

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KAGE DWIJAYA PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama: Elsa Merlica
NIM: 212022254**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KAGE DWIJAYA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama: Elsa Merlica

NIM: 212022254

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elsa Merlica
Nim : 212022254
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kage Dwijaya Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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, April 2026




Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang
Nama : Elsa Merlica
Nim : 212022254
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia


Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M.
NIDN: 0019026101

Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

Motto dan Persembahan

Motto:

**“Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya”
(HR. Ahmad)**

**“ Setiap orang mempunyai rute hidupnya masing – masing, kamu tidak tertinggal
oleh siapapun, dan kamu tidak mendahului siapapun”
(Hilyatul Aulia)**

Persembahan :

Saya persembahkan Skripsi ini Kepada :

- ❖ Kedua Orang tuaku, Ayah Darsuan dan Ibu Rasdiani yang senantiasa menjadi penyemangat dikala penulis lelah, dan yang tidak henti - hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, serta memberikan pengorbanan moral dan materil.**
- ❖ Saudara dan Saudariku Marko Dwi Alfauzan dan Syafiyah Elina Putri yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.**
- ❖ Teman – teman CM Y A'22 dan Almamater kebanggaan.**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat rahmat, hidayah dan karunianya yang telah membuat penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kage Dwijaya Palembang". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wassallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan membutuhkan usaha yang cukup berat. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan didikan penuh kasih sayang, senantiasa telah memberikan doa dan dukungan, serta berkorban baik secara moral maupun material. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang selalu mendoakan dan mendukung agar penulis bisa sukses. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih 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. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO. Dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang sabar membimbing dan memberikan arahan serta motivasi dan masukan yang berguna sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
5. Semua dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sudah mengajar dan memberi nasihat kepada penulis selama studi di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu proses administrasi berjalan lancar.
6. Pimpinan dan karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian, mulai dari awal hingga akhir penelitian.
7. Yang paling utama untuk kedua orangtua penulis kepada Ayah Darsuan dan Ibu Rasdiani terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, mereka memang tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku kuliah, namun mereka mampu mendidik penulis, memberikan dukungan dan semangat berupa moral maupun material sehingga penulis tidak merasa kekurangan apapun, serta selalu mengajarkan kebaikan sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

8. Saudara dan Saudariku Marko Dwi Alfauzan, dan Syafiyah Elina Putri. Terima kasih telah menjadi sumber semangat dan motivasi dalam setiap langkah perjuang penulis.
9. Keluarga besar Yusman dan Keluarga besar Semanudin yang telah memberikan do'a serta dukungan kepada penulis selama menempuh Pendidikan S1.
10. Teman - teman 3 Sehat 4 Sempurna Yohlinda Auliyah, Aprilia Santika, Dian Maharani, Raka Sefriansyah, Rizky Kurniawan, Andrian Trisna selaku teman terdekat penulis yang menjadi tempat berbagi cerita, telah menghabiskan waktu untuk membantu dan berjuang bersama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman – teman seperjuangan sekaligus teman di perantauan Lala, Amy, Pasha, Ferdi, Nova, Salsa dan Karin selaku teman penulis dari semester satu hingga saat ini yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
12. Sahabat – sahabat baikku yang selalu mendengarkan keluh kesah, memberikan saran dan motivasi dikala penulis merasa lelah Lesi Wulandari, Amanda Clara Natalia, Septa Aprilia, Okta Riani, Olivia Zaliyanti, Herlisa. S, Elen Cahya dan Benny Novin.
13. Keluarga besar CM Y A'22 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
14. Terakhir terimakasih kepada penulis skripsi yaitu diri saya sendiri, Elsa Merlica. Seorang perempuan sederhana dengan hati kecil tetapi dengan impian besar. Terimakasih sudah tetap melangkah meski sering ragu, lelah, dan ingin menyerah. Skripsi ini mungkin tidak sempurna, tetapi proses ini menjadi pengalaman yang penuh makna dan pembelajaran pribadi yang mendalam, dan

skripsi ini bukti perjuangan nyata dan patut dibanggakan. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati berbagai fase sulit dalam kehidupan ini.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi perusahaan, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan semua pihak yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Palembang, Maret 2026

Penulis,

Elsa Merlica
Nim 212022254

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Motto Dan Persembahan.....	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	15
A. Landasan Teori.....	15
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Operasional Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Data Yang Diperlukan.....	44
F. Metode Pengumpulan Data	45

