

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT EKA MAS REPUBLIK CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Ari Nata Yoga

Nim : 212021116

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT EKA MAS REPUBLIK CABANG PALEMBANG**

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



Nama : Ari Nata Yoga

Nim : 212021116

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ari Nata Yoga

Nim : 212021116

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsetrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Mas Republik Cabang Palembang.

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 sebagaia cuan 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 ketidakbenaran 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, Agustus 2026


Ari Nata Yoga

Fakultas Ekonomi Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Mas Republik
Cabang Palembang

Nama : Ari Nata Yoga

Nim : 212021116

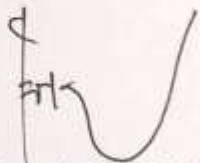
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I,

Diterima dan Diserahkan
Pada Tanggal, September 2026
Pembimbing II,



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., AK., M.M.
NIDN: 0217107002



Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN: 0110128301

Mengetahui
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Mister Candera, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan
sesuai dengan kesanggupannya

(QS. Al-Baqorah:286)

Tidak ada pemberian orang tua yang paling berharga kepada
anaknya daripada pendidikan akhlak mulia

(HR Bukhari)

Kedermawanan dan kemuliaan adalah

dua hal yang dapat menutupi aib

(Imam Syafii)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk

- ❖ Kedua orangtua saya yang telah
mensupport dari awal hingga akhir
bapak Sumarlan dan ibu Pujiani
- ❖ Adik saya Wisnu Ayang Dwi
Wardana
- ❖ Almamater



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul “Pengaruh motivasi Kepemimpinan dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang”. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Sumarlan dan Ibu pujiani yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih 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. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Dr. Fadhil Yamaly S.E,AK.,M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 dan ibu Anggreany Hustia S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis.
7. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Karya ini saya persembahkan Bapak Sumarlan terima kasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, berkorban keringat, tenaga dan pikiran serta do'a yang diberikan

selama ini meski kadang pikiran tidak sejalan, terimakasih atas kesabaran menghadapi penulis yang keras kepala ini.

9. Pintu surgaku, Ibu Pujiani. Beliau memang tidak sempat menduduki bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberi dukungan serta do'a sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Adikku Wisnu Ayang Dwi Wardana terimakasih atas do'a dan dukungannya yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat dan lebih baik dari penulis.
11. Kepada Pemilik NIM 212021139 yang telah menemani penulis sejak di bangku SMP hingga detik ini dan seterusnya. Terima kasih telah memilih untuk bertahan dan berjuang mendampingi setiap langkah penulis dari awal hingga akhir.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Palembang, September 2026

Nama: Ari Nata Yoga
Nim: 21201116

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Moto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv
<i>Abstract</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Kepustakaan	13
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasional Variable.....	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Data Yang Diperlukan.....	43
F. Metode Pengumpulan Data	44
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83

A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang	5
Tabel I. 2 Pra Riset Kinerja karyawan	6
Tabel I. 3 Pra Riset Motivasi Kerja	7
Tabel I. 4 pra riset kepemimpinan	8
Tabel I. 5 pra riset Budaya Organisasi	9
Tabel II. 1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	33
Tabel III. 1 Operasional Variabel	40
Tabel III. 2 Populasi dan sampel	42
Tabel III. 3 Instrumen Skala Likert	46
Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas	61
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas	62
Tabel IV. 3 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	63
Tabel IV. 4 Distribusi Jawaban Motivasi	65
Tabel IV. 5 Distribusi Jawaban kepemimpinan	67
Tabel IV. 6 Distribusi Jawaban Budaya Organisasi	69
Tabel IV. 7 Analisis Regresi Linear Berganda	71
Tabel IV. 8 Hasil Uji F	73
Tabel IV. 9 Hasil Uji t	74
Tabel IV. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran1:JadwalPenelitian
- Lampiran 2: Kuesioner
- Lampiran3:Frekuensi Identitas Responden
- Lampiran 4: Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5: Tabulasi Data Variabel Motivasi (X1)
- Lampiran 6: Tabulasi Data Variabel Kepemimpinn (X2)
- Lampiran 7: Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi (X3)
- Lampiran 8 : Hasil Uji Frekuensi Jawaban
- Lampiran9: Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 10: Hasil Regresi Linier Berganda
- Lampiran11:Tabel Distribusir, Distribusi F dan Distribusi t
- Lampiran 12 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 13 : Bukti Lunas BPP
- Lampiran14: Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 15 : Bukti Turnitin
- Lampiran 16 : Sertifikat AIK Lampiran
- 17 : Sertifikat SPSS
- Lampiran18:Sertifikat Lainnya
- Lampiran 19 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Ari Nata Yoga/21201116/2026 Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, populasi berjumlah 195 karyawan dan sampel 132 karyawan yang diambil dengan metode Cluster Sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji Hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linear berganda bahwa Motivasi, kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi, kepemimpinan dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang, secara parsial ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi, kepemimpinan dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 85,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Ari Nata Yoga/21201116/2026 The Influence of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Eka Mas Republik, Palembang Branch.

