

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YONG
KURNIAWAN AKSELER
SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:
JONATHAN NARENDAR DADLANI
11190681**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH:

**JONATHAN NARENDAR DADLANI
11190681**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jonathan Narendar Dadlani
NIM : 11190681
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YONG KURNIAWAN AKSELERA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 17 Januari 2024

Yang menyatakan



Jonathan Narendar Dadlani
NIM.11190681

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YONG KURNIAWAN AKSELERA

Telah diajukan dan di pertahankan oleh:

Jonathan Narendar Dadlani

11190681

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 18 DEC 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Umi Murtini, M.Si

(Ketua Tim dan Dosen Penguji)

: 

2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si

(Dosen Penguji)

: 

3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Dosen Pembimbing)

: 

Yogyakarta, 18 Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si.



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E, M.Si.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA , DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YONG
KURNIAWAN AKSELERA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasi sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta. 06 Desember 2023



Jonathan Narendar Dadlani

11190681

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yong Kurniawan Akselera”**. Penulisan tugas akhir (skripsi) ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk mencapai gelar sarjana program studi manajemen fakultas bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Pada pengerjaan tugas akhir (skripsi) ini, saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari awal masuk perkuliahan hingga sampai pada tahap ini sangatlah sulit bagi saya menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus yang senantiasa selalu menuntun, memberkati, dan menyeretai penulis dalam menempuh pendidikan.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si. selaku dekan Fakultas Bisnis.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya selama tugas akhir (skripsi) ini.
4. Bapak Dr. Singgih Santoso, MM. selaku dosen wali dari awal sampai akhir kuliah.
5. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
6. Sahabat yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Semua pihak yang telah membantu saya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, saya berhadap Tuhan Yang Maha Esa, berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu saya. Kiranya tugas akhir (skripsi) ini bisa membawa dan memberi manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 6 Desember 2023



Jonathan Narendar Dadlani



DAFTAR ISI

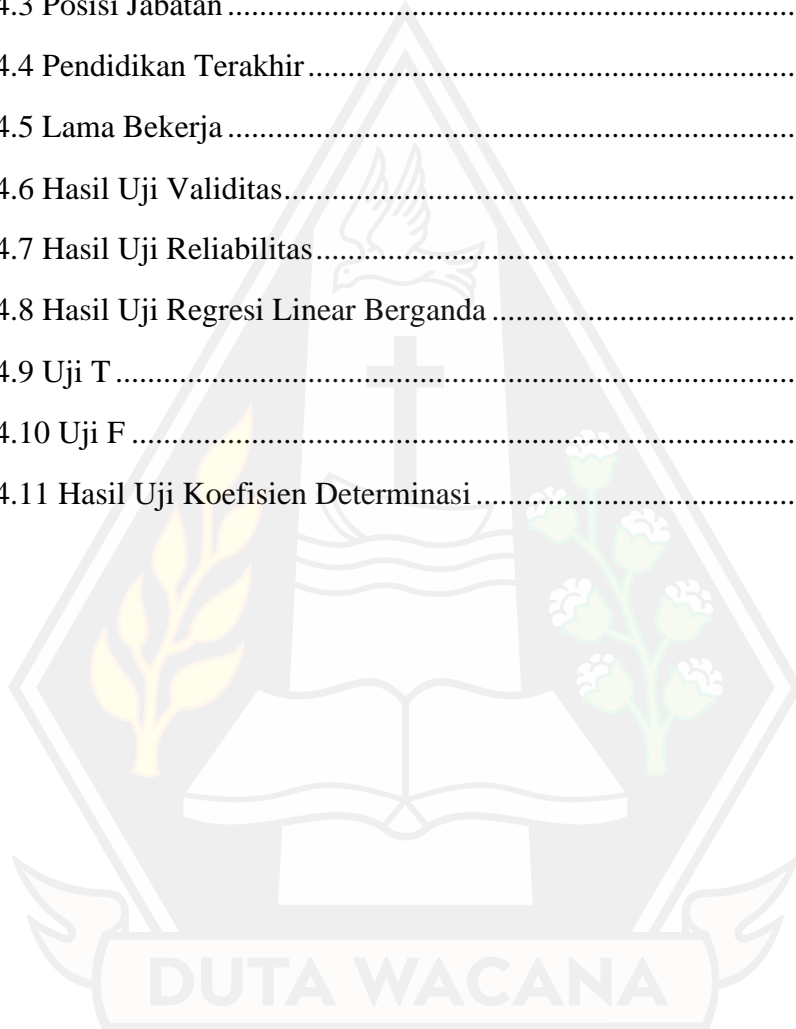
HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB 2	7
LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Motivasi Kerja	7
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	7
2.1.2 Tujuan Motivasi	8
2.1.3 Tipe – Tipe Motivasi	8
2.1.4 Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	8
2.1.5 Indikator Motivasi Kerja	10
2.2 Disiplin Kerja.....	11
2.2.1 Definisi Disiplin Kerja	11
2.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	12
2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	13
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	13

