



Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo Di Kabupaten Ogan Ilir

The Influence of Motivation, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Sumatera Artha Propertindo in Ogan Ilir Regency

Aldo Saputra Agung¹, Maftuhah Nurrahmi², Dinarossi Utami³

Manajemen, Fakultas Ekomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email : aldosa7534@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 10-09-2025

Revised : 12-09-2025

Accepted : 14-09-2025

Pulished : 16-09-2025

Abstract

This study aims to determine the influence of motivation, work discipline, and organizational culture on employee performance at PT. Sumatera Artha Propertindo in Ogan Ilir. The sample used was 52 respondents. The analysis technique used was multiple linear regression. The results of the multiple linear regression analysis showed that motivation, work discipline, and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance. The results of the simultaneous hypothesis test showed a calculated F value of $41.073 > f_{\text{tabel}} 2.80$. This means that there is a significant influence of motivation, work discipline, and organizational culture on employee performance. The results of the partial hypothesis test showed a calculated t value of motivation $2.968 > 2.010$, work discipline $3.764 > 2.010$, and organizational culture $3.816 > 2.010$, which means that partially there is a significant influence of motivation, work discipline, and organizational culture on employee performance. The determination value shows that motivation, work discipline, and organizational culture are able to contribute to the ups and downs of employee performance, with the magnitude of the changes caused by 70.2%.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Organizational Culture

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo di Ogan Ilir. Sampel yang digunakan dalam adalah 52 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai $F_{\text{hitung}} 41,073 > f_{\text{tabel}} 2,80$. artinya ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai t_{hitung} motivasi $2,968 > 2,010$, disiplin kerja $3,764 > 2,010$, dan budaya organisasi $3,816 > 2,010$ artinya secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi, memperlihatkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebesar 70,2%.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin kerja, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Agar manajemen berjalan efektif, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berketerampilan dan berpengetahuan tinggi, serta mengelola perusahaan secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan (Bariqi, 2018). Kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang



diperoleh oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Edison, dkk (2022), juga menggambarkan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang dapat diukur selama periode waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan tidak terjadi secara terpisah, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Faktor utama yang memengaruhi kinerja meliputi motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Ketiga faktor ini berperan penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas-tugasnya dengan penuh dedikasi dan usaha. Menurut Robbins & Judge (2019), motivasi kerja berperan penting dalam mempengaruhi tingkah laku, pengambilan keputusan, dan tindakan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki performa yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih mampu mengatasi tantangan pekerjaan. Herzberg (2020) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik, yang keduanya dapat meningkatkan kinerja individu apabila dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), disiplin adalah tingkah laku seseorang yang patuh pada peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis di organisasi. Selain itu, pandangan lain yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2017:86) adalah bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan ketaatan seseorang dalam mematuhi norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan untuk bekerja sama, dan mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan oleh perusahaan. Edison, dkk (2022), menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah hasil dari penggabungan gaya budaya dan perilaku yang dibawa oleh setiap individu sebelumnya ke dalam norma-norma dan filosofi baru, yang memperlihatkan semangat dan identitas kelompok dalam menghadapi tujuan dan tantangan tertentu.