This study aims to determine the influence of motivation, leadership, and organizational culture on employee performance at PT. Eka Mas Republik, Palembang Branch, simultaneously and individually. This study used an associative approach. The population was 195 employees, and a sample of 132 employees was taken using the Cluster Sampling method. The data used were primary and secondary data. The analysis technique used was multiple linear regression, F and t hypothesis tests, and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression study indicate that motivation, leadership, and organizational culture have a positive effect on employee performance at PT. Eka Mas Republik, Palembang Branch. The results of the hypothesis test indicate a significant influence of motivation, leadership, and organizational culture on employee performance at PT. Eka Mas Republik Palembang Branch found that motivation partially influences employee performance, work environment influences employee performance, leadership influences employee performance, and leadership influences employee performance. The coefficient of determination indicates that motivation, leadership, and organizational culture explain 85.6% of the fluctuations in employee performance, while the remainder is influenced by factors outside the study.

Keywords: Motivation, Leadership, Organizational Culture, and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia lainnya agar berguna bagi kehidupan manusia. Sumber daya manusia memiliki arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Kesuksesan serta kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia dikelola dengan baik oleh pihak perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia meliputi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, melaksanakan rekrutmen, memberikan pelatihan, memajukan karier pegawai, serta menginisiasi perkembangan organisasi suatu entitas atau perusahaan. Sumber daya manusia dipandang sebagai investasi jangka panjang bagi institusi atau perusahaan karena memiliki nilai yang tinggi dan tidak dapat di replikasi (Trihandayani & Fawwaz, 2024)

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam sebuah pekerjaan (Kasmir 2019:07). Pencapaian kinerja yang

maksimal tidak terjadi secara kebetulan, melainkan melalui proses evaluasi dan pengawasan yang berkesinambungan.

Guna meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang baik, sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Dalam upaya menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain faktor internal dari diri karyawan, efektivitas kepemimpinan juga memegang peranan krusial dalam mengarahkan energi kolektif menuju visi perusahaan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, dukungan, serta arahan yang jelas dapat memicu loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi.

Beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi (Kasmir 2019:189). Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi (Andika 2019:190). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan

termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara- cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Sunyoto 2018:12).

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pada umumnya karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka dan diarahkan langsung oleh seorang pemimpin. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga target organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Afandi 2018:103). Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Karyawan juga memegang peranan yang penting dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Apabila organisasi ingin sukses, organisasi harus mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Organisasi yang cerdas harus mengidentifikasi dan melatih bakat mereka untuk memenuhi tuntutan kepemimpinan, atau mereka beresiko untuk menerima kegagalan (Wibowo 2019:151).

Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh pemimpin untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya

organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing, hal ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi merupakan menjadi aturan main yang terdapat pada perusahaan yang digunakan sebagai pegangan bagi manusianya ketika menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai berperilaku pada organisasi tersebut (I.R. Putri & Yusuf, 2022).

PT. Eka Mas Republik merupakan salah satu anak perusahaan dari Sinarmas Group. Bergerak di bidang telekomunikasi sebagai penyedia layanan Internet Service Provider (ISP). Selain penyedia ISP melalui fiber optik broadband, PT. Eka Mas Republik juga menyediakan layanan televisi kabel berlangganan. Di tahun 2019 hingga tahun berikutnya, PT.

