

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GAT MOTOR PALEMBANG  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

**Nama : Daska Historiawan**  
**NPM : 245241043**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2025**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>1</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS</b> Error! Bookmark not defined.	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS</b> Error! Bookmark not defined.	
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>4</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>4</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>6</b>
1.1    Latar Belakang .....	6
1.2    Identifikasi Masalah.....	14
1.3    Pembatasan Masalah.....	15
1.4    Perumusan Masalah .....	15
1.5    Tujuan Penelitian.....	16
1.6    Kegunaan Penelitian .....	16
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b> Error! Bookmark not defined.	
2.1.    Kajian Pustaka.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1    Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2    Motivasi Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3    Disiplin Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.4    Budaya Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2    Hasil Penelitian Yang Relevan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3    Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4    Hipotesis Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1    Tempat dan Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2    Populasi dan Sampel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

3.2.1	Populasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.2	Sampel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3	Variabel dan Definisi Operasional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4	Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5	Teknik Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1	Hasil Analisis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2	Pembahasan Hasil.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.1	Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2	Implikasi Kebijakan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.3	Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>18</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## ABSTRAK

**DASKA HISTORIAWAN, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. GAT Motor Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, dibawah bimbingan Ibu Dr. Msy. Mikial., M.Si., AK., CA., CSRS dan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro. S.E., M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. GAT Motor Palembang, baik secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan dinas tersebut yang berjumlah 63 Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 63 Karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, variabel Budaya Organisasi kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja, variabel Budaya Organisasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja, variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja dan variabel Budaya Organisasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja. Nilai  $R^2$  untuk Motivasi Kerja sebesar 0,957 menunjukkan bahwa sekitar 95,7% variasi dalam Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi. Namun, masih terdapat sekitar 4,3% variasi yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai  $R^2$  untuk Kinerja sebesar 0,973 menunjukkan bahwa sekitar 97,3% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen yang digunakan dalam model. Namun, sekitar 2,7% dari variasi dalam Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT. GAT Motor Palembang meningkatkan kinerja pegawai melalui evaluasi indikator yang masih rendah, pelatihan berbasis target, dan sistem monitoring yang terstruktur. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan sistem insentif yang adil, penghargaan atas prestasi, serta dukungan moral dan komunikasi terbuka dari manajemen. Untuk disiplin kerja, perusahaan perlu memperketat pengawasan waktu kerja dan menerapkan sanksi maupun penghargaan secara konsisten. Selain itu, budaya organisasi yang positif perlu diperkuat melalui evaluasi kerja yang objektif, serta internalisasi nilai-nilai perusahaan guna mendorong inovasi, akuntabilitas, dan kerja tim.

***Kata kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja***

## ABSTRACT

***DASKA HISTORIAWAN, The Influence of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at PT. GAT Motor Palembang with Work Motivation as an Intervening***

***Variable, under the guidance of Mrs. Dr. Msy. Mikial., M.Si., AK., CA., CSRS and Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro. S.E., M.Si***

*This study aims to test the influence of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at PT. GAT Motor Palembang, both directly and through Work Motivation as a mediating variable. The population in this study were all employees of the department, totaling 63 employees. This study used a saturated sampling method, where the entire population was used as a research sample. Thus, the number of samples used was 63 employees. The data analysis method used was Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) software.*

*The results of the study indicate that the Work Discipline variable affects Work Motivation, the Work Organizational Culture variable affects Work Motivation, the Work Discipline variable affects performance, the Work Organizational Culture variable affects performance, the Work Motivation variable affects performance, the Work Discipline variable affects performance through Work Motivation and the Work Organizational Culture variable affects performance through Work Motivation. The  $R^2$  value for Work Motivation of 0.957 indicates that approximately 95.7% of the variation in Work Motivation can be explained by the Work Discipline and Organizational Culture variables. However, there is still approximately 4.3% of the variation that may be influenced by other factors not included in this research model. The  $R^2$  value for Performance of 0.973 indicates that approximately 97.3% of the variation in Performance can be explained by the exogenous variables used in the model. However, approximately 2.7% of the variation in Performance is influenced by other factors not studied.*