2.3 Budaya Organisasi	14
2.3.1 Definisi Budaya Organisasi.....	14
2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	14
2.3.3 Faktor-Faktor Budaya Organisasi	15
2.3.4 Indikator Budaya Organisasi	16
2.4 Kinerja Karyawan	17
2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	17
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.5 Penelitian Terdahulu	19
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	21
2.6.1 Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	21
2.6.2 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.6.3 Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	22
2.7 Model Penelitian.....	23
BAB 3	24
METODOLOGI PENELITIAN.....	24
3.1 Sumber Data	24
3.2 Populasi dan sampel.....	24
3.2.1 Populasi	24
3.2.2 Sampel	25
3.3 Subjek dan Objek Penelitian.....	25
3.3.1 Subjek.....	25
3.3.2 Objek	25
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6 Uji Instrumen Data.....	30
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.7 Alat Analisis Data.....	32
3.8 Teknik Analisis Data	33
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.8.2 Uji Statistik T	34
3.8.3 Uji Statikstik F.....	34
3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)	35
BAB IV	36

ANALISIS DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Profil PT. Yong Kurniawan Akselera.....	36
4.2 Visi dan Misi PT. Yong Kurniawan Akselera	37
4.3 Struktur Organisasi	38
4.4 Karakteristik Responden.....	39
4.4.1 Jenis Kelamin	39
4.4.2 Usia.....	39
4.4.3 Posisi Jabatan	40
4.4.4 Pendidikan Terakhir	41
4.4.5 Lama Berkerja	42
4.5 Hasil Uji Instrumen.....	43
4.5.1 Hasil Uji Validitas	43
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas	44
4.6 Teknik Analisis Data	45
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	45
4.6.2 Uji T	47
4.6.3 Uji F.....	48
4.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49
4.7 Pembahasan Penelitian	52
4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	53
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	54
BAB V.....	56
PENUTUP.....	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	56
5.3 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Usia	39
Tabel 4.3 Posisi Jabatan	40
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.5 Lama Bekerja	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	46
Tabel 4.9 Uji T	47
Tabel 4.10 Uji F	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	49



