

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
MATAHARI PUTRA PRIMA TBK**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Di ajukan oleh :
PISESA ZAHRA
NPM. 2001110078**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

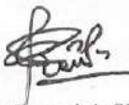
2024

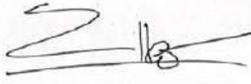
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PISESA ZAHRA
Nomor Pokok/NPM : 2001110078
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT MATAHARI PUTRA PRIMA TBK
CAB HYPERMART PSX.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal..... Penguji 1 : 
Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

Tanggal 26/03/24..... Penguji 2 : 
Ellen Sumiarni, S.E., M.M
NIDN : 0223116001

121 /PS/DFEB/24

Mengetahui,

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen



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

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301

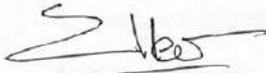
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : PISESA ZAHRA
Nomor Pokok/NPM : 2001110078
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIASI, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK CAB HYPERMART PSX.

Penguji Skripsi:

Tanggal..... Ketua penguji: 
Mariyam Zanariab, SE., MM
NIDN: 0222096301

Tanggal 28/03/24..... Penguji 1: 
Ellen Sumiarni, S.E., M.M
NIDN : 0223116001

Tanggal 28/3/24..... Penguji 2: 
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN. 0110117204

191 /PS/DFEB/ 24

Mengesahkan,

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


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

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pisesa Zahra
Nomor Pokok : 2001110078
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI,
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI
PUTRA PRIMA TBK CAB HYPERMART PSX**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya akan bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 29 Febuari 2024

Penulis,


 Pisesa Zahra

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Kebanyakan orang merasa sukses itu adalah jeri payah diri sendiri. Tanpa campur tangan tuhan. Mengingat tuhan adalah sebagai ibadah vertikal dan menolong sesama sebagai ibadah horizontal.”

(Bob Sadino)

Ku persembahkan kepada :

- ❖ Allah SWT**
- ❖ Kedua Orangtuaku Abi Dan Ibu**
- ❖ Saudara-Saudariku**
- ❖ Dosen pembimbing**
- ❖ Semua sahabat dan partnerku**
- ❖ Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI PUTRA PRIMA TBK CAB HYPERMART PSX”** tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulis mengambil judul ini adalah untuk dapat mengetahui pengaruh karakteristik motivasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan tersebut. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyak nya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial. SE, M,Si Ak., CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE. M.Si selaku Wakil Dekan F Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE..M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
5. Ibu Mariyam Zanariah SE..MM selaku Dosen Pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan masukan, saran serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Ibu Ellen Sumarni SE..MM selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang begitu sabar memberikan pengarahannya, masukan dan pemahaman dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen pengajar dan staff jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

8. Pimpinan serta Karyawan PT Matahari Putra Prima Tbk cab Hypermart psx yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan untuk melakukan penelitian ini.
9. Kedua orangtua dan keluargaku tercinta yang telah memberi dukungan dan moril materi serta doa yang tak pernah ada habisnya.
10. Sahabat serta teman teman seperjuangan kampus yang telah memberikan dukungan, semangat dan inspirasinya.

Palembang, 29 Februari 2024

Pisesa Zahra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	I
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	xiii
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Masalah	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Pengertian Motivasi	11
2.1.2 Teori- Teori Motivasi.....	14
2.1.3 Faktor Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.1.4 Dimensi dan Indikator Motivasi	20
2.2 Budaya Organisasi	21
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	21
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	22
2.2.3 Tipe Budaya Organisasi	23
2.2.4 Dimensi dan indikator budaya organisasi	24
2.2.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.....	24

2.3 Kepemimpinan.....	26
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	26
2.3.2 Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan.....	27
2.3.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	28
2.3.4 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	29
2.4 Kinerja Karyawan	30
2.4.1 Pengertian Kinerja	30
2.4.2 Faktor – factor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	31
2.4.3 Aspek – Aspek Penilaian kinerja.....	33
2.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja pegawai	33
2.5 Penelitian Terdahulu	34
2.6 Kerangka Berfikir	37
2.7 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.1.1 Tempat	40
3.1.2 Waktu.....	40
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3 Polulasi, Sampel dan Sampling	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel dan Sampling	44
3.4 Rancangan Penelitian	45
3.5 Variabel dan Definisi Operasionalisasi	45
3.6 Instrumen Penelitian.....	47
3.7 Uji Validitas dan Realibilitas	47
3.7.1 Uji Validitas	47
3.7.2 Uji Reabilitas.....	48
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.8.1 Uji Normalitas	49
3.8.2 Uji Heteroskedasititas	50
3.8.3 Uji Multikolineritas	50

