

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
ASURANSI TRI PAKARTA CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh ;**

**RANA CANDRA SASONGKO**

**NPM : 2201110065**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2026**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Rana Candra Sasongko  
Nomor Pokok/NPM : 2201110065  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi,  
Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT  
Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 06/09/20 Pembimbing I : Agustina Marzuki, S.E., M.Si.  
NIDN:0008086502

Tanggal ..... Pembimbing II : Muhammad Ridwan, S.E., M.M.  
NIDN:0219116101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi



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

Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.  
NIDN : 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rana Candra Sasongko  
Nomor Pokok/NPM : 2201110065  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi,  
Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT  
Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang

Penguji Skripsi:

Tanggal...06/09/26..... Ketua Penguji I : Agustina Marzuki, S.E., M.Si.  
NIDN:0008086502

Tanggal..... Penguji II : Muhammad Ridwan, S.E., M.M.  
NIDN:0219116101

Tanggal..... Penguji III : Dr.M. Ima Andriyani, S.E., M.Si  
NIDN:0201018001

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi



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

Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.  
NIDN : 0226028303

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

**“ Manusia tidak akan saling memahami jika tidak pernah merasakan penderitaan yang sama ”**

### **PERSEMBAHAN :**

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Ayah dan Ibu tercinta dan saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rana Candra Sasongko

NPM : 2101110065

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2026

Peneliti



Handwritten signature of Rana Candra Sasongko.

Rana Candra Sasongko

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang”**

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang peneliti miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybhita, S.E, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Agustina Marzuki, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Ridwan, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada peneliti.
7. Pimpinan P.T. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat.
9. Dan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penelitian ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Februari 2026  
Peneliti

Rana Candra Sasongko

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	9
2.1.2. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan .....	10
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan... 10	
2.1.4. Pengertian Budaya Organisasi.....	11
2.1.5. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi .....	12
2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	13
2.1.7. .Pengertian Motivasi kerja .....	14
2.1.8. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja .....	15
2.1.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	15
2.1.10. Pengertian Kinerja .....	17

2.1.11. Dimensi dan Indikator Kinerja .....	18
2.1.12. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.2 Penelitian Yang Relevan .....	21
2.3 Kerangka Berpikir.....	27
2.4 Hipotesis .....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.1.1 Tempat Penelitian.....	29
3.1.2 Waktu Penelitian.....	29
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.2.1 Sumber Data .....	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	31
3.3.1 Populasi .....	31
3.3.2 Sampel .....	32
3.3.3 Teknik Sampling.....	32
3.4 Rancangan Penelitian.....	33
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	33
3.5.1 Definisi Operasional Variabel .....	33
3.6 Instrumen Penelitian .....	38
3.7 Uji Instrumen .....	39
3.7.1 Uji Validitas .....	39
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	40
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.9 Teknik Analisis Data.....	42
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	42
3.9.2 Uji Koefisien Korelasi .....	43
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi .....	43
3.10 Uji Hipotesis .....	44
3.10.1 Uji F (Simultan).....	44
3.10.2 Uji t (Parsial).....	45

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	49
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	49
4.1.2	Karakteristik Responden.....	54
4.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....	57
4.2.1	Uji Validitas .....	57
4.2.2	Uji Realiabilitas.....	60
4.3	Hasil Analisis Data.....	61
4.3.1	Uji Asumsi Klasik.....	61
4.3.1.1	Uji Normalitas.....	61
4.3.1.2	Uji Multikolinieritas.....	62
4.3.1.3	Uji Heteroskedastisitas .....	63
4.3.2	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
4.3.3	Hasil Koefisien Korelasi .....	66
4.3.4	Hasil Koefisien Determinasi .....	68
4.4	Uji Hipotesis Statistik .....	69
4.4.1	Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	70
4.4.2	Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial) .....	70
4.5	Pembahasan.....	74

