

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTO TEH
ABA KAMBANG IWAK PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

RACHEL RIZKY MAHESYA

NPM 2201110201

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

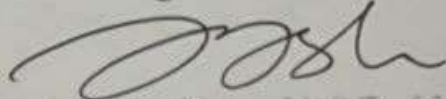
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

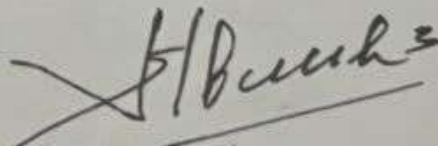
Nama : Rachel Rizky Mahesya
Nomor Pokok/Npm : 2201110201
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 03-08-2026 Pembimbing I


: Agustina Marzuki, S.E., M.Si.
NIDN : 0008086502

Tanggal 04-08-2026 Pembimbing II


: Hisbullah Basri, S.E., M.Si.
NIDN : 0212016201

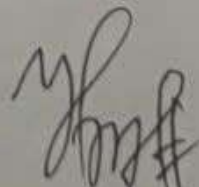
Mengetahui,

Dekan,
Tanggal: 04-08-2026

Ketua Program Studi,
Tanggal: 04-08-2026



Dr. Hj. 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 : Rachel Rizky Mahesya
Nomor Pokok/Npm : 2201110201
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 03-08-2026 Ketua Penguji : Agustina Marzuki, S.E., M.Si.
NIDN : 0008086502

Tanggal 04-08-2026 Penguji I : Hisbullah Basri, S.E., M.Si.
NIDN : 0212016201

Tanggal 03-08-2026 Penguji II : Muhammad Ridwan S.E., M.M
NIDN.0219116101

Mengesahkan,

Dekan



Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401
Tanggal : 04-08-2026

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303
Tanggal : 04-08-2026

105/PS/DFEB/2026

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."
(QS. Al-Baqarah: 286)

“ Saat terasa berat-beratnya, ku tahu kau pun berjuang juga. Hadapi semuanya
langsung di muka. Apapun yang terjadi tidak apa”
(Baskara Putra-Hindia)

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan.
- ❖ Kedua orang tua saya. Bapak Raden Bungso dan Ibu Marlina, Terima kasih atas kasih sayang, doa yang tidak pernah putus, pengorbanan, kerja keras, serta dukungan yang selalu diberikan dalam setiap langkah kehidupan saya. Segala usaha, kesabaran, dan keikhlasan Ayah dan Ibu menjadi kekuatan terbesar yang mengantarkan saya hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Semua Teman-teman kuliah ku dan orang-orang baik yang membantu.
- ❖ Seluruh Anggota MABES.ID, yang telah memberikan saran dan masukan serta bantuan selama penelitian.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rachel Rizky Mahesya

NPM : 2201110201

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak
Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Juli 2026



Rachel Rizky Mahesya

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan Judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Resto Teh Aba Palembang”**. Skripsi ini di buat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana. Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang peneliti miliki. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan, serta doa dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu di kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M,Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha
6. Ibu Hj. Syahyuni, SE., M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademi.
7. Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Hisbullah Basri, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II, penulis

ucapkan terima kasih atas bimbingan, pengajaran, serta ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan selama bimbingan.

8. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
9. Pemilik Restoran Teh Aba Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
10. Ayahanda dan Ibunda yang saya cintai dan saya sayangi, Ayah Raden Bungso dan Ibu Marlina atas segala pengorbanan besar yang telah kau dedikasikan kepada ku, terima kasih untuk setiap pengorbanan tenaga, pikiran, kekuatan, kesabaran dan doa-doa yang selalu kau panjatkan untuk ku. Terima kasih karena sudah memperjuangkan dan memberikan semangat serta motivasi sampai akhirnya skripsi ini terselesaikan dengan sangat baik.
11. Untuk Seluruh Anggota MABES.ID, saya mengucapkan terima kasih atas dukungan, bantuan, dan kerja sama yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga hubungan baik yang telah terjalin dapat terus dipertahankan, serta semoga kita semua senantiasa diberikan kemudahan dan kesuksesan dalam setiap langkah ke depan.
12. Terakhir, saya mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri yang telah mampu bertahan, berjuang, dan tidak menyerah hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena tetap melangkah di tengah keraguan, ketakutan akan kegagalan, rasa lelah, serta berbagai tantangan

yang datang silih berganti. Setiap proses yang dilalui telah mengajarkan arti kesabaran, ketekunan, dan kegigihan dalam meraih tujuan. Meskipun skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan, karya ini menjadi saksi atas perjalanan panjang, usaha yang tulus, serta bukti bahwa setiap langkah kecil yang dilakukan dengan penuh kesungguhan pada akhirnya akan membawa seseorang menuju garis akhir. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih baik di masa mendatang dan selalu menjadi pengingat bahwa setiap perjuangan tidak pernah sia-sia.