3.9 Teknik Analisis Data	51
3.9.1 Regrensi Berganda.....	51
3.9.2 Koefisien Determinasi	51
3.10 Uji Hipotesis.....	52
3.10.1 Uji Secara Simultan (F).....	52
3.10.2 Uji Secara Parsial (T).....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Sejarah Perusahaan	56
4.2 Karakteristik Responden	66
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	66
4.2.2 Usia Responden	67
4.2.3 Lama Bekerja Responden	68
4.3 Teknik Analisis Data	68
4.3.1 Uji Kualitas Data	68
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	75
4.3.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	78
4.3.4 Uji Hipotesis.....	80
4.4 Pembahasan	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	90
Daftar Pustaka	91
Lampiran.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional	46
Tabel 3.3 Skala Likert	48
Tabel 4.1 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.3 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
Tabel 4.4 Uji Validitas (X1)	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel (X2).....	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel (X3).....	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel (Y)	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel (X1).....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel (X2).....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel (X3).....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel (Y).....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedasitas	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas	78
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	79
Tabel 4.17 Hasil Uji Statistik F.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Befikir 37

ABSTRAK

PISESA ZAHRA, PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI PUTRA PRIMA TBK CAB HYPERMART PSX (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah SE,MM dan Ibu Ellen Sumiarni SE,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk. Sampel pada Penelitian ini adalah karyawan Hypermart PSx yang berjumlah populasi 52 orang. Data penelitian ini diperoleh dari pengisian kuisioner yang dilakukan karyawan Hypermart PSx, sedangkan metode penelitian menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi, uji F uji T dan koefisien determinasi.

Hasil Pengujian menggunakan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} 3.622. $> F_{tabel}$ sebesar 2.790 dengan angka signifikan (p value) $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk.

Hasil uji t secara parsial menunjukkan Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} 2,932 dan nilai t_{sig} $0,000 < \alpha$ 0,05. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} 1,755 dan nilai t_{sig} $0,000 < \alpha$ 0,05. Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} 1,810 dan nilai t_{sig} $0,000 < \alpha$ 0,05.

Nilai koefisien determinasi untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 0,179 , variabel Budaya Organisasi (X_2) 0,211 dan Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,049 sehingga persamaan regresi dalam penelitian adalah $Y =$

$$Y = 42,203 + 0,179X_1 + 0,211X_2 + 0,049X_3$$

Kata kunci : Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

PISESA ZAHRA, THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MATAHARI PUTRA PRIMA TBK CAB HYPERMART PSX (Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah SE, MM and Mrs. Ellen Sumiarni SE, MM)

This research aims to determine whether there is an influence of motivation, organizational culture and leadership style, either partially or simultaneously, on employee performance at PT Matahari Putra Prima Tbk. The sample in this research was Hypermart PSx employees with a population of 52 people. This research data was obtained from filling out questionnaires carried out by Hypermart PSx employees, while the research method used the classic assumption test, regression test, F test, T test and coefficient of determination.

Test results using the F test show an Fcount value of 3.622. > Ftable is 2.790 with a significant number (p value) $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means there is a significant influence of the variables Motivation, Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance at PT Matahari Putra Prima Tbk.

The results of the t test partially show that Motivation (X1) has an effect on Employee Performance (Y) with a t value of 2.932 and a tsig value of $0.000 < \alpha 0.05$. Organizational Culture (X2) influences Employee Performance (Y) with a t value of 1.755 and a tsig value of $0.000 < \alpha 0.05$. Leadership style (X3) influences employee performance (Y) with a t value of 1.810 and a tsig value of $0.000 < \alpha 0.05$.

The coefficient of determination value for the motivation variable (X1) is 0.179, the Organizational Culture variable (X2) is 0.211 and Leadership Style (X3) is 0.049 so that the regression equation in the research is $Y =$

$$Y = 42.203 + 0.179X_1 + 0.211X_2 + 0.049X_3$$

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Pisesa Zahra, dilahirkan di Palembang, Sumatera Selatan pada tanggal 24 Februari 2001, dari pasangan Bapak R Elang Kamio Tiberladny dan Ibu Sundari Agustina, saya anak ke 2 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 02 Palembang Bukit Lama, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 18 Palembang kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 di SMK Negeri 03 Palembang dan selanjutnya pada tahun 2020 mulai memasuki Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Strata-1 di Universitas Tridinanti.