G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan.....	5
Tabel I. 2 Data Penilaian Kinerja Karyawan	5
Tabel I. 3 Hasil Pra-Riset Fenomena	8
Tabel I. 4 Hasil Pra-Riset Motivasi Kerja	10
Tabel I. 5 Hasil Pra-Riset Komitmen Organisasi.....	11
Tabel I. 6 Hasil Pra- Riset Disiplin Kerja	11
Tabel III. 1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator	42
Tabel III. 2 Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan PT. Kage Dwijaya	44
Tabel IV. 1 Uji Validitas	62
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas	64
Tabel IV. 3 Kinerja Karyawan	65
Tabel IV. 4 Motivasi Kerja	67
Tabel IV. 5 Komitmen Organisasi	69
Tabel IV. 6 Disiplin Kerja.....	71
Tabel IV. 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficient.....	73
Tabel IV. 8 Uji F.....	75
Tabel IV. 9 Uji t	76
Tabel IV. 10 Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Gambar IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	60
Gambar IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	94
Lampiran 2 Kuesioner.....	95
Lampiran 3 Rekapitulasi Data Kuesioner	100
Lampiran 4 Frekuensi Identitas Responden.....	112
Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden.....	113
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	121
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja	122
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Komitmen Organisasi	123
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Disiplin Kerja.....	124
Lampiran 10 Hasil Uji Linear Berganda, Uji F, Uji T Dan Koefisien Determinasi	125
Lampiran Tabel F.....	126
Lampiran Tabel t.....	127
Lampiran Tabel r.....	128
Lampiran Lembar Perbaikan Skripsi	129
Lampiran Hasil Turnitin.....	130
Lampiran Surat Keterangan Selesai Riset.....	131
Lampiran BPP	132
Lampiran Kartu Aktivitas Bimbingan.....	133
Lampiran Sertifikat	134

ABSTRAK

Elsa Merlica / 212022254 / 2026 / Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 118 orang karyawan tetap PT Kage Dwijaya Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, kuesioner atau angket serta dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif kemudian diubah menjadi bentuk kuantitatif. Teknis analisis yang digunakan yaitu Regresi Linear Berganda dengan uji hipotesis F, Uji t dan koefisien determinasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kage Dwijaya Palembang sebesar 77,4%.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin kerja

ABSTRACT

Elsa Merlica / 212022254 / 2026 / The Influence of Work Motivation, Organizational Commitment, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Kage Dwijaya Palembang.

This study aims to determine the effect of work motivation, organizational commitment, and work discipline on the employee performance of PT. Kage Dwijaya Palembang. The population in this study consists of 118 permanent employees of PT Kage Dwijaya Palembang. This type of research uses associative research. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection methods were carried out using interviews, questionnaires or surveys, and documentation. The data analysis method used is qualitative analysis then converted into quantitative form. The analysis technique used is Multiple Linear Regression with hypothesis testing F, t-test, and coefficient of determination. This study shows that work motivation, organizational commitment, and work discipline variables have a significant influence on the employee performance of PT. Kage Dwijaya Palembang. The results of the coefficient of determination show that work motivation, organizational commitment, and work discipline significantly affect the performance of employees at PT. Kage Dwijaya Palembang by 77.4%.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Organizational Commitment, Work Disciplin.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam setiap organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas individu yang mengelolanya. Sumber daya manusia yang baik merupakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang unggul dan terus mengikuti kemajuan teknologi (Susanto *et al.*, 2024). Perusahaan dituntut mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Perusahaan tidak mungkin dapat dipisahkan dari peran sumber daya manusia, meskipun teknologi sudah dimiliki, digunakan dan dikembangkan di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitatif maupun kuantitatif fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu di tempat kerja. Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi dengan menggunakan kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas yang sesuai uraian tugasnya (Hendro & Moelyati, 2021). Perusahaan sangat mengharapkan kinerja yang maksimal dari para karyawan, tanpa adanya tekanan dari pihak-pihak lain. Hal ini sangat membantu perusahaan dalam mencapai target dan meningkatkan keuntungan. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu

kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2022:189)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang untuk bersedia memberikan tenaga, waktu, dan pikirannya demi mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan mereka guna meningkatkan potensi individu dengan menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan (Sutrisno, 2019:109). Motivasi memiliki hubungan langsung dengan perilaku kerja karyawan, terutama dalam hal ketekunan, semangat, dan komitmen terhadap tugas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih bagus, dan berupaya memberikan hasil terbaik dibanding mereka yang tidak termotivasi.