Palembang, Juni 2026
Penulis

Rachel Rizky Mahesya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Motivasi Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	15
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.1.3 Budaya Organisasi	19
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	19
2.1.3.2 Tujuan Budaya Organisasi	21
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	22
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	22
2.1.4 Kepuasan Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.1.4.2 Tujuan Kepuasan Kinerja.....	25
2.1.4.3 Dampak Kepuasan Kinerja	26
2.1.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	28
2.1.4.5 Dimensi dan indikator Kepuasan Kerja	29
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.3 Kerangka Berfikir.....	32
2.4 Hipotesis.....	35
BAB III.....	36
METODE PENELITIAN	36
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1 Tempat Penelitian.....	36
3.1.2 Waktu Penelitian	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.1 Sumber Data.....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	37
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	39
3.3.3 Sampling	40
3.4 Rancangan Penelitian	42
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	43
3.5.1 Variabel Penelitian	43
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	43

3.6 Instrumen Penelitian	46
3.7 Uji Instrumen	46
3.7.1 Uji Validitas.....	46
3.7.2 Reliabilitas	47
3.7.3 Teknik Analisis Data	48
3.8 Uji Asumsi Klasik	48
3.8.1 Uji Normalitas	49
3.8.2 Uji Multikolinearitas	49
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.9 Metode Analisis Data	50
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	51
3.9.3 Analisis koefisien determinasi (R^2).....	52
3.10 Uji Hipotesis	52
3.10.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	53
3.10.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	53
BAB IV	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.1.2. Visi Dan Misi Restoran Teh Aba Palembang	57
4.1.3 Struktur Organisasi Restoran Teh Aba Palembang	58
4.1.3 Karakteristik Responden Penelitian	63
4.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	66
4.2.1. Uji Validitas.....	66
4.2.2. Uji Reliabilitas	69
4.3 Analisis Statistik.....	72
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	72
4.3.1.1 Uji Normalitas	72
4.3.1.2 Uji Multikolinieritas.....	73
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	74

4.3.2	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.3.3	Hasil Koefisien Korelasi	77
4.3.4	Hasil Koefisien Determinasi	79
4.4.1	Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama)	80
4.4.2	Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Langsung)	81
4.5	Pembahasan.....	84
4.5.1	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja... terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan pada Resto Teh Aba	84
	Kambang Iwak Palembang	84
4.5.2.	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja.. terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial pada Resto Teh Aba.....	85
	Kambang Iwak Palembang.	85
BAB V		88
KESIMPULAN DAN SARAN		88
5.1	Kesimpulan	88
5.2	Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA		93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Yang Relavan.....	31
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	36
Tabel 3.2	Karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang 2026.....	39
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	44
Tabel 3.4	Skala Likert Pengukuran.....	46
Tabel 3.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	65
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	67
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)	67
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	68
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1).....	70
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X_2)	71
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_3)	71
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	71
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	72
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

Tabel 4.16	Hasil Analisis Linier Berganda.....	76
Tabel 4.17	Interpretasi Nilai (r)	78
Tabel 4.18	Hasil Uji Korelasi	78
Tabel 4.19	Hasil Koefisien Determinasi	79
Tabel 4.20	Hasil Uji F.....	80
Tabel 4.21	Hasil Uji Secara Parsial (t).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang	58

ABSTRAK

Rachel Rizky Mahesya. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang. Dibawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki, S.E., M.Si. dan Bapak Hisbullah Basri, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor keberhasilan perusahaan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,001 < 0,05$), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,013 < 0,05$), serta kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,003 < 0,05$). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,651 menunjukkan bahwa 65,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Rachel Rizky Mahesya. The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance at Teh Aba Kambang Iwak Restaurant Palembang. Supervised by Agustina Marzuki, S.E., M.Si. and Hisbullah Basri, S.E., M.Si.