*Based on the results of the study, it is recommended that PT. GAT Motor Palembang improves employee performance through low indicator evaluation, target-based training, and a structured monitoring system. Work motivation can be improved with a fair incentive system, awards for achievement, and moral support and open communication from management. For work discipline, the company needs to tighten supervision of working hours and apply sanctions and awards consistently. In addition, a positive organizational culture needs to be strengthened through objective work evaluations, as well as internalization of company values to encourage innovation, accountability, and teamwork.*

***Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Work Motivation, Performance***

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 .....Latar Belakang

Keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, sering kali bergantung pada kinerja karyawan yang menjadi penggerak utama dalam menjalankan setiap kebijakan dan strategi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi elemen fundamental dalam organisasi, berfokus pada bagaimana individu di dalamnya dapat diberdayakan secara optimal demi mencapai tujuan bersama. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan suatu kebutuhan mutlak dalam suatu perusahaan dan organisasi. Suatu organisasi membutuhkan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan perusahaan atau organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut (Sari, Mikial & Suyantiningsih, 2024).

Kinerja karyawan bukan hanya sekadar hasil dari kemampuan individu, melainkan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor organisasi yang saling terkait. Secara umum, kinerja karyawan dapat tercermin dari sejauh mana seorang individu mampu memenuhi target yang telah ditetapkan organisasi. Namun, untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, terdapat beberapa faktor pendukung utama yang dapat memperkuat atau bahkan menghambat kinerja tersebut, yaitu budaya organisasi, Disiplin Kerja dan motivasi kerja. Kinerja menjadi komponen utama mengenai adanya kesadaran untuk mewujudkan tujuan organisasi serta demi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Adanya peningkatan dalam mutu kinerja tidak terlepas dari peran karyawan sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses hasil kerja (Sakarina. dkk, 2024).

PT. Garage Auto Teknik (GAT) Motor Palembang merupakan bengkel otomotif yang berlokasi di Palembang. GAT Motor menawarkan berbagai layanan, termasuk servis rutin,

perbaikan mesin, sistem kelistrikan, penggantian ban, pemasangan aksesoris, serta layanan cat oven dan body repair. Dengan dukungan montir berpengalaman, bengkel ini mampu menangani berbagai jenis dan merek kendaraan, seperti Honda, Suzuki, Yamaha, dan Kawasaki. Sebagai bengkel rekanan resmi dari beberapa perusahaan besar, PT. GAT Motor Palembang dituntut untuk selalu menjaga kualitas layanan dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen yang mampu mendorong kinerja optimal dari para karyawannya. Dalam hal ini, peran Disiplin Kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja menjadi krusial untuk diteliti lebih lanjut sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Untuk memahami kondisi kinerja karyawan secara lebih objektif, dapat dilihat dari data target dan realisasi capaian kinerja pegawai PT. GAT Motor Palembang dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, yaitu dari tahun 2022 hingga 2024. Data ini mencakup beberapa indikator yang menjadi ukuran kinerja pegawai, seperti kedisiplinan dan kehadiran, kualitas hasil pekerjaan, efisiensi waktu kerja, kepuasan pelanggan, serta keterampilan dan profesionalisme tenaga kerja. Adapun rincian data tersebut disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Target dan Realisasi Kinerja Pegawai PT. GAT Motor Palembang**  
**Tahun 2022 - 2024**

No	Sasaran Kinerja	Indikator	2022		2023		2024	
			Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Kedisiplinan dan kehadiran pegawai	Kehadiran kerja tepat waktu	100	75	100	64	100	77
2	Kualitas hasil pekerjaan	Pekerjaan tanpa keluhan pelanggan	100	96	100	92	100	98
3	Efisiensi waktu kerja	Penyelesaian servis sesuai target waktu	100	98	100	90	100	94
4	Kepuasan pelanggan	Persentase pelanggan	100	82	100	74	100	89

No	Sasaran Kinerja	Indikator	2022		2023		2024	
			Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
		puas						
5	Keterampilan dan profesionalisme tenaga kerja	Mekanik mengikuti pelatihan teknis	95	68	95	56	95	71

Sumber : PT. GAT Motor Palembang, 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas mengenai Target dan Realisasi Kinerja Pegawai PT. GAT Motor Palembang selama tahun 2022 hingga 2024, terlihat adanya ketidaksesuaian antara target yang ditetapkan dan realisasi di lapangan. Misalnya, pada indikator kehadiran kerja tepat waktu, target perusahaan secara konsisten sebesar 100% setiap tahunnya, namun realisasi menunjukkan tren fluktuatif dan cenderung rendah, yaitu hanya 75% pada tahun 2022, menurun menjadi 64% pada 2023, dan sedikit meningkat menjadi 77% di tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya masalah kedisiplinan yang masih belum tertangani secara optimal.