Eka Mas Republik memfokuskan untuk memberikan pelayanan terbaik pada dunia gaming di Indonesia, dibuktikan dengan semakin banyak kolaborasi yang dilakukan oleh PT. Eka Mas Republik dengan gaming gear maupun platform *cloud gaming* seperti *Playstation* dan *Skyegrid*.

Pencapaian kinerja organisasi di PT. Eka Mas Republik cabang Palembang dapat dilihat dari data target dan realisasi *Sales Active* (SA) 5 tahun terakhir:

Tabel I. 1
Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan
PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang 2020-2024

Tahun	Target Penjualan (Unit SA)	Realisasi (Unit SA)	Presentase Belum Tercapai
2020	12.000	11.000	8,3%
2021	12.000	11.580	3,5%
2022	18.000	17.560	2,5%
2023	18.000	17.000	6,0%
2024	18.000	16.500	11,0%

Sumber data : PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang, 2025.

Dari Tabel I.1 terlihat jelas bahwa target 5 tahun terakhir mengalami penurunan realisasi *Sales Active* (SA). Dari Tahun 2020 sampai 2024 PT. Eka Mas Republik cabang Palembang realisasi belum optimal dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan (selalu menurun) bisa dilihat dari tabel di atas.

Pada fenomena kinerja karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang maka penulis menyebarkan pra riset kepada 30 responden kuesioner berikut data hasil pra riset oleh penulis yang disajikan pada tabel dibawah:

Tabel I.2
Pra Riset Kinerja Karyawan
PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan sudah bekerja sesuai harapan Perusahaan	11	19
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan cepat	13	17
3	Kerja sama antar tim dalam menyelesaikan tugas	20	10
4	Karyawan melaksanakan tugas tanpa di perintah	16	14
5	Karyawan sudah bekerja maksimal agar mencapai tujuan Perusahaan	12	18

Sumber: survey penelitian, 2025

Berdasarkan data pada Tabel I.2, hasil pra riset terkait kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat indikator kecepatan dalam bekerja yang bermasalah seperti karyawan belum dapat bekerja mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Hal ini ditandai lambatnya dalam pengendalian lalu lintas di area penjagaan, selain itu para security yang berada pada naungan PT. Eka Mas Republik cabang Palembang sering kali mengesampingkan urusan perusahaan. Selain itu berdasarkan I.1 menunjukan Karyawan belum bekerja secara maksimal sehingga belum mencapai tujuan Perusahaan.

Tabel I.3
Pra Riset Motivasi Kerja
PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan menerima upah sesuai dengan posisi pekerjaan	14	16
2	Karyawan diberikan fasilitas keselamatan dan kemananan	19	11
3	Karyawan selalu mendapatkan apresiasi dari atasan untuk hasil kerja yang dihasilkan	13	17
4	Karyawan berprestasi menjadi acuan rekan kerja	11	19

Sumber: survey penelitian, 2025.

Berdasarkan data pada Tabel I.3 hasil pra riset terkait motivasi menyatakan bahwa terdapat indikator kebutuhan fisik yang bermasalah seperti karyawan menyatakan bahwa perusahaan memberikan upah tidak sama seperti yang di harapkan oleh para karyawan. Selain itu, terkait dengan hubungan sosial antar karyawan, karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang sebagai security tidak memperlihatkan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini ditandai pada saat terjadi kehilangan barang karyawan cenderung saling menyalahkan. Karyawan juga menyatakan bahwa atasan tidak memberikan apresiasi untuk hasil kerja karyawan contohnya karyawan yang telah berhasil memenangkan suatu perlombaan yang membawa nama perusahaan tetapi tidak di apresiasi oleh perusahaan sehingga karyawan menjadi malas untuk menunjukkan kemampuannya yang lebih baik.