Palembang, 29 Febuari 2024

Pisesa Zahra

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya Manusia merupakan faktor penting di dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pihak Perusahaan. Setiap Perusahaan wajib mengembangkan dan menjamin kemajuan kemampuan kerja para karyawannya. Sebagai penggerak operasional Perusahaan, maka diperlukan penanganan dan pengelolaan yang baik agar potensi yang ada pada karyawan dapat digerakkan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Dalam kaitan ini, diperlukan kemampuan manajemen dan kebijaksanaan pengelolaan yang tepat sehingga dapat mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut. Dua dari sekian aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam Perusahaan yang penting adalah bagaimana menumbuhkan motivasi dan budaya organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan . Kedua hal tersebut sangat berkaitan dengan kejelian pimpinan dalam menerapkan metode yang sesuai dengan kondisi Perusahaan. Untuk itu, sehubungan dengan pencapaian hasil kerja yang optimal.

Pada dasarnya hubungan antara Perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Disatu sisi Perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi Perusahaan. Kerja sama yang baik tersebut dapat terjadi apabila setiap karyawan memiliki sikap disiplin dalam mengerjakan tugasnya, karena disiplin kerja

yang tinggi akan menciptakan sumber daya manusia yang berwibawa, jujur, dan berkualitas tinggi. Motivasi merupakan Tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan baik. Dengan kata lain, motivasi karyawan adalah suatu bentuk dorongan yang berusaha memberi dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut berusaha bekerja kooperatif dengan karyawan lain.

Oleh karna itu sumber daya manusia pada setiap Perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam Perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik Kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam Perusahaan tersebut.

Motivasi kerja adalah bekerja lebih keras, menggunakan segala kemampuan dan keterampilan motivasi bawahan dan mengembangkan mencapai tujuan Perusahaan. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri.

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini serta sikap yang berkembang di dalam sekelompok orang. Sikap-sikap bersama itu yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat dimengerti sebagai ideologi, nilai, kepercayaan, dan sikap yang terdapat di dalam sekelompok orang dengan latar belakang yang berbeda. Budaya organisasi ini akan menentukan perkembangan di dalam suatu organisasi.

Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula. Seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai nilai yang berlaku dalam suatu Perusahaan , pola norma keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi Tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau Perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau Perusahaan.

Dengan definisi tersebut dapat di katakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas Perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup Perusahaan. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam mengelola dan menjalankan roda perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Untuk itu sejak awal perusahaan harus benar-benar mempersiapkan karyawan yang akan dipekerjakan dengan sebaik-baiknya, mulai dari proses penyeleksian sampai ketika karyawan sudah bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan yang membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, sehingga karyawan dapat termotivasi dengan baik dan dapat memberikan prestasi bagi perusahaan. Motivasi kerja di PT.Matahari Putra Prima,Tbk Indonesia cabang Hypermart Psx sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dari aspek geografis PT.Matahari Putra Prima,Tbk Indonesia cabang Hypermart Psx yang beralamat di Angkatan 45 no 1 Palembang, Indonesia. Motivasi dalam bekerja bisa mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Misalnya seorang karyawan harus cepat dan tanggap dalam bekerja, dengan adanya promosi posisi (jabatan) tentu akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut. Pengelolaan sarana prasarana pada PT.Matahari Putra Prima, Tbk cabang Hypermart Psx Palembang merupakan proses kerja sama yang mendayagunakan semua unsur karyawan yang ada, agar sarana dan prasarana yang ada dapat digunakan secara efektif dan efisien. Pengelolaan sarana prasarana kantor yang baik membutuhkan aspek perencanaan, pengadaan, pencatatan atau inventarisasi, penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan dan penghapusan secara professional. Berkaitan dengan hal tersebut. Agar tercipta suatu hubungan yang baik

antar perusahaan dan karyawan, salah satunya adalah pemberian insentif kepada karyawan yang dinilai memiliki kemampuan mengolah dan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki serta untuk menajalin kerjasama yang baik dengan perusahaan