This study aims to analyze the effect of work motivation, organizational culture, and job satisfaction on employee performance at Teh Aba Kambang Iwak Restaurant, Palembang. This research was motivated by the importance of improving employee performance as one of the key factors contributing to organizational success, which is influenced by work motivation, organizational culture, and job satisfaction. This study employed a quantitative method using a causal associative approach. The population consisted of all 50 employees of Teh Aba Kambang Iwak Restaurant, Palembang. The sampling technique used was saturated sampling (total sampling), in which all members of the population were selected as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The data analysis included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, the coefficient of determination (Adjusted R Square), t-test, and F-test. The results showed that, simultaneously, work motivation, organizational culture, and job satisfaction had a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.001 < 0.05$. Partially, work motivation had a positive and significant effect on employee performance ($0.001 < 0.05$), organizational culture had a positive and significant effect on employee performance ($0.013 < 0.05$), and job satisfaction also had a positive and significant effect on employee performance ($0.003 < 0.05$). The Adjusted R Square value of 0.651 indicates that 65.1% of the variation in employee performance can be explained by work motivation, organizational culture, and job satisfaction, while the remaining 34.9% is explained by other variables not included in this study. Therefore, it can be concluded that improving work motivation, strengthening organizational culture, and enhancing job satisfaction simultaneously can improve employee performance at Teh Aba Kambang Iwak Restaurant, Palembang.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Rachel Rizky Mahesya lahir di Palembang Pada tanggal 02 Oktober 2003, merupakan anak Pertama dari Bapak Raden Bungso dan Ibu Marlina. Adapun riwayat pendidikan, yaitu pada tahun 2015 lulus dari Mi Iklasiyah Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan pendidikan sekolah menengah pertama pada tahun 2018 di SMP Negeri 12 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2021 di SMA Negeri 9 Palembang. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan digitalisasi pada dekade terakhir menyebabkan dinamika dunia kerja mengalami perubahan yang sangat cepat, kompleks, dan kompetitif. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang bukan hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap teknologi dan tuntutan pasar yang terus berubah. Dalam konteks tersebut, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada investasi teknologi dan modal, melainkan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan peluang kerja yang diberikan organisasi. SDM menjadi faktor strategis yang memastikan strategi bisnis dapat diimplementasikan secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga organisasi perlu terus mengembangkan kompetensi dan kinerja karyawan agar mampu bersaing di era global dan digital.

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, khususnya di bidang kuliner, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang optimal. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha, karena karyawan berperan langsung dalam menjalankan operasional perusahaan, untuk meningkatkan kinerja

karyawan, manajemen perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Berdasarkan pendapat Kasmir tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Berikut penjelasan hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam buku *Organizational Behavior* edisi terbaru (2022), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, kreativitas, serta komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Sesuai dengan penelitian Pratama dan Siti Widyowati (2023) dengan judul Pengaruh

Motivasi Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan Pt.X Juwana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain motivasi kerja, menurut Kasmir budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016), budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu perusahaan yang dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku dan bekerja bagi seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan membentuk sikap kerja yang disiplin, meningkatkan tanggung jawab, serta mendorong kerja sama antar karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, karyawan akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan kurangnya kedisiplinan, rendahnya tanggung jawab, serta menurunnya semangat kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang tidak optimal. Kondisi tersebut dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu dikelola dengan baik agar mampu mendukung terciptanya kinerja yang optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil yang dilakukan (Muhammad Ramadani, *et al* 2025) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

pada Diskominfo Ogan Ilir menunjukkan hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Selain motivasi kerja, budaya organisasi, menurut Kasmir kepuasan kerja juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016), kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, memiliki loyalitas yang tinggi, serta menunjukkan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berdampak pada meningkatnya kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, kurangnya keterlibatan karyawan, serta meningkatnya tingkat absensi dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Kasmir, 2016). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu Ramadan, *et al* (2025) dengan judul faktor pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja para karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami dan meningkatkan kepuasan karyawan agar produktivitas dan pencapaian tujuan dapat optimal. Berdasarkan penjelasan tersebut hubungan antara variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal tersebut sudah

semestinya menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan, termasuk perusahaan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang.