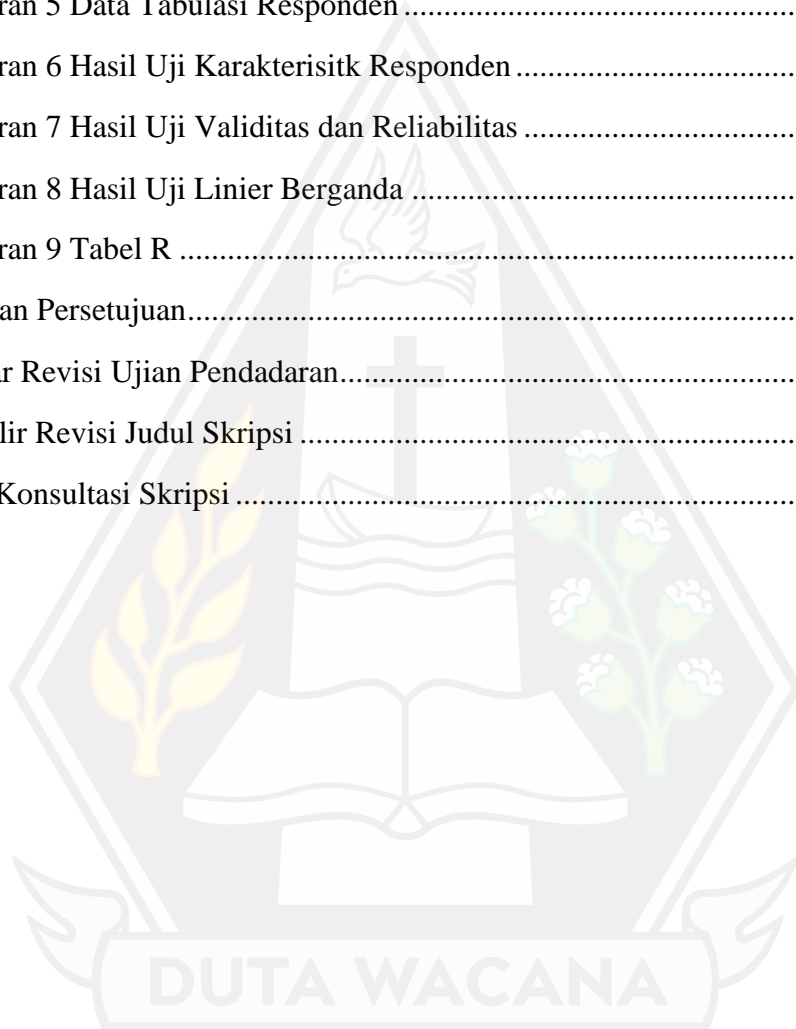
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	62
Lampiran 2 Surat Penelitian.....	69
Lampiran 3 Surat Hasil Penelitian	70
Lampiran 4 Data Responden.....	71
Lampiran 5 Data Tabulasi Responden	75
Lampiran 6 Hasil Uji Karakteristik Responden	80
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	83
Lampiran 8 Hasil Uji Linier Berganda	86
Lampiran 9 Tabel R	88
Halaman Persetujuan.....	89
Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	90
Formulir Revisi Judul Skripsi	91
Kartu Konsultasi Skripsi	92



PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YONG KURNIAWAN AKSELERA

Jonathan Narendar Dadlani

11190681

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

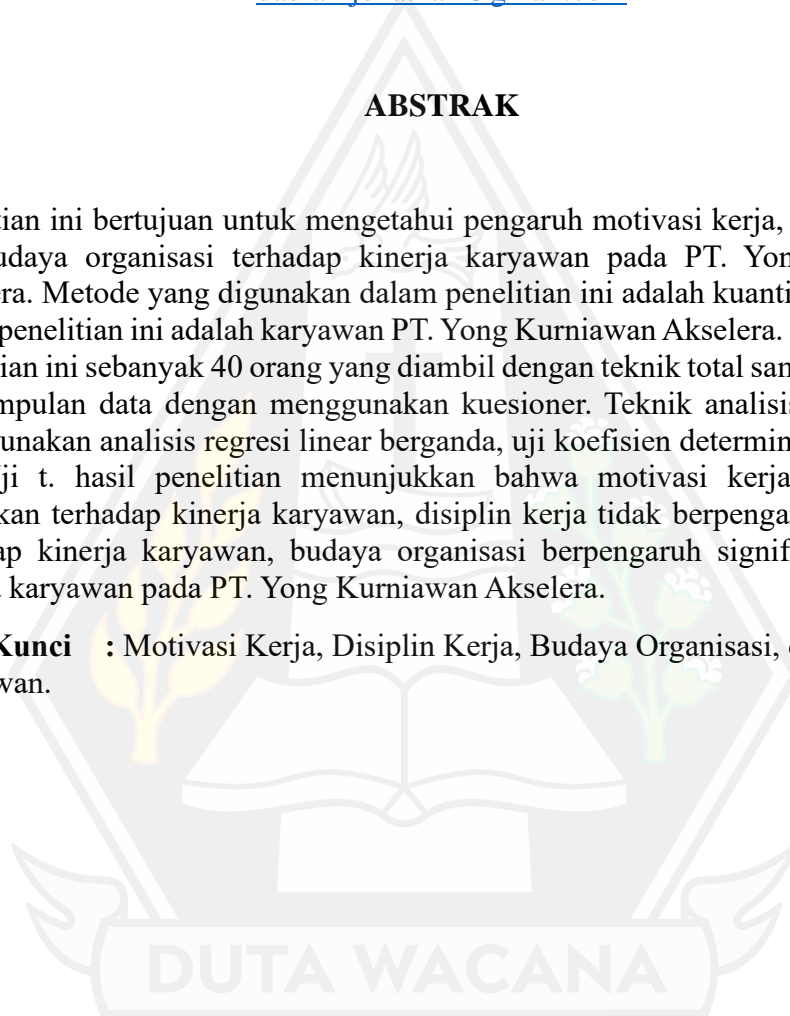
Universitas Kristen Duta Wacana

dadlanijonathan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yong Kurniawan Akselera. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Yong Kurniawan Akselera. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang yang diambil dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F dan Uji t. hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yong Kurniawan Akselera.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.



THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. YONG KURNIAWAN AKSELERA

Jonathan Narendar Dadlani

11190681

Faculty of Business Management Study Program

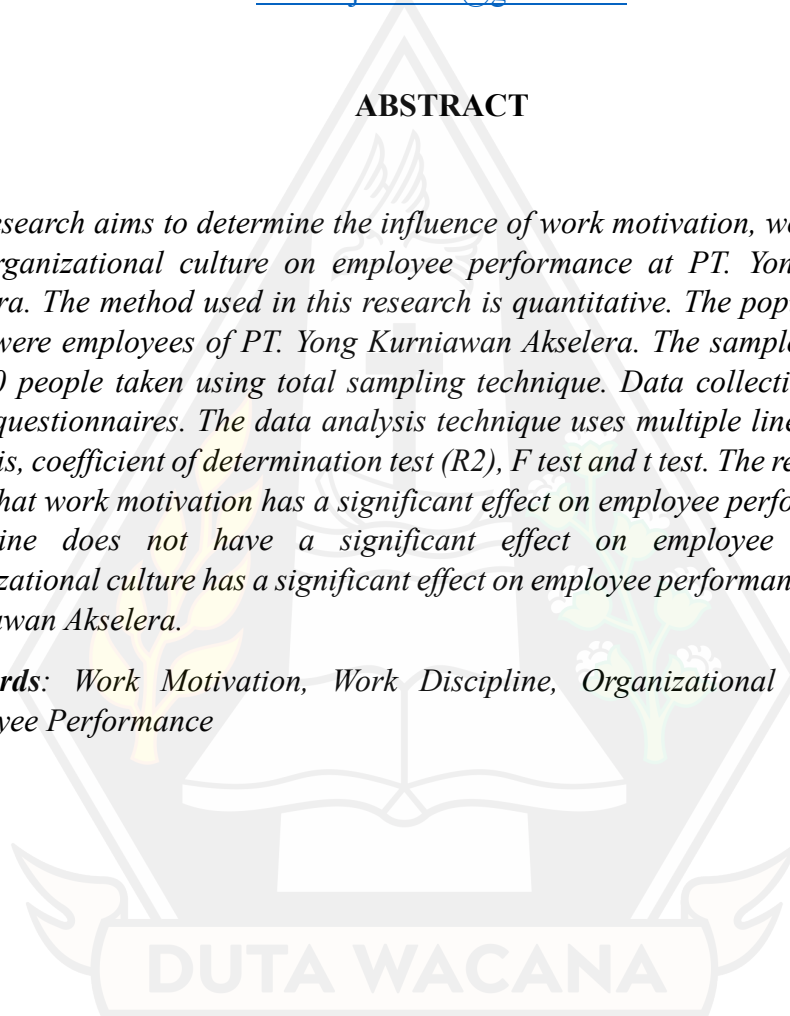
Duta Wacana Christian University

dadlanijonathan@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation, work discipline, and organizational culture on employee performance at PT. Yong Kurniawan Akselera. The method used in this research is quantitative. The population in this study were employees of PT. Yong Kurniawan Akselera. The sample in this study was 40 people taken using total sampling technique. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, coefficient of determination test (R²), F test and t test. The research results show that work motivation has a significant effect on employee performance, work discipline does not have a significant effect on employee performance, organizational culture has a significant effect on employee performance at PT. Yong Kurniawan Akselera.

