. MM. Sekretaris kelas karyawan
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dala penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Arradytia Permana, S.E.,M.M.selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dala penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan seluruh Pegawai PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring yang sudah sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kepada Keluarga Besarku, terutama Ayah ku tercinta M. Fauzie dan Ibu ku tercinta Niken Noviani serta Saudara ku M Fani Oktariansyah dan Ade

Maretha yang tak henti-hentinya mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini

10. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku terbaik saya untuk saling suport.
11. Semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Palembang, Februari 2026



Iksan Fauzul Aziz

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	22
C. Kerangka Pemikiran .....	26
D. Hipotesis.....	27
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Operasional Variabel .....	30
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
E. Data Yang Diperlukan .....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	35
H. Jadwal Penelitian.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	69

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....71

B. Saran .....71

**DAFTAR PUSTAKA .....43**

**LAMPIRAN.....**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Absensi Kehadiran Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring Tahun 2025 .....	5
Tabel 1.2	Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring	6
Tabel 1.3	Motivasi Kerja PT. Bank Sumsul Babel Kantor Pusat Jakabaring.....	7
Tabel 1.4	Budaya Organisasi PT. Bank Sumsul Babel Kantor Pusat Jakabaring`	8
Tabel 3.1	Definisi operasional variabel penelitian.....	30
Tabel 3.2	Kerangka sampel berdasarkan divisi.....	31
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian .....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	26
------------------------------------	----

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring, baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring yang berjumlah 548 karyawan, dengan sampel sebanyak 85 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik Cluster Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data meliputi analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring. Secara parsial, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan motivasi dalam konteks penelitian ini.

**Kata kunci:** Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation and organizational culture on employee performance at PT. Bank Sumsel Babel Head Office Jakabaring, both simultaneously and partially. The type of research used is associative quantitative research. The population in this study consists of all employees of PT. Bank Sumsel Babel Head Office Jakabaring, totaling 548 employees, with a sample of 85 respondents determined using the Slovin formula and Cluster Sampling technique. The data used in this study are primary and secondary data, collected through interviews and questionnaires. The analytical method used is qualitative analysis which is then quantified. The data analysis techniques include multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination. The results show that motivation and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Bank Sumsel Babel Head Office Jakabaring. Partially, motivation does not have a significant effect on employee performance, while organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. This indicates that organizational culture has a more dominant role in improving employee performance compared to motivation in the context of this study.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memegang peranan dalam proses peningkatan perbaikan kualitas dan kuantitas kinerja baik di bidang sektor usaha maupun jasa. Faktor penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dapat terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan dan pengendalian organisasi yang berhubungan dengan pengembangan. Proses pengembangan dilakukan dengan cara merubah sistem kerja menjadi lebih terstruktur, fleksibel dan terorganisir. Manajemen sumber daya manusia dapat mengambil keputusan dalam fungsi sistem operasi dan tanggung jawab untuk memproduksi barang dan jasa dalam organisasi perusahaan. Perusahaan mempunyai aset sumber daya manusia yang baik melalui beberapa tahap dengan melakukan proses menyeleksi atau rekrutment dan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan. Kebijakan yang dilakukan pemerintah dalam rangka pencapaian program kerja yang telah direncanakan adalah suatu rangkaian. Perencanaan terukur dan terarah berpedoman dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kinerja adalah hasil kerja atau produktifitas kerja yang diukur baik secara baik atau produktifitas kerja yang diukur baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu atau tim dalam melaksanakan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Rivai dalam Muhammad Busro, (2018:88) kinerja adalah kesedian seorang atau kelompok

orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan Menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin.

Sala satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, persaingan yang ketat akan mendorong akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan . selain itu perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawannya. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawannya. menurut Wibowo (2014:322) Motivasi ialah sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu pencapai tujuan. Sedangkan menurut Malayu (2015:3) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain motivasi, budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Dengan kata lain, berbagi pengetahuan yang diinternalisasikan oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Menurut Busro (2020: 4) mendefinisikan budaya organisasi sebagai

sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Anggota organisasi akan bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi sebagaimana telah dituntun oleh organisasi melalui petunjuk pelaksanaan kegiatan dalam bentuk sistem operasional prosedur (SOP) atau KAK. Budaya organisasi persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Menurut Busro (2020: 4) budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dimiliki bersama oleh suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian adanya pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja diantara penelitian yang dilakukan oleh Melyna Putri Wijayasari, Wahyu Hidayat & Saryadi. (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muhammad Kasmin, Muhammad Rusydi Rahman (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Septi Wahyuningsih dan Dina Syakina (2021)..Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama

sama(simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Imelda Manalu (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring masih terlihat rendah. Hal ini disebabkan oleh karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan juga budaya organisasi yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat karyawan dalam bekerja serta banyaknya karyawan yang memiliki budaya kerja yang kurang seperti datang terlambat dan juga pulang lebih cepat. Berikut adalah daftar kehadiran karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring 5 bulan terakhir tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel I.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Daftar Absensi Kehadiran Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor**  
**Pusat Jakabaring Tahun 2025**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan (Org)</b>	<b>Datang Terlambat (%)</b>	<b>Pulang Cepat (%)</b>
Juni	548	10,0	2,2
Juli	548	9,4	3,8
Agustus	548	7,6	1,7
September	548	6,2	2,2
Oktober	548	10,0	2,5