Demikian pula pada indikator kualitas hasil pekerjaan, walaupun realisasi mendekati target, tetap terlihat adanya keluhan dari pelanggan yang mengindikasikan bahwa kualitas layanan masih perlu ditingkatkan. Indikator kepuasan pelanggan juga menunjukkan hasil yang belum maksimal, dengan realisasi hanya mencapai 82% di tahun 2022, menurun ke 74% di 2023, dan meningkat menjadi 89% di 2024. Ketidakkonsistenan ini menggambarkan bahwa pelayanan yang diberikan belum sepenuhnya memuaskan pelanggan secara berkelanjutan.

Selain itu, pada indikator keterampilan dan profesionalisme tenaga kerja, terjadi gap yang cukup signifikan antara target dan realisasi. Pelatihan teknis bagi mekanik yang ditargetkan sebesar 95% hanya terealisasi sebesar 68% pada tahun 2022, menurun menjadi 56% di tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 71% pada tahun 2024. Hal ini

mencerminkan bahwa peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan belum dilakukan secara optimal dan merata.

Pemmasalahan kinerja juga terlihat dari beberapa aspek penting dalam dimensi kinerja. Dari segi kualitas kerja, masih ditemukan karyawan yang kurang cermat dan tidak teliti dalam menjalankan tugas, sehingga berisiko menimbulkan kesalahan kerja, ditemukan bahwa tingkat kecermatan dalam bekerja tidak merata di antara karyawan; beberapa karyawan sering melakukan kesalahan administratif dan penginputan data akibat kurangnya ketelitian. Selanjutnya, dari dimensi produktivitas, terdapat indikasi bahwa tidak semua karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja sesuai target yang telah ditetapkan. Beberapa karyawan juga belum sepenuhnya mematuhi prosedur operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta kurang responsif terhadap kebutuhan dan kepuasan pelanggan, yang berpotensi menurunkan citra layanan perusahaan. Penggunaan waktu kerja juga belum sepenuhnya efisien, di mana masih ditemukan karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik. Hal ini berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu. Sementara itu, dari sisi tanggung jawab, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam hal kehadiran, baik dari segi ketepatan waktu maupun konsistensi kehadiran. Beberapa karyawan juga terlihat belum sepenuhnya mampu mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan secara efektif, serta belum maksimal dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

Ketidaksesuaian antara target dan realisasi pada berbagai permasalahan kinerja tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah Disiplin Kerja yang diterapkan manajemen serta budaya organisasi yang terbentuk di lingkungan kerja. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting sebagai faktor internal yang dapat memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut pengaruh Disiplin Kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. GAT Motor Palembang, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, guna menemukan strategi manajerial yang tepat dalam meningkatkan performa karyawan dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

Motivasi kerja memegang peranan penting sebagai pendorong utama dalam kinerja karyawan. Menurut Sakarina. dkk, (2024) motivasi kerja berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi adalah kekuatan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan PT. GAT Motor Palembang tampak dipengaruhi oleh motivasi internal dan eksternal yang masih memerlukan dukungan. Pada dimensi motivasi internal, pra-survey menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak merasa memiliki tujuan atau tantangan yang jelas dalam pekerjaan mereka, sehingga berdampak pada semangat kerja yang kurang optimal. Selain itu, umpan balik atas hasil kerja yang diberikan oleh pimpinan dianggap belum memadai oleh beberapa karyawan, yang membuat mereka kurang merasa dihargai atas pencapaian yang telah diraih. Motivasi untuk berprestasi juga dinilai rendah, dengan indikasi bahwa beberapa karyawan merasa tugas yang diberikan bersifat monoton dan tidak memberikan kesempatan untuk mengungguli diri sendiri atau menunjukkan prestasi yang signifikan. Pada sisi motivasi eksternal, pra-survey menemukan bahwa faktor-faktor seperti penghargaan, insentif, dan pujian dari pimpinan belum optimal dalam memotivasi karyawan. Sebagian karyawan merasa bahwa meskipun bekerja keras, mereka jarang menerima pengakuan formal atau informal yang memadai. Hal ini mengakibatkan penurunan semangat kerja, terutama bagi karyawan yang membutuhkan dorongan eksternal. Bahkan, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa penghargaan dalam bentuk insentif sangat jarang diberikan, sehingga ekspektasi mereka untuk memperoleh kompensasi tambahan atas kinerja yang baik tidak terpenuhi.