Ada empat *grand theory* tentang motivasi yang menjadi dasar untuk memahami apa yang mendorong perilaku manusia menurut Maslow (1954:35) yaitu:

1. Teori Psikoanalitik (*Sigmund Freud*)

Mengatakan bahwa motivasi datang dari dorongan bawah sadar, terutama berkaitan dengan hal-hal seperti seksual dan agresi.

2. Teori Behavioristik (*B.F. Skinner, Watson*)

Menyatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh pujian atau hukuman yang diberikan oleh lingkungan sekitarnya (*reinforcement*).

3. Teori Humanistik (*Abraham Maslow, Carl Rogers*)

Fokus pada pengembangan potensi individu. Menurut Maslow, motivasi muncul karena kebutuhan-kebutuhan yang terpenuhi secara bertahap hingga mencapai puncaknya, yaitu aktualisasi diri.

4. Teori Kognitif (*Jean Piaget, Albert Bandura*)

Mengatakan bahwa motivasi berasal dari cara seseorang berpikir, keyakinan, harapan, serta pemahaman terhadap lingkungan di sekitarnya.

Berdasarkan empat teori tersebut, beberapa pendekatan mengenai motivasi sangat relevan dengan variabel dalam penelitian ini. Motivasi bisa muncul karena adanya imbalan atau hukuman dari lingkungan, termasuk sanksi jika seseorang melanggar aturan. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh proses kognitif seperti keyakinan, harapan, dan cara seseorang memahami situasi kerjanya. Proses ini bisa mendorong seseorang untuk meningkatkan kemampuan, bekerja lebih keras, serta berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Maslow, A.H. 1954).

Motivasi yang kuat tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, tetapi memperkuat komitmen organisasi karena karyawan merasa tujuan pribadi dan organisasi selaras. Komitmen Organisasi merupakan rasa identitas, partisipasi, dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh para pekerja kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Mencakup rasa kepemilikan terhadap organisasi, serta keinginan untuk memberikan kontribusi dan terus terlibat

dalam aktivitas organisasi (Busro, 2018:71). Komitmen suatu organisasi mencerminkan seberapa besar karyawan memahami dan mempercayai misi organisasi serta bersedia untuk mendukungnya. Semakin tinggi dedikasi yang dimiliki suatu organisasi, semakin baik pula hasil kerja para karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan, yang menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan perusahaan (Sutrisno, 2019:87). Karyawan yang disiplin biasanya lebih rajin dalam menyelesaikan tugas, mengikuti aturan dan menjaga sikap. Oleh karena itu, ketika rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi semakin kuat, mereka akan berupaya menjaga perilaku kerja yang konsisten dan sesuai aturan, sehingga tingkat kedisiplinan dapat tercapai secara optimal.

PT. Kage Dwijaya Palembang, juga dikenal sebagai Diamond Supermarket Soma Palembang adalah perusahaan ritel yang bergerak dibidang perdagangan kebutuhan pokok dan barang konsumsi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1984 dan berada di lokasi strategis di tengah kota Palembang. Selama lebih dari tiga puluh tahun, Diamond Supermarket terus melayani pelanggan dengan menawarkan berbagai produk kebutuhan sehari-hari. Dalam prosesnya perusahaan menghadapi berbagai tantangan untuk menjaga kinerja dan produktivitas karyawan terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di sektor ritel. Namun, tantangan ini semakin terasa nyata berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan.

Untuk menilai kinerja pada karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang melakukan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dibawah ini :

Tabel I. 1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Kage Dwijaya Palembang

No	Skor	Kategori
1	91 - 100	Sangat Baik
2	80 - 90	Baik
3	70 - 79	Cukup
4	61 - 69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : PT. Kage Dwijaya Palembang, 2025.

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 bahwa standar penilaian kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang menunjukkan kategori 60 kebawah dianggap buruk, kategori 61-69 dianggap kurang, kategori 70-79 dianggap cukup, kategori 80-90 dianggap baik, sedangkan skor 91-100 dinilai sangat baik. Kemudian setiap tahun PT. Kage Dwijaya Palembang melakukan penilaian kinerja karyawan. Berikut hasil penilaian kinerja berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama.

