

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. LAJU PERDANA INDAH**



Skripsi

Nama : Gebby Marisa Eka Lestari

NIM : 212021051

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. LAJU PERDANA INDAH**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Gebby Marisa Eka Lestari
NIM : 212021051**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Gebby Marisa Eka Lestari
NIM : 212021051
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025



Gebby Marisa Eka Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya
Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana
Indah
Nama : Gebby Marisa Eka Lestari
NIM : 212021051
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2025

Pembimbing I



Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.
NIDN: 0221636962

Pembimbing II,



Dr. Dinarsasi Utami, S.E., M.Si.
NIDN: 0220018961

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO.
NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah 94 Ayat 5)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaan mu sebagai manusia”

(Baskara Putra – Hindia)

Persembahan :

Skripsi ini akan saya persembahkan:

- ❖ Kedua Orang tua Bapak Gatot Priyanto dan Ibu Bariah yang selalu mendukung dan mendo’akanku dimanapun kakiku berpijak
- ❖ Seluruh keluarga besar Mulyono
- ❖ Almamater kebangganku

PRAKATA



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah.” yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selanjutnya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah mengajarkan,

membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Pimpinan, Bapak I Gede Made Budanta dan seluruh pegawai PT. Laju Perdana Indah Kabupaten OKU Timur.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing dan memudahkan penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Laju Perdana Indah yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Kedua orang tua tersayang, Bapak Gatot Priyanto dan Ibu Bariah terimakasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang diberikan. Meskipun bapak dan ibu tidak sempat merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, namun selalu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan, memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial, serta memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anaknya. Perjalanan hidup kita sebagai satu keluarga utuh memang tidak mudah, tetapi segala hal yang telah dilalui memberikan penulis pelajaran yang sangat berharga tentang arti menjadi seorang perempuan yang kuat, bertanggung jawab, selalu berjuang dan mandiri. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat membuat bapak dan ibu lebih bangga karena telah berhasil menjadikan anak tunggalnya ini menyandang gelar sarjana seperti yang diharapkan. Besar harapan penulis semoga

bapak dan ibu selalu sehat, panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih di masa yang akan datang

9. Teman-teman seperjuangan, *bestie*-ku tiga serangkai Alda Dian Syarita dan Eny Anggraini yang selalu bersama sejak masa awal perkuliahan.
10. Seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Nama kalian selalu terpatrit dalam sanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak. yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, Agustus 2025

Gebby Marisa Eka Lestari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasional Variabel	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data yang diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Target Dan Realisasi Kinerja.....	3
Tabel I. 2 Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan.....	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	5
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Laju Perdana Indah.....	6
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	7
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel IV. 4 Hasil Uji Validitas	51
Tabel IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel IV.7 Distribusi Responden Berdasarkan motivasi Kerja	54
Tabel IV. 8 Distribusi Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi	55
Tabel IV. 9 Distribusi Responden Variabel Budaya Organisasi.....	56
Tabel IV. 10 Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel IV. 11 Hasil Uji F.....	65
Tabel IV. 12 Hasil Uji T	66
Tabel IV. 13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	33
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 Jadwal Penelitian
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
Lampiran 3 Identitas Responden
Lampiran 4 Tabulasi Data
Lampiran 5 Karakteristik Responden
Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas
Lampiran 8 Hasil Regresi Linier Berganda
Lampiran 9 Tabel r
Lampiran 10 Tabel F
Lampiran 11 Tabel t
Lampiran 12 Surat Keterangan Lunas BPP
Lampiran 13 surat keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 14 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 15 Hasil Turnitin
Lampiran 16 Hasil Turnitin
Lampiran 17 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 18 Sertifikat Komputer Bisnis
Lampiran 19 Sertifikat Pengembangan SDM Training Of Tainer (TOT)
Lampiran 20 Sertifikat Penerapan Budaya Kerja Bank Sumsel Babel
Lampiran 21 Certified Human Resources Management Professional
Lampiran 22 Sertifikat Etika dan Keterampilan
Lampiran 23 Hasil Cek Plagiarisme
Lampiran 24 Biodata Penulis