Budaya organisasi menciptakan norma dan nilai yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Dalam organisasi pemerintahan, budaya yang kuat dapat mendorong komitmen karyawan terhadap visi dan misi lembaga. Budaya yang baik mampu meningkatkan keterlibatan, komitmen, dan integritas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat menyebabkan rendahnya kinerja dan moral karyawan. Budaya organisasi di PT. GAT Motor Palembang, menurut hasil pra-survey, masih memerlukan perbaikan, khususnya pada dimensi inovasi dan orientasi hasil. Beberapa karyawan merasa enggan untuk mengemukakan ide-ide baru, terutama karena mereka khawatir akan risiko yang dihadapi jika ide tersebut tidak berhasil. Hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk menciptakan iklim yang lebih mendukung kreativitas dan eksperimen dalam organisasi. Pada dimensi orientasi hasil, kurangnya penetapan target yang jelas dan mekanisme penilaian kinerja membuat karyawan kurang terdorong untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Selain itu, budaya orientasi pada kepentingan karyawan juga terlihat belum maksimal. Dalam pra-survey, sejumlah karyawan menyatakan bahwa kebutuhan mereka kurang mendapat perhatian yang memadai dari organisasi. Mereka merasa dukungan yang diberikan oleh instansi hanya bersifat formalitas dan belum sepenuhnya menunjang pelaksanaan tugas. Pada aspek orientasi pada detail, karyawan cenderung kurang memperhatikan ketelitian, yang terlihat dari adanya ketidakakuratan dalam penyusunan dokumen serta dalam pengambilan keputusan administratif.

Di samping budaya organisasi, Disiplin Kerja di PT GAT Motor Palembang masih menghadapi permasalahan rendahnya kedisiplinan kerja di kalangan karyawan. Fenomena ini terlihat dari berbagai aspek, baik dalam hal kepatuhan terhadap waktu, peraturan perusahaan, perilaku kerja, maupun peraturan lainnya, ditemukan bahwa sebagian karyawan belum menunjukkan kepatuhan terhadap aturan berpakaian yang telah ditetapkan. Beberapa pegawai

juga cenderung menjalankan pekerjaan tidak sesuai dengan SOP dan pedoman internal perusahaan, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan kerja dan ketidakteraturan dalam proses bisnis.

Selanjutnya, dari sisi ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, masih terdapat karyawan yang belum melaksanakan tugas sesuai dengan uraian jabatan serta tanggung jawab yang diberikan. Tidak sedikit pula yang menunjukkan kurangnya inisiatif dalam menjalin kerja sama dengan unit lain, yang menghambat sinergi antar divisi dalam perusahaan. Pada segi ketaatan terhadap peraturan lainnya, beberapa pegawai belum sepenuhnya mematuhi larangan-larangan yang sudah ditetapkan perusahaan. Misalnya, masih ditemukan pelanggaran terhadap kebijakan penggunaan fasilitas perusahaan dan aturan komunikasi internal. Selain itu, beberapa karyawan terlihat belum menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan tugas yang diamanahkan oleh atasan, sehingga mengindikasikan rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Terdapat beberapa *research gap* dari beberapa penelitian terdahulu. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hayat dkk, (2024) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di sektor industri manufaktur. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Mandasari dkk, (2022) yang meneliti pada instansi pemerintah dan menemukan bahwa disiplin yang tinggi meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja pegawai. Namun, berbeda dengan temuan tersebut, studi oleh Muna & Isnowati (2022) menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja tidak signifikan jika tidak didukung oleh faktor lain seperti motivasi atau lingkungan kerja yang kondusif. Sebagian besar penelitian ini belum secara eksplisit mengaitkan Disiplin Kerja dengan kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks perusahaan otomotif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut dalam

konteks PT. GAT Motor Palembang untuk mengetahui apakah hasil yang sama berlaku dalam lingkungan kerja yang berbeda secara struktur, tujuan, dan budaya kerja.