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



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengetahuan dan suatu hal yang mengatur peran kinerja pada manusia supaya tercipta peranan yang optimal dan efisien dalam mencapai suatu pencapaian untuk perusahaan dan warga atau masyarakat (Hasibuan, 2019). Maka dari itu, pastinya perusahaan menginginkan semua karyawan memiliki integritas dalam bekerja dan memberi pertimbangan manajemen sumber daya manusia memastikan untuk memilih karyawan yang punya motivasi dan memiliki kinerja yang memuaskan. Setiap perusahaan pasti menginginkan semua pekerjanya memiliki hasil kerja tinggi dan memiliki ketekunan yang tinggi agar perusahaan dapat maju dan berkembang tentunya dalam semua segi khususnya dalam segi SDM. Kinerja karyawan sangat berpengaruh juga dibutuhkan didalam perusahaan untuk mencapai tujuannya dan itulah mengapa perusahaan sangat bergantung pada karyawannya. Dan perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan karyawannya agar karyawan dapat berkerja dengan maksimal dan tidak ada kekurangan.

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal seseorang yang muncul dari inspirasi, semangat, dan dorongan, mendorongnya untuk menjalankan tugas atau aktivitas dengan dedikasi, kegembiraan, dan tekad sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Hal yang harus dilakukan setiap perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar semangat dan tercipta

rasa ingin mencapai tujuannya dalam berkerja. Motivasi adalah untuk mendorong ataupun penggerak untuk karyawan agar menjadi pribadi yang lebih baik dan ini merupakan hal dasar dalam perusahaan. Dengan adanya motivasi ini karyawan memberikan yang terbaik dan berkerja lebih giat serta meningkatkan produktivitas karyawan meningkatkan efisien dan efektifitas kerja karyawan juga.

Disiplin kerja ialah kemampuan yang tumbuh di pribadi seseorang dan membuat dirinya dapat menerima dengan lapang dada pada konsekuensi, dan nilai yang penting dalam pekerjaan serta perilaku (Latiner dalam Sutrisno, 2019).

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap perusahaan, bahkan memiliki pengaruh yang sangat besar, disiplin kerja itu dapat dijabarkan dengan hal yang diciptakan dan dibentuk dengan perjalanan dari bentuk tingkah laku yang mempunyai nilai kepatuhan, ketertiban, kesetiaan, dan awalnya pasti tercipta melalui proses binaan keluarga, di sekolah atau pendidikan, dan juga pengalaman dari keteladanan lingkungan sekitar. Tentunya kedisiplinan ini berkaitan dengan peraturan setempat yang dilarang akan menjadi konsekuensi, kedisiplinan itu ialah suatu sikap kejiwaan dengan kesadaran untuk mematuhi perintah. Maka dari itu yang perusahaan butuhkan adalah karyawan-karyawan yang disiplin, bagaimana cara membuat karyawan menjadi disiplin dalam berkerja. Berdasarkan definisi di atas, dapat dipahami bahwa kedisiplinan merujuk pada ketaatan terhadap aturan sebagai konsekuensi pribadi, tanpa pemaksaan, melainkan melalui kepatuhan dan kesadaran individu. Perilaku tidak disiplin mencerminkan persepsi negatif pegawai terhadap kontrol

pimpinan, sementara perilaku disiplin mencerminkan persepsi positif terhadap kontrol atasan.

Budaya organisasi mampu menjadi elemen unik yang membedakan satu organisasi dengan yang lain, tercermin dari nilai dan norma dasar berupa keyakinan serta metode pembelajaran yang menjadi karakteristik perekat dan identitas khusus organisasi (Triatna, 2015). Jadi perusahaan membutuhkan ciri khas yang mencolok atau berbeda dari perusahaan lainnya atau saingannya agar perusahaan tersebut bisa lebih maju dari perusahaan yang lainnya.