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. LAJU PERDANA INDAH**

ABSTRAK

**Gebby Marisa Eka Lestari/212021051/ Yudha Mahrom DS/ Dinarosi Utami/
Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi
terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah/ Manajemen Sumber
Daya Manusia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 52 karyawan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan ialah regresi linier berganda (SPSS versi 26). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa pelatihan dan kompensasi mampu berkontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah sebesar 63,7%.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi,
Kinerja Karyawan**

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE PT. LAJU PERDANA INDAH
ABSTRACT**

Gebby Marisa Eka Lestari/212021051/ Yudha Mahrom DS/ Dinarosi Utami/ The Influence of Work Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Laju Perdana Indah/ Human Resource Management

This study aims to determine the effect of work motivation, organizational commitment, and organizational culture on employee performance at PT. Laju Perdana Indah. This study is an associative study aimed at determining the relationship between two or more variables. The data collection method used a questionnaire distributed to 52 employees as respondents. The analysis tool used was multiple linear regression (SPSS version 26). The results showed a significant influence of Work Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Laju Perdana Indah. The coefficient of determination shows that training and compensation contribute 63.7% to the increase and decrease in employee performance at PT. Laju Perdana Indah.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Organizational Culture,

Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen produksi yang mempengaruhi keberhasilan produksi dalam mencapai tujuan organisasi Ewaldy dalam Kabdiyono (2024:123). Sumber daya manusia perlu dikelola secara optimal agar dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Karyawan termasuk unsur yang paling vital dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan karena memiliki keahlian, potensi, dan keterampilan. Perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, perusahaan perlu berupaya meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja serta perilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu Kasmir (2019:182). Kinerja pegawai adalah salah satu elemen krusial yang mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu organisasi. Kinerja baik dalam hal jumlah dan kualitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan ketika menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Diharapkan karyawan yang berprestasi, karena karyawan yang memiliki kinerja luar biasa dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan Parashakti & Putriawati (2020:291).

Menurut Mukhtar, (2022:75) Motivasi kerja merupakan keinginan dan pendorong dalam diri karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal. Motivasi muncul berasal dari adanya keinginan dan kebutuhan. Kedua faktor itu memengaruhi perilaku, sehingga muncul dorongan-dorongan yang kemudian membentuk perilaku untuk mencapai tujuan.

Mathis, Jackson, Meglich, dan Valentine (2021) Komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk selalu bersama organisasi. mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional, berkeinginan untuk tetap berada di organisasi, dan bersedia melakukan upaya lebih demi mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi dan partisipasi karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian organisasi tujuan dan kemampuan beradaptasi berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan Sabuhari dkk., (2020). Budaya Organisasi dihasilkan dari interaksi antara atasan asumsi manajemen dan visi bersama tentang nilai-nilai budaya dan perilaku manusia dan apa yang karyawan organisasi belajar dari pengalaman mereka sendiri. Pemimpin menghubungkan budaya organisasi dan kinerja karyawan satu sama lain karena mereka membantu dalam memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi mengikatkan seluruh anggota dan pegawai organisasi karena ini

akan mendorong kekompakan di antara anggota organisasi dan meningkatkan komitmen, efisiensi kelompok dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

PT. Laju Perdana Indah merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan tebu dan pabrik gula. PT. Laju Perdana Indah selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan guna menaikkan hasil panen. PT. Laju Perdana Indah memiliki hasil produksi yang cukup besar setiap tahunnya, akan tetapi ternyata masih banyak hal yang perlu diamati.