Tabel I. 2
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Kage Dwijaya Palembang

Tahun	Skor Nilai						Total Nilai Kinerja	Kategori
	Etika	Inisatif	Kejujuran	Kuantitas	Waktu kerja	Kerja Sama		
2020	88	87	92	86	80	80	85,4	Baik
2021	82	86	87	83	84	77	83,2	Baik
2022	77	75	76	79	77	80	77	Cukup
2023	79	78	83	77	79	77	79,2	Cukup
2024	78	79	79	76	78	77	78,2	Cukup

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang selama periode 2020-2024 menunjukkan nilai kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi atau cenderung menurun dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, total nilai kinerja karyawan mencapai rata-rata 85,4 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara optimal sesuai dengan standar perusahaan. Namun, tahun 2021 nilai kinerja mengalami penurunan dengan rata-rata 83,2 kategori baik, meskipun masih berada dalam kategori baik penurunan yang lebih signifikan terjadi. Tahun 2022 nilai kinerja karyawan mengalami penurunan lagi dengan rata-rata 77. Pada tahun 2023, dimana nilai kinerja karyawan turun menjadi 79,2 masuk kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah mulai berada dibawah standar optimal perusahaan. Tahun 2024 nilai kinerja kembali menurun menjadi 78,2 kategori cukup. Dari hasil penilaian tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan selama lima tahun terakhir belum mencapai tingkat optimal, karena perusahaan menargetkan pencapaian kategori sangat baik, namun hal tersebut belum terealisasikan.

Pada penilaian kuantitas terlihat pada tahun 2020 nilai kuantitas yang dihasilkan mencapai 86% yang menunjukkan bahwa karyawan mampu memenuhi target penjualan dengan baik. Namun pada tahun 2021 nilai kuantitas menurun menjadi 83%, penurunan terjadi pada tahun 2022 dengan nilai 79% menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mengalami penurunan. Pada tahun 2023, nilai kuantitas kerja kembali menjadi menurun menjadi 77% dan pada tahun 2024 mengalami

penurunan lagi menjadi 76%. Dapat dilihat dari nilai kuantitas dari periode tahun 2020 – 2024 dimana kuantitas penjualan yang dihasilkan mengalami *fluktuasi* yang disebabkan oleh beberapa aspek.

Penilaian kinerja ini dilakukan karena masih terdapat karyawan yang belum memenuhi standar perusahaan. Salah satunya penyebabnya adalah kebiasaan menunda pekerjaan masih sering terjadi. Kuantitas pekerjaan belum sesuai target dengan yang ditentukan sehingga memerlukan perbaikan. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena menganggap pekerjaan tersebut tidak perlu segera diselesaikan. Kondisi ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan di PT. Kage Dwijaya Palembang.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena diatas, peneliti telah melakukan pra-riset. Pada tahap ini, ditemukan bahwa sejumlah karyawan di PT. Kage Dwijaya Palembang memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan berikut. Data pra-riset disajikan pada tabel 1.3 yaitu:

Tabel I. 3
Pra-Riset Fenomena PT. Kage Dwijaya Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1	Kemampuan dan Keahlian Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang merasa kemampuan dan keahlian yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan dan mendukung penyelesaian pekerjaan lebih cepat.	19	11	30
2	Pengetahuan Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang secara aktif memperbaharui pengetahuan terkait teknologi dan proses terbaru dalam industri.	18	12	30
3	Rancangan Kerja Tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang sudah dirancang dengan jelas, tidak membingungkan, serta memiliki alur kerja yang teratur.	22	8	30
4	Kepribadian Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang terbuka terhadap ide atau cara kerja baru di lingkungan pekerjaan.	18	12	30
5	Motivasi Kondisi tempat kerja PT. Kage Dwijaya Palembang terasa nyaman sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja.	5	25	30
6	Kepemimpinan Kepemimpinan PT. Kage Dwijaya Palembang memberikan arahan, instruksi yang jelas sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.	19	11	30
7	Gaya kepemimpinan Gaya Kepemimpinan PT. Kage Dwijaya Palembang yang fleksibel memudahkan adaptasi terhadap situasi yang dinamis di tempat kerja.	21	9	30
8	Budaya Organisasi Budaya organisasi PT. Kage Dwijaya Palembang mendorong karyawan untuk terus memberikan ide dan inovasi baru.	22	8	30
9	Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kage Dwijaya merasa puas dengan kebijakan perusahaan mengenai pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi karyawan.	20	10	30
10	Lingkungan Kerja Lingkungan kerja PT. Kage Dwijaya seperti pencahayaan, suhu, kebersihan mendukung kenyamanan kerja.	25	5	30
11	Loyalitas Dengan loyalitas yang kuat, Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang selalu menjaga nama baik perusahaan saat bekerja maupun diluar lingkungan kerja.	20	10	30
12	Komitmen Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang berkomitmen untuk ingin tetap bekerja di organisasi ini karena merasa betah secara emosional.	9	21	30
13	Disiplin Kerja Karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai sanksi yang diterapkan di PT. Kage Dwijaya Palembang.	7	23	30