Tabel I.4
Pra Riset Kepemimpinan
PT Eka Mas Republik Cabang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pemimpin mampu mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan	12	18
2	Sebelum mengambil keputusan, pemimpin koordinasi terlebih dahulu kepada karyawan	9	21
3	Pimpinan mampu menyampaikan gagasan, atau pikiran dengan karyawan dengan baik sehingga termotivasi	8	22
4	Pemimpin mampu mempengaruhi karyawan dengan baik	16	14
5	Pemimpin melakukan tanggung jawab dengan sungguh sungguh	17	13

Sumber: survey penelitian, 2025

Berdasarkan data pada Tabel I.4 hasil pra riset terkait kepemimpinan menyatakan bahwa terdapat kepemimpinan, dalam pra riset yang disebarkan bahwa beberapa Terdapat situasi dimana Pemimpin belum mampu mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan yang ada pada Perusahaan. Terdapat juga pemimpin mengambil keputusan tanpa terlebih dahulu berdiskusi dengan tim, yang mungkin memiliki ide atau saran. Terdapat juga Pimpinan belum mampu menyampaikan gagasan, atau pikiran dengan karyawan dengan baik sehingga karyawan PT Eka Mas Republik Cabang Palembang termotivasi Selain itu, komunikasi mengenai instruksi pekerjaan juga dirasa kurang jelas, sehingga dapat mengurangi pemahaman karyawan PT Eka Mas Republik Cabang Palembang terhadap tugas yang diberikan.

Tabel I.5
Pra Riset Budaya Organisasi
PT Eka Mas Republik Cabang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mengedepankan inovasi dan memiliki kesadaran tanggung jawab	16	14
2	Karyawan melakukan pencapaian target agar mendapatkan hasil yang maksimal	11	19
3	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan Karyawan	10	20
3	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai prosedur kerja secara efektif	13	17

Sumber: survey penelitian, 2025

Berdasarkan pada Tabel 1.5 hasil pra riset budaya organisasi pada PT. Eka Mas Republik cabang Palembang masih belum optimal seperti karyawan belum melakukan pencapaian target secara maksimal. Terdapat juga Perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan PT Eka Mas Republik Cabang Palembang. Selain itu karyawan belum melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja secara efektif sehingga menyebabkan belum maksimalnya pekerjaan yang dijalankan sehingga menghambat pencapaian target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Mas Republik cabang Palembang"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Eka Mas Republic Cabang Palembang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Eka Mas Republic Cabang Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Eka Mas Republic Cabang Palembang?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Eka Mas Republic Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Eka Mas Republic Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Eka Mas Republic Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Eka Mas Republic Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Eka Mas Republic Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. **Manfaat Bagi Penulis**

Dengan melakukan penulisan ini, penulisan ini memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap bidang pelayanan dan didunia perbankan.

2. **Manfaat Lokasi Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT. Eka Mas Republik cabang Palembang.

3. **Manfaat Bagi Almamater**

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan dalam berbagai penelitian terutama berkaitan dengan masalah komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat dipergunakan sebagai tambahan kepustakaan yang memberi manfaat bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis pada khususnya manajemen dan Universitas Muhammadiyah Palembang pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Kepemimpinan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Andika. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aurelia. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PR Indosat EJB. *Skripsi/Tesis*.
- Busroocus de. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Chaerudin. (2019). *Budaya Organisasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Daeli, Teukuocus der, Susanto (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah*.
- Febrianti. (2019). *Indikator Motivasi Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara. (Berdasarkan kutipan Hasibuan)
- Hasan. (2019). *Statistika Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Khaeruman, Laila irawati (2023). *Teori Motivasi*. Jakarta: Kencana.
- I.R. Putri & Yusuf. (2022). Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah*. (Judul jurnal tidak spesifik, diasumsikan dari konteks)
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muh. Ade sapurta, Nur wati dan Enny wati. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kendiri. *Jurnal Ilmiah*.

- Muhammad Ansar jafar, Trimulato, Ilham gani. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Makasar.
- Putri, I. R., & Yuauf, R (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Mas Republik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*
- Putri. (2023). *Indikator Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Regan, dkk. (2021). The influence of organizational culture, motivation and job satisfaction on employee performance at the Sungai Penuh City Health Office.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2018). *Motivasi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Trihandayani & Fawwaz. (2024). *Sumber Daya Manusia Sebagai Investasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wahyudi, dan Tupti,Z.(2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.