Hypermart adalah peritel dan department store yang mulai beroperasi sejak 2004. Hipermarket besar ini dulunya diawali dengan berdirinya toko kecil bernama Mickey Mouse yang didirikan Hari Darmawan di gedung dua lantai seluas sekitar 150 meter persegi di Pasar Baru, Jakarta pada tahun 1958. Pada 1972, Matahari yang berdiri di bawah bendera PT. Matahari Putra Prima Tbk berhasil menjadi pelopor konsep toko serba ada (toserba) di Indonesia. keberhasilan ini menggagas Matahari untuk mengembangkan sayap dengan membuka Sinar Matahari di Bogor pada tahun 1980. Pada 14 Juli 1991, Matahari melakukan ekspansi bisnis pertama yang ditandai dengan mengoperasikan supermarket Super Bazaar. Dari sini Super Bazaar berubah menjadi Matahari Supermarket pada tahun 2000. Matahari kemudian memisahkan bisnis inti menjadi bisnis independen demi kemajuan perusahaan dengan mengembangkan bisnis perusahaan baru seperti Matahari Supermarket Ternyata kebutuhan konsumen Indonesia terhadap adanya supermarket semakin besar. Supermarket saja tidaklah cukup, sehingga perlu didirikan hipermarket. Maka, Marketplace di WTC Serpong dirubah menjadi Hypermart pertama yang beroperasi sejak 22 April 2004.

Konsep baru dari hypermarket ini adalah memudahkan konsumen menemukan barang belanjaan primer dan sekunder dalam satu tempat, Hypermart didesain dengan suasana hangat, menyenangkan dan bersahabat. Konsep ini pun direspon baik oleh

pelanggan sehingga Hypermart terus berkembang dan dalam sembilan tahun mampu membangun 83 gerai dan akan bertambah satu lagi pada tahun 2013 ini. Maka tidaklah heran jika keinginan Hypermart untuk menjadi pemimpin pasar hypermarket di Indonesia pada tahun 2014 akan segera terwujud.

Kesuksesan Hypermart tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni, kelengkapan jenis barang yang mencapai lebih dari 30.000 item dengan harga lebih terjangkau di kelasnya, hingga bentuk promosi yang dikemas secara kreatif plus dukungan lokasi yang strategis. Hypermart biasanya juga memberikan ilustrasi kaca pembesar untuk beberapa item barang termurah jika dibandingkan dengan harga di tempat lain. Tidak hanya itu, kenyamanan berbelanja di Hypermart juga ditambah dengan adanya layanan jasa antar untuk produk-produk elektronik (radius tertentu) untuk para konsumennya. Maka dari itu, untuk terus mengejar kesuksesannya, Hypermart tidak akan berhenti untuk memperkuat logistik, menyelenggarakan pelatihan rutin bagi SDM serta peningkatan sistem IT ter-up date yang mengikuti perkembangan zaman.

PT Matahari Putra Prima Tbk, cab Hypermart Palembang square extension, merupakan anak Perusahaan yang ada di kota Palembang. Sebagai suatu Perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kemampuan karyawannya seperti peningkatan prestasi kinerja karyawan, namun dalam kenyataannya menunjukkan bahwa karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk masih ada yang kurang baik di Perusahaan tersebut apakah berpengaruh pada kinerja karyawannya. Menyatakan bahwa ada

karyawan merasa puas dengan budaya organisasi sementara yang orang merasa tidak puas, maka budaya organisasi di Perusahaan di dalam Perusahaan harus dibenahi. Hal ini tercermin dari banyaknya pekerjaan yang tertunda seperti keterlambatan return barang dan penarikan barang dari Gudang yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan. Kemungkinan disebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan peneltian yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk cab Hypermart psx**” .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk. Cab Hypermart Psx
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima cab Hypermart psx?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk cab Hypermart psx?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk cab Hypermart psx?

1.3 Tujuan Masalah

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Putra Prima Tbk cab Hypermart psx.
2. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk.
3. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk cab Hypermart psx.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk cab Hypermart Psx.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan hasil sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai Latihan dan pengalaman mempraktekan teori yang diterima dibangku kuliah serta menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasi ilmu yang diperoleh serta dapat melakukan analisis secara nyata terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan, dapat menumbuhkan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan serta memperoleh masukan yang positif dan membangun yang dapat diterapkan Perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Bagi pihak pihak perguruan tinggi, dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S. T. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*, 118-232.
- Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- J.I, S. F. (2020). Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora vol 4 no 1*, 15-33.
- Jamaluddin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , 161-169.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Miftah, T. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta, Rajawali Press: Cetakan ke 15.
- Rini , A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 1-10.
- Rivai , V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Prenamedia Group.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *AGORA Vol 7 No 1*.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya cetakan ke-3* . Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya cetakan ke-3* . Jakarta: Prenada Media Grup.

- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan . *JII Vol 2 No 2*, 1-20.
- Wardana. (2020). *Motivasi kerja guru dalam pembelajaran cetakan pertama*. Jakarta: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja edisi ke-6*. Jakarta: Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widia,, S. (2018). Pengaruh gaya Kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 37-48.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan permotivasi dalam manajemen cetakan pertama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.