Sumber: Pra Riset PT. Kage Dwijaya Palembang, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.3 dan Hasil Wawancara dengan pihak HRD terdapat tiga faktor yang paling dominan yang menimbulkan permasalahan yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja, yang secara keseluruhan berdampak besar pada kinerja karyawan dan menjadi perhatian utama dalam penelitian di PT. Kage Dwijaya Palembang.

Pada variabel motivasi kerja, sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat motivasi yang rendah hal ini karena kondisi kerja yang kurang nyaman yang terjadi karena hubungan antar karyawan kurang baik sehingga menyebabkan rendahnya keinginan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Selain itu variabel komitmen kerja, terlihat dimana karyawan belum berkomitmen sepenuhnya terhadap perusahaan dilihat dari banyak karyawan ingin mengajukan pengunduran diri karena merasa tidak betah secara emosional.

Sementara itu, pada variabel disiplin kerja ditemukan masalah dimana karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan hal ini disebabkan karena karyawan belum memiliki pemahaman yang jelas mengenai sanksi yang diterapkan di perusahaan sehingga karyawan sering menunda pekerjaan seperti menunda penyusunan stok barang kosong sehingga proses operasional tidak berjalan sesuai jadwal dan standar kualitas.

Berdasarkan hasil pra-riset sebelumnya, penulis melanjutkan pra-riset tahap selanjutnya melalui penyusunan kuesioner yang lebih spesifik dan terfokus pada tiga variabel penelitian yaitu, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Pra-riset ini dilakukan untuk memperkuat

fenomena awal serta melihat indikator yang dianggap paling bermasalah oleh karyawan.

Tabel I. 4
Hasil Pra-Riset Motivasi Kerja
pada PT. Kage Dwijaya Palembang

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan saya.	20	10
2	Kondisi tempat kerja terasa nyaman sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja.	9	21
3	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	18	12
4	Karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan agar prestasi kerja saya meningkat.	12	18
5	Atasan memberikan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan sehingga membuat semangat kerja meningkat	11	19
6	Pekerjaan yang dikerjakan karyawan sesuai dengan keahlian membuatnya termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.	17	13

Sumber: Hasil Pra-Riset PT. Kage Dwijaya Palembang, 2025.

Berdasarkan data Tabel 1.4 diketahui bahwa adanya masalah terkait Motivasi kerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Kondisi tempat kerja yang terasa tidak nyaman yang disebabkan hubungan antar karyawan kurang baik sehingga karyawan kurang bersemangat untuk bekerja. Akibatnya karyawan tidak mau berusaha untuk meningkatkan kemampuan agar prestasi kerja meningkat seperti karyawan sering menunda pekerjaan, selain itu kurangnya pengakuan dari atasan terhadap hasil kerja karyawan sehingga membuat semangat kerja karyawan menurun.

Tabel I. 5
Hasil Pra-Riset Komitmen Organisasi pada
PT. Kage Dwijaya Palembang

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Karyawan ingin tetap bekerja di organisasi ini karena merasa betah secara emosional.	11	19
2	Karyawan merasa berat untuk menerima tawaran dari perusahaan lain.	13	17
3	Karyawan merasa bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.	10	20

Sumber: Hasil Pra-Riset PT. Kage Dwijaya Palembang, 2025.

Permasalahan lain yang terjadi dilihat dari Tabel 1.5 hasil pra-riset terkait komitmen organisasi di PT. Kage Dwijaya Palembang adalah karyawan tidak memiliki komitmen penuh dengan perusahaan. Dimana karyawan tidak ingin tetap bekerja di organisasi ini karena merasa tidak betah secara emosional. Karyawan tidak merasa berat untuk menerima tawaran dari perusahaan lain hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang mengajukan pengunduran diri. Akibatnya karyawan tidak bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan.