Selanjutnya, pada variabel budaya organisasi, Raidzatussalma dkk. (2024) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Yenti dkk. (2024) yang menyatakan bahwa budaya perusahaan mampu mendorong motivasi karyawan dan berdampak pada kinerja mereka. Namun, penelitian oleh Atikah (2021) pada dosen Universitas Muhammadiyah Jember menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, dan melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap kinerja, Anshory. (2024) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kepatuhan terhadap aturan dan keteraturan dalam bekerja berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal. Namun, temuan tersebut belum cukup menjelaskan peran Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi yang mungkin memperkuat atau menjembatani hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja. Penelitian oleh Sari & Achmad, (2024) memberikan indikasi awal bahwa Disiplin kerja tidak memberi dampak pada kinerja karyawan serta motivasi kerja, serta Motivasi kerja tidak memediasi disiplin kerja pada kinerja karyawan. Di sisi lain, studi oleh Deviyana dkk, (2024) yang mengkaji Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja menemukan bahwa Motivasi mampu menjadi jembatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meski demikian, penelitian ini belum mengintegrasikan Disiplin Kerja sebagai variabel independen lain yang secara manajerial sering kali berjalan beriringan dengan budaya organisasi dalam membentuk perilaku kerja. Namun, studi-studi tersebut masih belum mengkaji hal ini secara simultan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel independen lain, padahal dalam konteks manajerial

aktual keduanya sering berjalan beriringan. Dari berbagai temuan tersebut, masih terdapat celah penelitian yang dapat dijelajahi lebih lanjut, khususnya dalam konteks PT. GAT Motor Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperjelas hubungan antara Disiplin Kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang hingga kini masih jarang diteliti secara simultan di sektor otomotif.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *Intervening* dapat memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel *Intervening*. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. GAT Motor Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

## 1.2 .....Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. GAT Motor Palembang antara lain :

1. Kinerja karyawan belum optimal, ditunjukkan oleh rendahnya ketelitian, kepatuhan prosedur, produktivitas, dan tingkat kehadiran.
2. Motivasi kerja karyawan masih rendah, terlihat dari kurangnya tanggung jawab, kejelasan tujuan, serta minimnya penghargaan dan insentif.
3. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan PT. GAT Motor Palembang
4. Budaya organisasi belum kuat, tercermin dari rendahnya keberanian inovasi, fokus pada hasil, dukungan kebutuhan karyawan, dan perhatian terhadap detail.

5. Pemberian kompensasi yang belum optimal
6. Lingkungan kerja yang masih belum kondusif.
7. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia masih tergolong minim

### **1.3 .....Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, motivasi kerja dan Kinerja karyawan pada PT. GAT Motor Palembang.

### **1.4 .....Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. GAT Motor Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. GAT Motor Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. GAT Motor Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. GAT Motor Palembang?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. GAT Motor Palembang?

## 1.5 .....Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. GAT Motor Palembang.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. GAT Motor Palembang.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. GAT Motor Palembang.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. GAT Motor Palembang.
5. Pengaruh Motivasi Kerja Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. GAT Motor Palembang.

## 1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. GAT Motor Palembang.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi PT. GAT Motor Palembang untuk lebih memperhatikan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Kinerja karyawan benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.
3. Secara teoritis :
  - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja.