PT. Sumatera Artha Propertindo salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan rumah komersil dan subsidi secara tunai ataupun kredit. PT. Sumatera Artha Propertindo telah menetapkan peraturan dan tata tertib seperti rapi dalam berpakaian, melaksanakan standar kerja dengan baik, tidak mangkir dalam bekerja serta jam masuk dan pulang kerja. Setiap masuk kerja di pagi hari dan sore hari pada waktu yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil pencapaian pelaksanaan kinerja karyawan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Berikut tabel yang menunjukkan hasil pencapaian pelaksanaan kinerja pada PT. Sumatera Artha Propertindo periode 2021 sampai dengan 2023, dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1. Hasil Pencapaian Pelaksanaan Kinerja (2021-2023)**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2022	270 unit	229 unit	89 %
2023	270 unit	246 unit	85 %
2024	270 unit	259 unit	86 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa target tiga tahun terakhir belum terealisasi dengan baik. Dari hasil wawancara penulis kepada sumber, hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum optimal dikarenakan pemasaran yang kurang efektif, dan waktu yang tidak tepat untuk menjual. Hal ini juga didukung dengan hasil pra-riset kinerja karyawan yang membuktikan bahwa karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan kurangnya keterampilan dalam kinerja yang disebabkan kurangnya tingkat disiplin dan lingkungan kerja yang kurang baik. Pengetahuan yang kurang juga menyebabkan kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo belum optimal sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sejalan dengan permasalahan tersebut, hasil pra-riset menunjukkan adanya fenomena yang berkaitan dengan permasalahan motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi, sehingga besar kemungkinan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan penyebab kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Artha Propertindo di Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Sumatera Artha Propertindo Indralaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Amstrong (2020), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di dalam organisasi. Sedangkan menurut Prasetyo (2020), kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dalam periode waktu tertentu. Hal ini berkaitan erat dengan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Kasmir (2019), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu menurut Kasmir (2019), menyatakan indikator kinerja, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Motivasi Kerja

Wibowo (2022), menyatakan motivasi sebagai dorongan terhadap berbagai proses perilaku manusia untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Maruli (2020), motivasi kerja adalah segala sesuatu yang berasal dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah dan keinginan yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan atau



keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Selain itu menurut Hasibuan (2020), menyatakan indikator motivasi kerja, yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya.

Disiplin Kerja

Sinambela (2019), maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Sedangkan menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Selain itu menurut Hasibuan (2020), menyatakan indikator disiplin kerja, yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, sanksi hukum, pengawasan, dan hubungan kemanusiaan.

Budaya Organisasi

Busro (2018), menyatakan budaya organisasi mengacu pada pandangan bersama yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi mengenai sistem nilai yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Sistem nilai ini mempengaruhi tindakan dan perilaku anggota organisasi, serta menjadi faktor pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Sulaksono (2019), budaya organisasi pada perusahaan merujuk pada nilai-nilai yang dijadikan pedoman oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan perilakunya di dalam organisasi. Selain itu menurut Sulaksono (2019), menyatakan indikator budaya organisasi, yaitu: inovatif memperhitungkan hasil, berorientasi pada hasil, orientasi kepada semua kepentingan karyawan, dan berorientasi detail pada tugas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Lokasi Penelitian

PT. Sumatra Artha Propertindo terletak di Jl. Palembang-Indralaya KM 32 (Samping Rumah Makan Buah Siang Malam), Kelurahan Timbangan, Kecamatan Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo Di Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 59 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan Rumus Slovin 5%, berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 52 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang diberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.



Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner (angket) mengenai kinerja karyawan, motivasi dan beban kerja. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi data perusahaan dan jumlah populasi karyawan.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuisisioner, kemudian hasil pengujian tersebut dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuisisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penelitian dari hasil pengisian kuisisioner.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji intrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 30 sampel sebagai uji coba, dimana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu bertujuan agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran uji tersebut. Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan ítem pada setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610). Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat, pada Tabel 2:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,372	0,248	
Motivasi (X ₁)	0,277	0,093	0,304
Disiplin Kerja (X ₂)	0,334	0,089	0,405
Budaya Organisasi (X ₃)	0,272	0,071	0,329



Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,372 + 0,277 X_1 + 0,334 X_2 + 0,272 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,327 (positif), menunjukkan bahwa jika motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi bernilai nol, maka kinerja karyawan PT.Sumatra Artha Propertindo tetap positif.

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,277 (positif), menunjukkan bahwa apabila motivasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi kurang baik maka kinerja karyawan akan menjadi rendah. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,334 (positif), menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,272 (positif), menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Uji Hipotesis

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35,576	3	11,859	41,073	0,000
Residual	13,858	48	0,289		
Total	49,434	51			

Berdasarkan hasil uji F di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 41,073 > F_{tabel} 2,80$ dengan Sig. $F 0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi. terhadap kinerja karyawan PT.Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir.