PT. Yong Kurniawan Akselera merupakan perusahaan konsultan manajemen dan komunikasi. PT. Yong Kurniawan Akselera adalah kumpulan profesional dengan keahlian khusus, dipasangkan dengan kemampuan manajemen proyek yang kuat dari para pemimpin. Mulai di industri kreatif dan konsultasi, menyediakan wawasan unik yang berharga tentang bisnis dan keahlian fungsional. Infus budaya kerja tim dan koordinasi sangat penting di *YK Consulting*. Mencapai keseimbangan antara kompetensi teknis dan sosial seseorang adalah kuncinya, yang bertujuan untuk mengembangkan kebutuhan inti *customers* menjadi solusi inovatif dan kreatif yang menghasilkan hasil bisnis. Kemampuan perusahaan ini mencakup beragam layanan, yang semuanya berakar pada strategi dan desain kreatif.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis terhadap PT. Yong Kurniawan Akselera ditemukan motivasi yang dimiliki oleh pegawai yang terlihat lebih dominan memiliki motivasi bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya saja. Padahal jika dilihat sebenarnya motivasi ini

dapat lebih ditingkatkan. Dan untuk kedisiplinan juga masih rendah, dikarenakan baru adanya sistem presensi. Dan dalam budaya organisasi masih ada kurangnya kerjasama antar karyawan, nilai-nilai atau norma-norma terkesan sebagai simbol saja.

Yang membedakan perusahaan konsultan lain dengan PT. Yong Kurniawan Akselera adalah perusahaan konsultan lain tidak mempunyai tim kreatif seperti perusahaan Yong Kurniawan Akselera karena perusahaan lain masih lebih memikirkan strategi mereka. PT. Yong Kurniawan Akselera juga mempunyai keunggulan dalam tim *creative* dan komunikasi bagi *client* yang membutuhkan.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis tergerak dalam penelitian dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan melalui penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. YONG KURNIAWAN AKSELERA.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yong Kurniawan Akselera?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yong Kurniawan Akselera?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yong Kurniawan Akselera?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini bertujuan untuk

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yong Kurniawan Akselera.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yong Kurniawan Akselera.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yong Kurniawan Akselera.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan / Karyawan
Untuk menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dan karyawan setempat agar kinerja mereka menjadi maksimal untuk kedepannya.
2. Secara Akademik
Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk mahasiswa Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Untuk peneliti
Untuk penulis penelitian ini dapat menanamkan ilmu yang baru dalam mempelajari variabel-variabel dan objek tempat penelitian.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Yong Kurniawan Akselera yang berlokasi di Jakarta Selatan.

2. Responden penelitian : Karyawan PT. Yong Kurniawan Akselera.
3. Jumlah responden : 40
4. Waktu Penelitian : Februari 2023 di Yogyakarta
5. Variabel yang diteliti :
 - a. Variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3)
 - b. Variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y)



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yong Kurniawan Akselera”, dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan harus ditolak.
3. Variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