Selain itu, fenomena motivasi kerja karyawan juga menjadi perhatian. Ditemukan bahwa sebagian karyawan mengalami penurunan semangat kerja yang disebabkan oleh tingginya beban kerja dan jam operasional yang cukup panjang. Hal tersebut berdampak pada tingkat kelelahan kerja (fatigue), sehingga memengaruhi fokus, produktivitas, serta kualitas hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Dari sisi budaya organisasi, terlihat bahwa nilai-nilai kerja dan standar perilaku belum sepenuhnya terinternalisasi dengan baik di antara karyawan. Hal ini dapat dilihat dari adanya perbedaan cara kerja dan pelayanan antar karyawan, yang mengindikasikan belum adanya keseragaman dalam penerapan budaya kerja organisasi. Kurangnya konsistensi ini berpotensi menimbulkan ketidakteraturan dalam operasional serta menurunkan citra pelayanan perusahaan di mata pelanggan.

Selanjutnya, terkait dengan kepuasan kerja, ditemukan bahwa kondisi kerja yang padat serta tekanan pekerjaan yang tinggi menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja, yang ditunjukkan melalui berkurangnya antusiasme, keterlibatan kerja, serta potensi meningkatnya kelelahan dan kejenuhan kerja. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi di atas, yang terjadi pada restoran Teh Aba di kawasan Kambang Iwak Palembang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum

optimal, yang tercermin dari adanya ketidakkonsistenan dalam kualitas pelayanan kepada pelanggan, seperti sikap yang kurang ramah dan pelayanan yang lambat pada waktu tertentu, terutama saat kondisi ramai. Fakta di lapangan juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan cenderung belum maksimal akibat beban kerja yang tinggi dan jam operasional yang panjang, sehingga berdampak pada semangat dan fokus kerja. Selain itu, budaya organisasi yang belum terbentuk secara kuat terlihat dari perbedaan perilaku pelayanan antar karyawan yang belum seragam, yang menunjukkan belum adanya standar pelayanan yang terinternalisasi dengan baik. Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan juga belum sepenuhnya terpenuhi, yang dipengaruhi oleh kondisi kerja yang padat dan kelelahan, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang mengenai hubungan motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja, dan fenomena di dalam perusahaan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk

mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di lapangan.

2. Bagi Instansi (Perusahaan)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi Resto Teh Aba Kambang Iwak Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja, penguatan budaya organisasi, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

3. Bagi Civitas Akademika

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan sumber informasi bagi civitas akademika dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia, serta bahan rujukan bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Heryana. (2024). *Metodologi Penelitian Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akob, M., et al. (2021). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Teori dan Praktis*. Makassar: Center for Open Science.
- Anwar Sanusi. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anwar Sanusi. (2019). *Teknik Sampling dalam Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Budianto, A., & Sudarman, H. (2025). *Analisis Data Penelitian dan Pengambilan Keputusan Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fadilah, Abdal. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2019). *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakimah, Yusro, & Suprani, Yun. (2019). Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2).
- Ihensekien, O., & Joel, C. (2023). Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Manajemen Organisasi Modern. *International Journal of Business and Social Science*, 14(2).
- Ilham, M., et al. (2021). Persepsi Budaya Kerja dan Lingkungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(3).
- Jannah, M., et al. (2023). Analisis Faktor Pendorong Kebutuhan Kerja Karyawan Berdasarkan Teori Motivasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Bisnis*, 4(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mamonto, R., et al. (2024). Pengaruh Tingkat Energi Organisasi dan Motivasi Internal Karyawan terhadap Produktivitas. *Jurnal Manajemen Strategis*, 6(1).
- Marlinda, Anis, & Sari, Putri Oktovita. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT Tiga Serangkai Surakarta. *Jurnal Perilaku Organisasi dan Bisnis*, 3(1).
- Maslow, Abraham H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Nurjaya. (2021). *Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pratama, & Widyowati, Siti. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan PT. X Juwana. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(2).
- Ramadani, Muhammad, et al. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Diskominfo Ogan Ilir. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1).
- Ramadan, Pasaribu, et al. (2025). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Para Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 14(1).
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2021). *Organizational Behavior (18th Edition)*. London: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2022). *Organizational Behavior (Updated Edition)*. London: Pearson Education.
- Setyorini, dkk. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Manajemen Perubahan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Trust Pada Perusahaan Homedoki. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 11(2).
- Setyorini, E., & Santi, R. (2021). Nilai dan Kebiasaan Kerja Sebagai Faktor Pendukung Kinerja Organisasi. *Jurnal Pengembangan Human Capital*, 10(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputri, A., Fallenia, D., & Ramadani, M. (2023). Pengembangan Kerangka Berpikir Efektif dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian Bisnis*, 5(3).
- Tutu, J., et al. (2022). Pengaruh Kebiasaan Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(4).