- b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi PT. GAT Motor Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Affandi, Rendika Reza. & Atmaja, Hanung Eka. (2023) 'Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (PT Big Konstruksi)', *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 91–104.
- Agustini, Fauzia. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Alkharusi, Hussain. (2022). A descriptive analysis and interpretation of data from Likert scales in educational and psychological research. *Indian Journal of Psychology and Education*, 12(2), 13-16.
- Ambarwati, Arie. (2021). *Perilaku Dan Teori Organisasi*. Malang : PT. Media Nusa Creative (Mnc Publishing).
- Aminah., Irfan, Andi., & Armelia, Claudya. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 122-131.
- Amri, Syaipul., Noviantoro, Djatmiko., Hakimah, Yusro & Yusdiana. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Yang Berdampak Pada Kinerja karyawan Pt. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang. *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting And Management* Vol. 2 No. 2, 385-402
- Anshory, Muhammad Faiz Labay. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 39-54.
- Atikah, Kamiliya., Cahyono, Dwi., & Qomariah, Nurul. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dosen Universitas Muhammadiyah Jember). *Ijccs Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 57, 1-5.
- Deviyana., Asiati, Diah Isnaini., & Yamaly, Fadhil. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Business & Management*, 1(1), 1-16.
- Ghozali, Imam. & Latan, Hengky. (2014) *Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hakiki, Ridwan, & Setiana, Adi Robith. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap
- Handoko, Tarsisius Hani. (2021). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasni, Patri, Noviantoro, Djatmiko & Septianti, Dian. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27-35.
- Hayat, Nurul., Sumarni., Mansyuri, Ikhwan., & Samsudin. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Dompu Kota. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41-47.
- Hidayat, Fauzan Nur., & Suryani, Lilis. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 7(1), 503-519.
- Hoiri, Iswati, & Pranata, Emilia. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Printing Juraganbendera. *Com. Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 48-59.
- Huseno, Tun. (2021). *Kinerja karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Malang : PT. Media Nusa Creative (Mnc Publishing).
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Irfan, Andi, Aminah & Armelia, Claudya. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 107-121.
- Juniarti, Atty. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Purwokerto: Penerbit Cv. Pena Persada.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Jakarta : Penerbit Pt. Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*. Kota Serang-Banten: Cv. Aa. Rizky.
- Lengkong. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (Studi kasus Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA*, 12(1), 651–660
- Lestari, Gusti Ayu Kade Anggita., & Antari, Ni Luh Sili. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Badung. *Journal Research Of Management*, 4(1), 28- 36.
- Lestari, Sri., & Afifah, Dilla. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Luthans, Fred. (2021). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : PT. Andi:
- Mandasari, Yuni Dwi., Widyaningrum, Mahmudah Enny., Widiana, Muslichha Erma., & Retnowati, Nova. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja

terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai PT Sedoso Inggil Surabaya. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(1), 39-49.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2022) *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maysaroh, Supardi & Dharmanto, Agus. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Pada Pt Logistik Palletindo Group. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 90-107.
- Muna, Nailul., & Isnowati, Sri . (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Noviantoro, Djatmiko., Marisa, Silvia. & Sakarina, Sari. (2022) 'The influence of communication, work motivation and work environment on employee performance with work discipline as a mediating variable', *Accounting & Finance/Oblik ĩ Finansi*, 98(4), 80–88.
- Parwati, Liska., Yusuf, Muhammad., & Haryoto, Cecep. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Mitrausaha Indonesia Grup (Funding Societies). *Journal of Syntax Literate*, 9(11).
- Pratiwi, Silvi Indah., Askolani, & Rahwana, Kusuma Agdhi. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya. *Maslahah: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 246-261.
- Putri, Radiva Dianda Zahra, Yulianti, Sherly & Anshori, Isa. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Raidzatussalma, Nabila, Khansa., Widiatika, Marian & Leoni, Feby. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan Di Pt. Well Harvest Winning Alumina Refinery (Whw). *Currency: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(2), 329-342.
- Ridho, Juve, Farida, & Astuti, Titin. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Di Hotel The Acacia Jakarta. In *Seminar Nasional Pariwisata Dan Kewirausahaan (Snpk)*. 3(1), 213-223.
- Rivai, Veithzal. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saepudin, Ageng Kanda & Arifin, Indra Rahmat. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 40-48.
- Sakarina, Sari., Noviantoro, Djatmiko & Kesuma, Muhammad Jaka. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Asn Bpkad

Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* 13(2), 539-547.