Uji t (parsial) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan hasil pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0,372	0,248		1,498	0,141
Motivasi (X_1)	0,277	0,093	0,304	2,968	0,005
Disiplin Kerja (X_2)	0,334	0,089	0,405	3,764	0,000
Budaya Organisasi (X_3)	0,272	0,071	0,329	3,816	0,000



Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar $2,968 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $2,010$. Hasil uji Sig. t $0,005 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan ilir.

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar $3,764 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $2,010$. Hasil uji Sig. t $0,005 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan ilir.

Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar $3,816 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $2,010$. Hasil uji Sig. t $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan ilir.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir, dengan hasil pada Tabel 5:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,848 ^a	0,720	0,702	0,53732

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar $0,702$ atau $70,2\%$, artinya motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir, sebesar $70,2\%$. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan ilir. Artinya motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi saling berkaitan dalam kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo. Hasil ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan, yang membuktikan ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan ilir.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukang Suwaldiyana, S (2024), dengan judul Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group Gresik. Persamaan hasil penelitian yaitu motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT. Sumatra Artha Propertindo dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan motivasi



dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan menerapkan aturan kerja yang konsisten dan adil, serta memberikan pelatihan yang memperkuat tanggung jawab individu. Sementara itu, penguatan budaya organisasi bisa dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai perusahaan, komunikasi yang efektif, dan keteladanan dari pimpinan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan ketiga variabel utama ini dapat diperbaiki secara berkelanjutan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Properetindo di Ogan Ilir. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, memberikan suatu gambaran bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja, sebab motivasi kerja adalah sebagai suatu bentuk karakteristik terciptanya kinerja yang diinginkan oleh karyawan, sebagaimana hasil dari jawaban responden yang tidak setuju artinya motivasi kerja di PT. Sumatra Artha Propertindo masih belum optimal, apabila permasalahan ini dapat teratasi dengan baik, maka akan menciptakan suatu keadaan dimana karyawan dapat bekerja secara maksimal dan lebih patuh terhadap perusahaan, sehingga mereka akan termotivasi dan mampu bekerja secara taat dan teratur sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan, dengan demikian kinerjanya pun akan terjamin dengan baik .

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baskoro (2024), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank XYZ. Persamaan hasil penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penting bagi manajemen PT. Sumatra Artha Propertindo untuk memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti pemberian insentif yang adil, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas pencapaian, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan suportif. Upaya peningkatan motivasi tidak hanya berdampak pada semangat kerja individu, tetapi juga mampu mendorong terciptanya budaya kerja yang positif di lingkungan perusahaan. Jika strategi ini diterapkan secara konsisten, maka akan mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan secara menyeluruh, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Properetindo di Ogan Ilir. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, memberikan suatu gambaran bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja, sebab disiplin kerja adalah sebagai suatu bentuk karakteristik terciptanya kinerja yang diinginkan oleh karyawan, sebagaimana hasil dari jawaban responden yang tidak setuju artinya disiplin kerja di PT. Sumatera Artha Propertindo masih belum optimal, apabila permasalahan ini dapat teratasi dengan baik, maka akan menciptakan suatu keadaan dimana karyawan dapat bekerja secara maksimal dan lebih patuh terhadap perusahaan, sehingga mereka akan mampu bekerja secara taat