Tabel I. 6
Hasil Pra- Riset Disiplin Kerja pada PT. Kage Dwijaya Palembang

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Tujuan dan kemampuan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang dimiliki	7	23
2	Pimpinan memberikan arahan yang jelas terkait tugas yang harus karyawan lakukan	12	18
3	Perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai bagi karyawan yang disiplin dalam bekerja	20	10
4	Pengawasan kerja membantu saya bekerja lebih tertib dan bertanggung jawab.	22	8
5	Perusahaan menerapkan aturan disiplin kerja secara adil kepada seluruh karyawan.	19	11
6	Karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai sanksi yang diterapkan di perusahaan.	10	20
7	Saya merasa rekan kerja saling mengingatkan untuk mematuhi aturan kerja.	15	15

Sumber: Hasil Pra-Riset PT. Kage Dwijaya Palembang, 2025.

Terlihat juga dari Tabel 1.6 bahwa adanya permasalahan disiplin kerja di PT. Kage Dwijaya Palembang. Tujuan dan kemampuan yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan sehingga karyawan sehingga menunda pekerjaan. Karyawan merasa kurang mendapatkan arahan dari atasan yang jelas terkait tugas yang diberikan, sehingga tugas yang diberikan menjadi lebih berat dan sulit diselesaikan secara efektif. Akibatnya, karyawan cenderung kurang memperhatikan sanksi yang berlaku karena dianggap tidak terlalu berdampak menyebabkan karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang atau permasalahan yang telah disebutkan, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis dapat merumuskan beberapa pokok masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang?
2. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang?
3. Apakah ada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang?

4. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau informasi untuk menambah bahan atau acuan untuk mengetahui kinerja karyawan di dalam PT. Kage Dwijaya Palembang.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang memiliki topik relatif yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasional dan budaya organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya manusia*. Kencana.
- Eka, I. W., Gregorius, A., Tahu, P., & Wira, A. (2025). *Jurnal Emas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Jurnal Emas*. 6, 1020–1036.
- Hasan, I. (2017). Analisis data penelitian dengan statistik. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Hendro, O., & Moelyati, T. A. (2021). *Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera selatan*.
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr . Mohammad Hoesin Palembang*. 1(2), 16–25.
- Ircham, M. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Abstrak Abstract. *Manajemen & Bisnis*, c,538–547. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2414>
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating* (M. Sari (ed.)). UMSU press.
- Juniarta, I. W. A., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saraswati Konveksi Guwang. *Emas*, 3(1), 248–271. <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4109>
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Monalisa (ed.)). PT Rajagrafindo Persada.
- Malinda, I. B. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Dan Kompensasi Indonesia*. 2, 1–12.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Nainggolan, H., Susilo, E., & Mutiara, B. (2025). *Indomarco Prismatama Wilayah*

Indomaret Balikpapan Timur Oleh : Hermin Nainggolan , Erwin Susilo , Beatrix Mutiara Kinerja Karyawan Berdasarkan Presepsi Karyawan PT . Oleh : Hermin Nainggolan , Erwin Susilo , Beatrix Mutiara. 25(September), 221–235.

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja PegawaiBadan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komerling Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386.

Simbolon, S., & Simbolon, M. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi, kompetensi, dan Kepuasan Kerja pada perusahaan Teoritik dan Praktik manajemen*. CV Bintang Semesta Media.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. ALFABETA, cv.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (D. i. Sutopo (ed.)). ALFABETA.

Sujarweni, V. W. (2025). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.

Susanto, R., Choiriyah, & Hustia, A. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT.Semen Baturaja Tbk*. 2(1), 1–11.

Sutjahjo, G. (2022). Analisis Perilaku Individu, Komunikasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 2(2), 41–50.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Suwoko, S. juniarti, Diporini, V. A., & Rahmani, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ezra Science Bulletin*, 2(2), 95–104. <https://doi.org/10.58526/ezrasciencebulletin.v2i2.193>

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja-edisi kelima*. PT Rajagrafindo Persada.

Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. CV Nas Media Pustaka.

Zahra, S., & Arief, M. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Depok. *Jurnal Adminika*, 3(2), 27. <http://journal.poltekanika.ac.id/index.php/adm/article/viewFile/48/39>