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	77
5.2	Saran .....	78

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel	
1.1 Pencapaian Target.....	4
2.1 Penelitian Yang Relevan .....	20
3.1 Jadwal Waktu Penelitian Penelitian.....	26
3.2 Jumlah Karyawan.....	28
3.3 Instrumen Penelitian.....	30
3.4 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i> .....	35
3.5 Intepretasi Nilai R .....	40
4.1 Karaktristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
4.2 Karaktristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
4.3 Karaktristik Responden Berdasarkan Status .....	49
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	50
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi .....	51
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	51
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	52
4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
4.9 Hasil Uji Normalitas.....	56
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	57
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58
4.12 Hasil Analisis Linier Berganda.....	59
4.13 Inteprtasi Nilai r.....	60
4.14 Hasil Koefisien Korelasi.....	60
4.15 Hasil Koefisien Determinasi.....	61
4.16 Hasil Uji Secara Simultan .....	63
4.17 Hasil Uji Secara Parsial .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	27
------------------------------------	----

## ABSTRAK

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 45 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang, dengan nilai sig F  $0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,534 + 0,207X_1 + 0,208X_2 + 0,308X_3$ , terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang dengan nilai sig  $0,004 < 0,05$ , terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang dengan nilai sig  $0,016 < 0,05$ , terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang dengan nilai sig  $0,001 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja,  
Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study primarily aims to determine the influence of leadership style, organizational culture, and work motivation on employee performance at PT Asuransi Tri Pakarta, Palembang Branch. In writing this thesis, the author used primary data collection techniques, obtained through questionnaire distribution. This study employed multiple linear regression analysis and the statistical application SPSS version 22. The population consisted of 45 respondents.*

*The results of the study indicate that there is an influence of leadership style, organizational culture, and work motivation on employee performance at PT Asuransi Tri Pakarta, Palembang Branch, with a sig value of  $F 0.000 < 0.05$  with a multiple linear regression equation of  $Y = 9.534 + 0.207X1 + 0.208X2 + 0.308X3$ , there is an influence of leadership style on employee performance at PT Asuransi Tri Pakarta, Palembang Branch with a sig value of  $0.004 < 0.05$ , there is an influence of organizational culture on employee performance at PT Asuransi Tri Pakarta, Palembang Branch with a sig value of  $0.016 < 0.05$ , there is an influence of work motivation on employee performance at PT Asuransi Tri Pakarta, Palembang Branch with a sig value of  $0.001 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance*

## **RIWAYAT HIDUP**

Rana Candra Sasongko, dilahirkan di Banyuasin pada tanggal 22 April 2003 dari Bapak Carnoto dan Ibu Sugiarti, anak ke 1 dari 2 bersaudara dua laki laki.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2015 SD Negeri 5 Air Saleh Kabupaten Banyuasin, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Negeri 02 Air Saleh Kabupaten Banyuasin, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2021 di SMA Negeri 1 Air Saleh. Selanjutnya meneruskan Pendidikan Strata I (S-1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang

Rana Candra Sasongko

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan skala kecil maupun perusahaan skala besar. Dalam melakukan kegiatan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja atau karyawan. Karyawan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aktor untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan sumber daya manusia dapat menjadi modal untuk menghadapi persaingan pasar. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan (Sinambela & Iestari, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam Perusahaan (Ritonga & Sipahutar, 2023). Menurut Wushe dan Shenje dalam Fitri et.al (2023) Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Salah satu faktor dalam peningkatan kinerja salah satunya yaitu gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Yulianti & Anshori, 2024). Menurut Hasibuan dalam Alparedi & Toni, (2021) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang di anut para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, Robbins dan Judge dalam Maulidiyah, Fandiyanto, & Sari, (2025). Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Budaya organisasi dijelaskan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntut kebijaksanaan organisasi terhadap anggota organisasi, cara kinerja, serta asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi (Gusmery & Susanti, 2023). Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan budaya organisasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan nilai-nilai, norma, keyakinan, perilaku, dan cara berinteraksi yang mendefinisikan suatu organisasi. Hal ini mencakup bagaimana anggota organisasi berperilaku, berkomunikasi, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Budaya organisasi mencerminkan identitas dan kepribadian organisasi, serta mempengaruhi cara orang-orang yang ada dalam organisasi itu dalam berpikir dan bertindak.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku, berusaha, dan berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah alasan mengapa seseorang mau bekerja dengan semangat, tekun, dan bertanggung jawab, baik karena keinginan pribadi (misalnya ingin berkembang, memperoleh pengakuan) maupun faktor luar (misalnya gaji, bonus, penghargaan). Motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan (Mathori, Ambara, & Kusumastuti, 2022).