dan teratur sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan, dengan demikian kinerjanya pun akan terjamin dengan baik.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maryadi (2021), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri di Kabupaten Manokwari. Persamaan hasil penelitian yaitu disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, manajemen PT. Sumatra Artha Propertindo perlu menaruh perhatian lebih pada penerapan dan pengawasan kedisiplinan kerja di lingkungan perusahaan. Penerapan aturan yang tegas namun adil, peningkatan kesadaran akan pentingnya disiplin melalui pelatihan dan sosialisasi, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara konsisten dapat menjadi langkah strategis untuk memperbaiki tingkat disiplin karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap tugasnya, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan menciptakan budaya kerja yang disiplin, perusahaan dapat membentuk sumber daya manusia yang profesional dan berkinerja tinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Properetindo di Ogan Ilir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan gambaran bahwa budaya organisasi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja, karena budaya organisasi menjadi karakteristik utama dalam membentuk kinerja karyawan yang diinginkan. Sebagaimana terlihat dari jawaban responden yang tidak setuju, artinya budaya organisasi di PT. Sumatera Aerha Propertindo masih belum optimal. Lingkungan komunikasi yang kurang kondusif dan tidak nyaman antar sesama karyawan maupun antara bawahan dan atasan berdampak kurang baik pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, jika permasalahan ini dapat diatasi dengan baik, akan tercipta suatu kondisi di mana karyawan dapat bekerja secara maksimal dan lebih patuh terhadap perusahaan. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan taat dan teratur sesuai dengan ketentuan perusahaan, sehingga kinerja mereka akan terjamin dengan baik.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imani. (2022), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telkom Pemalang. persamaan hasil penelitian yaitu budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penting bagi manajemen PT. Sumatra Artha Propertindo untuk membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif dan inklusif, yang mampu mendorong semangat kerja serta rasa memiliki terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan komunikasi internal, penanaman nilai-nilai perusahaan secara konsisten, serta menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan saling menghargai. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang selaras dengan visi dan misi perusahaan, serta mampu meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan dalam jangka panjang. Dengan budaya organisasi



yang solid, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan kinerja, tetapi juga mempertahankan stabilitas dan daya saing di tengah perubahan lingkungan bisnis.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan data-data hasil penelitian yang telah diuraikan, dapatlah disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir.
3. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir.
4. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir.

Saran

1. Kinerja karyawan PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir belum optimal. Diharapkan agar karyawan mampu mencapai standar kualitas kerja, lakukan evaluasi terhadap beban kerja dan sistem penjadwalan untuk memastikan target yang diberikan tercapai, dan Perjelas indikator kinerja kuantitatif dan pastikan sosialisasi ketentuan kerja dilakukan secara menyeluruh agar tidak terjadi kesalah pahaman di lapangan.
2. PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir diharapkan agar meningkatkan fasilitas kerja, meninjau ulang jadwal kerja agar tidak menimbulkan kelelahan berlebihan, menjamin keselamatan fisik di lingkungan kerja, lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan suasana kerja tim yang lebih nyaman dan suportif guna meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja secara keseluruhan.
3. PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir diharapkan agar pimpinan perusahaan lebih aktif, konsisten dalam menegakkan nilai-nilai disiplin, menjalankan aturan kerja secara adil dan transparan, serta memastikan bahwa penerapan sanksi dilakukan tanpa pilih kasih.
4. PT. Sumatra Artha Propertindo di Ogan Ilir diharapkan agar lebih memperhatikan kepentingan karyawan melalui kebijakan promosi yang adil dan transparan serta mendorong ketelitian dalam bekerja dengan membangun budaya organisasi yang positif, guna meningkatkan kualitas dan konsistensi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2020). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka*



- Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*). Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Grasindo.
- Herzberg, F. (2020). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Jamil, M. M., Badaruddin, & Hidayat, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Keagenan Kapal di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. *Ezenza Journal (EJ)*, 3(2), 1–12.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* (1st ed.) Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maruli, B. S., Roni, R., & Mulyadi. (2020). The Correlation among Parental Involvement, Reading Motivation and Reading Achievement of Senior High School Students. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 1660–1670.
- Mery, P. U., Idris, M., & Maryadi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri di Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research*, 133–142.
- Prasetyo, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8(2), 45-52.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education, hlm. 202.
- Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suwaldiyana, S. (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group Gresik . *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)*, 10(1), 26-46.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Depok: Rajawali Pers.