Tabel I. 1
Target dan Realisasi Kinerja
PT. Laju Perdana Indah

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Target belum Tercapai (Ton)
2020	60.000	50.000	10.000
2021	70.000	53.000	17.000
2022	55.000	50.000	5.000
2023	65.000	50.000	15.000
2024	60.000	47.000	13.000

Sumber: PT. Laju Perdana Indah

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan hasil bahwa terdapat penurunan hasil produksi dalam lima tahun terakhir masih belum mencapai persentase optimal atau belum mencapai target yang telah ditetapkan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akibatnya tidak memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Laju Perdana Indah. Dari hasil analisa yang diperoleh dari wawancara bahwa kinerja karyawan cukup rendah, dengan kurangnya motivasi yang tinggi, tidak adanya

komitmen organisasi dalam dirinya dan budaya organisasi yang kaku dan tidak fleksibel dalam perusahaan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan kesulitan menyelesaikan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, kurang mampu melaksanakan, beberapa karyawan yang ditawarkan tawaran yang lebih besar dari perusahaan lain langsung mengambil kesempatan itu, hal ini menunjukkan kurangnya kesetiaan karyawan karena tidak ada komitmen organisasi dalam dirinya dan Budaya organisasi bisa menjadi permasalahan jika tidak sejalan dengan visi dan misi dan terlalu kaku Budaya yang tidak mendukung inovasi, tidak mendorong komunikasi terbuka, serta tidak sesuai dengan nilai-nilai karyawan dapat menurunkan motivasi, kinerja, dan meningkatkan turnover. Permasalahan juga muncul karena pemimpin tidak konsisten dengan budaya yang dianut atau jika budaya menghambat perubahan dan adaptasi organisasi.

Peneliti telah melakukan pra riset untuk memperoleh fenomena, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang ada pada PT. Laju Perdana Indah, dikembangkan dalam bentuk pernyataan pra-riset yang disebarkan kepada 30 karyawan sebagai data pendukung yang diambil sesuai dengan fenomena yang memiliki paling banyak permasalahan. Hasil dari pernyataan pra-riset dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset Karyawan
PT. Laju Perdana Indah

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1.	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan	13	17
2.	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan	11	19
3.	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu yang diharapkan perusahaan	13	17
4.	Biaya yang dikeluarkan perusahaan sesuai dengan yang dianggarkan	21	9
5.	Semua jenis pekerjaan telah melalui pengawasan	18	12
Motivasi Kerja			
6.	Karyawan merasa puas ketika mencapai tujuan yang ditetapkan	13	17
7.	Karyawan merasa nyaman ketika bekerja dalam kelompok	14	16
8.	Karyawan berusaha untuk mempengaruhi keputusan yang diambil dalam kelompok	12	18
Komitmen Organisasi			
9.	Karyawan merasa perusahaan ini sangat berarti	11	19
10.	Karyawan percaya bahwa tetap bekerja di perusahaan ini adalah bentuk loyalitas	13	17
11.	Kehilangan pekerjaan di organisasi ini akan berdampak besar bagi kehidupan	12	18
Budaya Organisasi			
13.	Memahami nilai-nilai perusahaan dan menyesuaikan diri dalam bekerja	12	18
14.	Menyampaikan ide secara aktif dan langsung	13	17
15.	Menunjukkan jati diri tanpa merasa bertentangan dengan budaya organisasi	16	14
16.	Mendorong karyawan terus untuk meningkatkan kinerja	18	12
17.	Nilai-nilai perusahaan selaras dengan visi pribadi karyawan	13	17

Sumber: Pra-riset jawaban responden, 2025

Bedasarkan Tabel I.2 terlihat bahwa indikator kualitas karyawan masih kurang baik dalam memnuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada indikator kuantitas, menunjukkan bahwa kinerja