PT Asuransi Tri Pakarta (TRIPA) merupakan perusahaan asuransi umum yang didirikan pada tanggal 21 Agustus 1978 oleh insan Bank Negara Indonesia. memiliki enam belas 16 kantor cabang, satu 1 unit khusus syariah dan 34 kantor delegasi yang berlokasi di beberapa kota di Indonesia. Salah satunya yaitu kantor cabang Palembang yang bertempat di jalan. Angkatan 45 Nomor. 12, Demang Lebar Daun, Kecamatan Ilir Barat 1, Kota Palembang Sumatera Selatan 30137.

PT Asuransi Tri Pakarta memiliki produk yang ditawarkan pada nasabah antara lain, asuransi kebakaran, asuransi kendaraan bermotor, asuransi pengangkutan barang, asuransi kecelakaan diri, asuransi rekayasa, surety

bond, asuransi mikro, asuransi rangka kapal, asuransi uang (asset), asuransi syariah, tripa smart, tripa travel insurance.

Sumber daya manusia yang profesional, sistem pelayanan yang terintegrasi, penerapan teknologi informasi terkini, serta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan dengan mitra usaha dari dalam dan luar negeri semuanya membantu TRIPA dalam memberikan pelayanannya. Hasilnya, TRIPA terus mencapai kemajuan signifikan untuk menjadi perusahaan asuransi yang andal, sehat, dan solid.

PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang memiliki target dan capaian kinerja dari perusahaan. Berikut adalah jumlah capaian kinerja dari PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang.

**Tabel 1.1**

**Capaian Kinerja SDM PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang**

**Periode 2022-2024**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>
1	2022	12.500.000.000	12.366.500.000
2	2023	23.751.000.000	22.788.000.000
3	2024	26.500.000.000	22.632.000.000

Sumber: PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas capaian kinerja sumber daya manusia dari PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang belum berhasil, hal ini dapat dilihat dari realisasi target yang belum tercapai.

PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang menghadapi tantangan dalam memenuhi target produksi yang ditetapkan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan otoriter yang membuat karyawan merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dapat membuat komunikasi tidak berjalan dengan baik, arahan menjadi kurang jelas, serta menurunkan motivasi kerja karyawan.

Fenomena lainnya yang menyangkut masalah kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya kerja yang kurang solid, rendahnya kerjasama antar karyawan, dan lemahnya penerapan nilai-nilai organisasi dapat mempengaruhi produktivitas. Masih ada karyawan yang bekerja secara individual tanpa koordinasi yang baik dengan rekan kerja lain, sehingga proses pelayanan menjadi lambat. Selain itu, kurangnya komunikasi terbuka antara pimpinan dan bawahan dapat menimbulkan kesalahpahaman yang berdampak pada turunnya kualitas kerja.

Kurangnya sistem penghargaan dan insentif pada karyawan PT Asuransi Tripakarta Cabang Palembang juga menyebabkan menurunnya motivasi kerja, karena karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi atas kinerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Berbeda dengan kondisi di PT Asuransi Tripakarta Cabang Palembang yang masih kurang optimal dalam memberikan sistem penghargaan dan insentif, PT Asuransi Jasindo Cabang Palembang telah menerapkan program penghargaan kinerja yang lebih terstruktur, seperti bonus pencapaian target, penghargaan bulanan bagi

karyawan berprestasi, serta insentif tambahan berbasis produktivitas. Penerapan sistem apresiasi tersebut membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah ;