**Sumber : PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring (2025)**

Berdasarkan diatas diketahui tingkat kehadiran dapat disimpulkan bahwa karyawan yang pulang cepat lebih sedikit dibandingkan dengan

karyawan yang datang terlambat hal ini menunjukkan bahwa karyawan seringnya tidak masuk tepat waktu dan tidak mematuhi semua peraturan yang ada. Perusahaan perlu menggunakan langkah untuk meminimalisir agar karyawan yang berada di perusahaan tidak banyak datang terlambat dan pulang cepat. Apabila karyawan tidak patuh maka perusahaan perlu mengadakan evaluasi ulang para karyawannya dengan menciptakan suasana yang baik dan kondusif. Suasana kondusif dapat membuat karyawan merasa lebih betah dan mempunyai kemauan untuk mau berlama-lama di kantor. Adapun kinerja karyawan, disiplin dan budaya organisasi dari hasil prariset dapat ditampilkan sebagai berikut :

**Tabel. I.2**  
**Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring**

No	Indikator Kinerja	Ya	Tidak
1	Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	5	15
2	Karyawan tidak mencapai target dalam kinerja penyaluran kredit pada pembiayaan	3	17
3	Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	5	15
4	Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai ditetapkan dalam anggaran.	12	8
5	Karyawan saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik	10	10
Jumlah		35	65

Berdasarkan tabel diatas dari diketahui bahwa banyaknya karyawan yang tidak memiliki kinerja baik, hal ini dapat dilihat dari indikator kualitas karyawan, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Berdasarkan indikator tersebut menjelaskan bahwa karyawan tidak memiliki kinerja yang baik.

**Tabel I.3**  
**Motivasi Kerja PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring**

No	Indikator Disiplin	Ya	Tidak
1	Pimpnan selalu memberikan motivasi dalam bekerja	7	13
2	Karyawan diberikan rasa aman dalam melakukan pekerjaan	4	16
3	Karyawan diberikan perlengkapan khusus dalam melakukan pekerjaan	8	12
4	Karyawan selalu diberikan penghargaan dalam melakukan pekerjaan.	12	8
5	Karyawan Selalu memiliki rasa percaya diri	10	10
Jumlah		41	59

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan berkurang. Hal ini diakibatkan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan ketika akan melakukan pekerjaan. Berdasarkan indkator-indikator tersebut terlihat bahwa beberapa karyawan tidak memliki rasa percaya diri.

**Tabel I.4**  
**Budaya Organisasi PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring**

No	Indikator Budaya Organisasi	Ya	Tidak
1	Karyawan kurang memiliki keberanian dalam mengambil keputusan	7	13
2	Karyawan bekerja tidak sesuai keahlian	5	15
3	Karyawan merasa cepat puas dengan hasil pekerjaannya	8	12
4	Karyawan kurang agresif dalam bekerja	13	7
5	Karyawan akan selalu mendapatkan sanksi jika terjadi kesalahan	10	10
Jumlah		41	59

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kurangnya budaya organisasi yang ada. Hal in dapat dilihat dari beberapa indikator yang menunjukkan bahwa budaya organiassasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1) Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan sebagai perkembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya.

3) Bagi Penulis

Penulis berharap penelitian ini bisa menjadi salah satu bentuk penerapan pengetahuan dan teori yang diperoleh selama ini kepada realita kerja yang ada serta sebagai awal karir kerja selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abraham Maslow dalam Robbins and Judge (2016). Organizational Behavior.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Pertama Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.
- Baharun, Hasan. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitif Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. Jurnal At-Tajdid.
- Busro, Muhammad. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, Garry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Diah Asianti Isnaini, d. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis : Cetakan Pertama. Palembang:
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fadude Fikri Djafar, dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
- Fauzi, F., Dencik, Abdul Basyith., Asiati, Diah Isnaini. (2019). Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi. Salemba Empat.
- Goni (2021) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna
- hadari. (2018). Unsur-Unsur Kepemimpinan. Jurnal Riset Sumber Daya Manusia. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. . Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Herlinda. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*.
- Hidayat (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sentral Arta Jaya Kota Probolinggo
- Huda, M. (2020). Sharia Principles In Implementing Corporate Waqf. *Palarch's Journal Of Archaralogy Of Egypt/Egyptogy*
- Imelda Manalu (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sammyung Precision Batam. *Jurnal manajemen vol. 3 no 4*.
- Indrasari, Meithiana . (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi. Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Manik, Perdana. (2019). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi (Djebtk).
- Media Group. Sutrisno. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Noe, rFikri. Dian Mariani dan Jumiati Sasmita. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai. *Eojurnal Unsri*.
- Prawironegoro, D., Utari, D. (2016). *Manajemen SDM Abad 21 Sumber Daya Manusia Kajian tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi Sosial, Antropologi, dan Politik*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM* . Bandung: Alfabeta.

- Ramdiansah (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur)
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rusydi Rahman (2018) Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region VII. *JURNAL Competitiveness* Vol. 7, Nomor 1. Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar email: [kasmin.tata@gmail.com](mailto:kasmin.tata@gmail.com)
- Salim (2022) Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk. Kantor Cabang Manado
- Septi Wahyuningsih dan Dina Syakina (2021) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nipress TBK. *Jurnal manajemen* vol 5 no 1. <http://dx.doi.org/10.22441/indikator.v5i1.11243>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, M. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *Jurnal Angora*.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sebelas Prenada
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keempat). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Wijayasari, M. P., Hidayat, W., & Saryadi. (2012). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Pertamina RU VI. Balongan. *Journal of Management*, 1(2), 1-10