karyawan belum dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan. Jika kondisi ini terus dibiarkan, hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Dari Tabel I.2 penyebab utama dari permasalahan tersebut adalah rendahnya motivasi kerja. Banyak karyawan merasa kurang dihargai, tidak memiliki jenjang karier yang jelas, dan tidak mendapatkan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan. Motivasi yang rendah menyebabkan turunnya semangat kerja, berkurangnya inisiatif, serta meningkatnya sikap pasif dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Motivasi kerja yang tidak terbangun dengan baik berdampak langsung terhadap performa dan kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan Tabel I.2 komitmen organisasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Tidak adanya kesetiaan karyawan kepada perusahaan, hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang akan langsung keluar dari perusahaan jika mendapatkan tawaran yang lebih baik dari perusahaan lain. Tujuan perusahaan yang ingin mencapai tingkat produksi yang tinggi dan menaikkan kinerja tidak sejalan dengan karyawan yang hanya bekerja karena ingin mendapatkan gaji. Hal diatas menunjukkan kurangnya komitmen organisasi di diri karyawan, sehingga menyebabkan rendahnya kinerja yang dihasilkan.

Dari Tabel I.2 bahwa budaya organisasi dalam beberapa permasalahan ditemukan bahwa budaya kerja yang berkembang di perusahaan cenderung berorientasi pada zona nyaman, di mana karyawan

tidak terdorong untuk berinovasi atau meningkatkan efisiensi kerja. Akibatnya, proses produksi berjalan lambat, tidak adaptif terhadap perubahan, dan minim inisiatif untuk memperbaiki kendala yang muncul di lapangan. Selain itu, budaya komunikasi yang tertutup juga menjadi permasalahan serius. Ketika manajemen tidak mendorong komunikasi dua arah yang terbuka, maka informasi penting dari lini produksi tidak tersampaikan dengan cepat dan akurat. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam pengambilan keputusan, serta lemahnya respon terhadap masalah operasional. Permasalahan lain terletak pada budaya kepemimpinan yang otoriter dan tidak partisipatif. Pemimpin yang tidak melibatkan bawahan dalam proses perencanaan atau evaluasi sering kali menciptakan jarak antara manajemen dan karyawan operasional. Karyawan merasa tidak dihargai, enggan menyampaikan ide, dan hanya bekerja sekadarnya. Hal ini berdampak langsung pada turunnya motivasi kerja, meningkatnya kesalahan operasional, dan pada akhirnya target produksi tidak tercapai.

Bedasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan diatas sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PT. Laju Perdana Indah?
3. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah?
4. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah?
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah?
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Melalui penelitian ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam serta menemukan relevansi dan kesesuaian antara teori dan praktik, sekaligus menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang sejenis.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau informasi yang berguna dalam membantu menyelesaikan permasalahan dalam sebuah organisasi, terutama motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mencapai kinerja perusahaan.

3. Bagi almamater/universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan serta referensi untuk memperluas wawasan bagi Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya pada program studi manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Anggraeni, Devita (2021). Pengaruh budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Tanaman Pabrik Gula Tjoekir). *Jurnal Ilmiah Management*, 4(2), 124-143
- Arestia, N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gerbang Duabelas. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 314–323. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.4077>
- Asiati, D. I., Fauzi, F., & Dencik, A. B. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. NoerFikri.
- Aziz, A., & Zakir, S. (2022). *Indonesian Research Journal on Education : Jurnal Ilmu Pendidikan*. 2(3), 1030–1037.
- Delvira, Sonja (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 3(4) 167-187
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan Wulan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159–170.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Rajagrafindo persada.

- Kerja, K., & Satisfaction, J. O. B. (2024). *WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA*. 9(204), 2965–2977.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masela, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JABiR)*, 1(3), 239–249. <http://al-idarapub.com/index.php/jambir/article/view/30>
- Mery Piru Upa, Muhammad Idris, 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
- Mill, M., Baung, B. D., & Hilir, K. S. (2024). *E-Jurnal surplus (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Vol . 4 / No . 1 / 2024 / 416-423 KARYAWAN DAPARTEMEN KERANI TIMBANG PADA PT . GAWI BAHANDEP SAWIT*. 4(1), 416–423.
- Rachmawati Noor Putri, (2025). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Karya Seni Murni, *Jurnal bisnis Management* 5(2), 183-197
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Kedua)*. Alfabeta.