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, membuktikan dan mengetahui:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
2. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
3. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
4. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridianti.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada instansi dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Civitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R. N., Nurmal, & Nurlia. (2023). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. dua putra mario pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi), Volume 6 Nomor 1.*
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR, I. II, No. 2.*
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2 .*
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori konsep dan indikator.*
- Alparedi, T., & Toni, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak terhadap Kinerja karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Cluster Padang. *Jurnal Manajemen dan Sains.*
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021). pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada pt. pos padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research., Vol. 5 No.3.*
- Busro, M. (2018). *Teori teori manajemen sumber daya manusia.*
- Dinarwati.ch. (2021). pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah provinsi gorontalo. *Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan, Vol. 1 No. 1.*
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KaryawanKanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Jurnal ekombis review- Jurnal Ilmial Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 11 No. 2.*
- Fitriana, N., Hasanah, U., & Oktavia, R. (2016). pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pt wom finance tbk cabang palembang. *Jurnal Kompetitif, Volume 5.*
- Ghozalli, I. (2011). *ALplikasi ALnallisis MLultivalrialt Dengaln PLrogralml IMLB SPLSS.* (Edisi Kelimlal). Semlalralng: Universitals Diplonegoro.

- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *ournal of Economics and Business, volume 6*1.508.
- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Bintang Manajemen, Vol.1, No.2*.
- Hendra, T. (n.d.). pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada bagian umum sekretariat daerah walikota pekanbaru. *J U R N A L D E V E L O P M E N T*.
- Jopanda, H. (2021). pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia, Vol 6 No 1*.
- Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2022). pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi diupt pengelolaan kawasan cagar budaya dinas kebudayaan(kundha kabudayan) kota yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha, Vol.2, No.4,.*
- Maulidiyah, I. Y., Fandiyanto, R., & Sari, L. P. (2025). pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasi terhadap kinerja karyawan pada pt.pos indonesia (persero) katnor cabang situbondo 68300 dengan kepuasan kerjasebagai variabel intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME), Vol. 4, No. 5*.
- Naima, N., & Aransyah, M. F. (2023). pengaruh disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Vol. 7 No. 1*.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal, Vol. 2 No. 1*.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal, Vol. 2 No. 1*.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *JURNAL SAMUDRA EKONOMI DAN BISNIS,, VOL 10, NO 1* .

- Rantung, G. M., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2023). pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi usaha kecil dan menengah perindustrian dan perdagangan kabupaten minahasatenggara. *jurnal EMBA, Vol.11 No.4* .
- Ritonga, S., & Sipahutar, R. (2023). pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt hilon medan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB), Volume 23 Nomor 1*.
- rompas, G. A., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungankabupaten minahasa tenggara. *Jurnal EMBA, Vol.6 No.4*.
- Rosdiana , Y., S. S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di KantorKecamatan Solokan Jeruk. *Jurnal Professional, Vol. 10 No. 2*.
- Salman, & Marzuki, A. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai kantor lurah Lawang Kidul Kota Palembang. *Jurnal Kompetitif, Vol.7 No. 1*.
- Sani, E. P., Fajri, S. K., Kencana, K. P., Dyanti, A. N., & Mursia, S. (2021). pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt xyz. *jurnal Syntax Admiration, Vol. 2 No. 5*.
- Sari, N., & Septianti, D. (2020). pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *urnal Kompetitif, Volume 9 No. 1*.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. so good food manufacturing kabupaten tangerang tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.3 No.3* .
- Sinambela, E. A., & lestari, U. p. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, Volume 10*.
- Siregar, S. H., Tanjung, B. N., & Sabrina. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanian Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 7 No 1*.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung, Jawa Barat: CV. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia Teori, Kuisiener dan Analisis Data*. Malang: uin maliki press.
- Sutiati, s., & Alhifni, a. (2022). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi di pt. asuransi takaful keluarga). *Jurnal Syarikah, Volume 8*.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal Ilmu Ekonomi, Vol. 6 No. 3*.
- Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, Vol. 2 No. 2*.