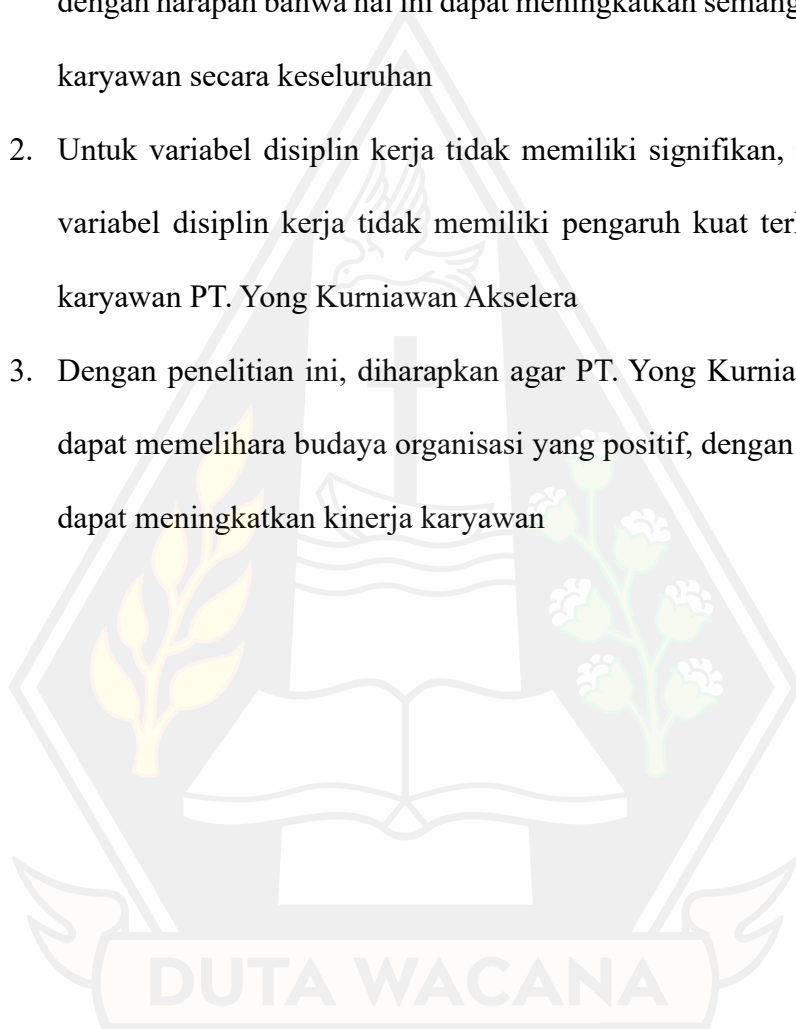
5.2 Keterbatasan Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner menggunakan *platform Google Form*, sehingga ada kemungkinan bahwa responden memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya sesuai atau akurat.

5.3 Saran

Adapun saran berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Dengan penelitian ini, diharapkan agar PT. Yong Kurniawan Akselera terus mempertahankan tingkat motivasi kerja yang tinggi di perusahaan, dengan harapan bahwa hal ini dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan secara keseluruhan
2. Untuk variabel disiplin kerja tidak memiliki signifikan, maka dari itu variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Yong Kurniawan Akselera
3. Dengan penelitian ini, diharapkan agar PT. Yong Kurniawan Akselera dapat memelihara budaya organisasi yang positif, dengan tujuan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., & Qadri, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainanur., S. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-14.
- Ardela, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Republik Radio Indonesia (LPP RII) Pekanbaru (Skripsi Sarjana). Universitas Islam Riau.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bahrin, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2018). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran Dan Penjualan Berbasis Web. *TRANSISTOR Elektro Dan Informatika*, 2(2), 81–88.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Days at YK. (2020). *Employee Handbook: Edition 1, March 2020*.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25-37.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi ke-8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.

- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jamaluddin, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare*, 26-34.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pernalang). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 210-220.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. (Cetakan Kesembilan). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Muhammad Arif, T. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Humaniora*, 106-119.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Noprianto Wahyudi, K. U. (2019). Modifikasi Software Lisrel Dengan Membuat Teknik Analisis Kontruksi Validitas Instrumen Tes. *Jurnal Pendidikan Matematika Raflesia*, 82-90.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Putra, Y. P., Herawati, J., & Sepryarini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Pandawa Mandiri CCTV Jogja. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 1189-1205.
- Robbins, & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safrizal, Helmi B. A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Diedit oleh Suyono, Suyono, dan Darmawan E. Winoto. Eureka Media Aksara.

- Salbidra, W. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Awal Bros Ujung Batu. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 10(2), 123-145.
- Sanjaya, W. (2015). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Setyawan, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan). *Vol 11, No. 1 Desember 2018:19-25*.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Uji Reliabilitas Data*. Bandung: PT. Cahaya Gemilang.
- Sugiyono. (2014). *Penelitian Kuantitatif & Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabet
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 21*.
- Syahputra, R. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Samudra Ekonomika, 190*.
- Tobari. (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabeta.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Rajawali Pers.
- Widiati, E. (2015). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan pada rumah sakit panti secanti gisting. *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1(1), 21-34*.

Yanuar, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vizta Irama Sukses Di Jambi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(3), 541-547.

Zainal, V.R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