- Sangadji, Etta Mamang. (2023). *Budaya Organisasi Perguruan Tinggi*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Sari, Anna Prima., Mikial & Suyantiningsih, Tri. (2024) 'The influence of leadership and work environment on work motivation and its impact on teacher performance at State Senior High School 14 Palembang', *International Journal of Management and Business Economics*, 3(1), 26–34.
- Sari, Elisa Novita., & Achmad, Nur. (2024). Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. X Garment Di Sukoharjo Jawa Tengah. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 558-571.
- Sedarmayanti. (2021). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyadi, Djoko. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan penelitian ilmiah*. Samarinda: Haura Publishing.
- Siagian, Sondang. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siwij, Devie. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 8(22). 80-94.
- Soelistya, Djoko., Setyaningrum, Retno Purwani., Aisyah, Nur., Sahir, Syafrida Hafni. & Purwati, Titik. (2022) *Budaya organisasi dalam praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sucipto, Nyamin., & Rauf, Rusdaman. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai. *Yume: Journal Of Management*, 4(1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. In *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2021). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Syafri, Harneisa., Amang, Baso & Mas'ud, Masdar. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Pt. Griya Kenari Properti Di Makassar. *Journal On Education*, 5(0), 10147– 10164.
- Syaripah, Dila Mauliani. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja ASN di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten. *Journal of Geopolitics and Public Policy*, 1(2), 14–21

- Tokilo, Hendra, & Firman, Ahmad. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv Mitra Bahari Persada Di Kabupaten Morowali. *Ezenza Journal (Ej)*, 3(1), 58-72.
- Tumbelaka, Steven Set Xaverius, & Kaligis, Jenny Nancy. (2023). *Budaya Organisasi Dalam Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave*. Cirebon : PT Arr Rad Pratama
- Uno, Hamzah. (2022). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Wijaya, Shierli. (2022). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199-213
- Wirawan. (2022). *Kepimpinan: Teori Psikolog, Perilaku Organisasi, Aplikasi & Penelitian*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, Edizal, Nasir & Sakarina, Sari. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Kecamatan Sukarami Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 166-176.

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DASKA HISTORIAWAN

NPM : 245241043

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Judul tesis : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. GAT Motor Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2025

Yang menyatakan,



DASKA HISTORIAWAN

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GAT MOTOR  
PALEMBANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tridinanti**

**Nama : Daska Historiawan  
NPM : 245241043  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Menyetujui :**

**Ketua Penguji :**

**Tanggal**

**Tanda Tangan**

**Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS. ....  
NIDN : 0205026401**



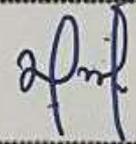
**Anggota Penguji :**

**1. Dr.Djatismiko Noviantoro, SE., M.Si. ....  
NIDN : 0110117204**



**2. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM  
NIDN : 0214038501**

**25 / 08 / 25  
.....**



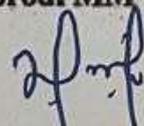
**Mengetahui :**

**Palembang, 2025  
Dekan FEB**

**Palembang, 25 / 08 / 2025  
Kaprod MM**



**Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS  
NIDN : 0205026401**

  
**Dr. Sari Sakarina, SE.,MM  
NIDN : 0214038501**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

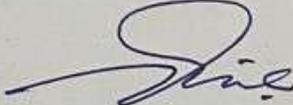
**Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diseminarkan**

**Nama : Daska Historiawan**  
**NPM : 245241043**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**  
**Judul Tesis : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GAT MOTOR PALEMBANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Menyetujui :**

**Pembimbing Tesis**

**Tanggal .....Pembimbing I :**   
**Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS**  
**NIDN : 0205026401**

**Tanggal .....Pembimbing II :**   
**Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.**  
**NIDN : 0110117204**

**Mengetahui :**

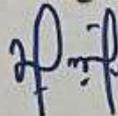
**Dekan FEB**



**Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS**  
**NIDN : 0205026401**

**Tanggal .....**

**Ketua Program Studi MM**



**Dr. Sari Sakarina, SE.,MM**  
**NIDN : 0214038501**

**25 / 08 / 25**  
**Tanggal .....**