

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA KOMITMEN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAYA MOTOR  
DI PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh:**

**REDHO SATRIA**

**NPM: 1901110149**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Redho Satria

Nomor Pokok/NIM : 1901110149

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen


Jenjang Pendidikan : Strata I

Konsentrasi : Manajemen

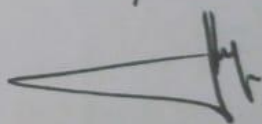
Judul Skripsi : "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. DAYA MOTOR DI PALEMBANG."

Pembimbing Proposal :

Tanggal 30 Maret 2024 Pembimbing I

  
Lusia Nargis, SE, M.Si  
NIDN : 0222036101

Tanggal 30-3-2024 Pembimbing II

  
Herman Efrizal, SE, MM  
NIDN : 0202066602

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi

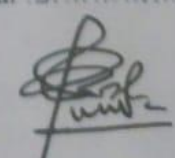
Tanggal 30-3-2024

Tanggal 30-3-2024



195/PS/DFEB/24

Dr. Misy. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS  
NIDN. 020526401

  
Marivani Zanariah, SE., MM  
NIDN. 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKripsi

Nama : Redho Satria  
Nomor pokok/NPM : 1901110149  
Jurusan/Program Studi : Manajcmcn  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen  
Judul Skripsi : "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. DAYA MOTOR DI  
PALEMBANG."


Pembimbing Skripsi

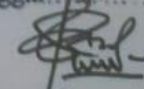
Tanggal 30 Maret 2024 Ketua Penguji Lusia Nargis, SE, M.Si  
NIDN. 0222036101

Tanggal 30-3-2024 Penguji I Herman Efrizal, SE, MM.  
NIDN. 0202066602

Tanggal 30-3-2024 Penguji II Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
NIDN. 0226028303

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Tanggal 30-3-2024  
  
Dr. Msy. Milial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS.  
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal 30-3-2024  
  
Marivan Zanariah, S.E., MM.  
NIDN. 0222096301

195/PS/DFEB/24

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Redho Satria

NIM : 1901110149

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Motor Di Palembang.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Motor Di Palembang”. Adalah hasil pekerjaan dan ide, pendapat atau materi dari sumber lain dikutip dengan penulis referensi yang sesuai.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya untuk diketahui oleh pihak yang berkepentingan dan saya bersedia menanggung resiko dan sanksi berupa pembatalan Skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024

Yang membuat pernyataan



Redho Satria

**Motto :**

- **Sebuah Keberhasilan Adalah Terus Belajar dan Tak Mengetahui Kata Menyerah.**
- **Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Ada Kemudahan (Qs Al - Insirah : 6).**
- **Hidup Adalah Kumpulan Keyakinan dan Perjuangan (Habiburrahman El - Shirazy dalam Ayat - Ayat Cinta).**
- **Yang Tinggi Bukanlah Langit Tapi Harapan.**

**Kupersembahkan untuk :**

- **Ayahku dan Ibuku yang senantiasa mendoakan serta menyayangiku.**
- **Adik – adiku yang selalu menyemangati.**
- **Kedua dosen pembimbingku Bpk Herman Efrizal, S.E.,MM & Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si. yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.**
- **Teman – teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.**
- **Almamaterku.**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah puji dan syukur atas kehadirt Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal dengan judul “ **Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Motor Di Palembang.**” Sebagian salah satu syarat untuk mendspatkan Gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti.

menyadari bahwa dalam proses penelitian proposal ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT, sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi :

an ini, menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal AE,MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Universitas Tridinanti Palembang.
- 3.Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
- 4.Ibu Lusia Nargis, S.E,. M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan Proposal ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
- 5.Bapak Herman Efrizal, SE.MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing peneliti dengan menyusun Proposal ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada peneliti.
7. Pimpinan dan staf pegawai pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang telah memberikan izin kepada untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti.
8. Kedua orang tua Alm Bapak tercinta dan Ibu tersayang yang sangat berkorban demi keberhasilan peneliti dan selalu memberikan dukungan sehingga bisa menyelesaikan proposal ini dengan baik.
9. Kepada teman-teman seperjuangan yang memberikan semangat.
10. Kepada Almamater tercinta Universitas Tridinanti.

Harapan dari peneliti semoga Allah SWT senantiasa memberikan Karunia-Nya atas budi baik dan amal mereka. Akhir kata, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pada khususnya pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukan. Amiin

Wassalamualaikum wr.wb

Palembang, Maret 2024

peneliti,

Redho Satria

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
10.1    Latar Belakang .....	1
10.2    Perumusan Masalah .....	8
10.3    Tujuan Penelitian .....	9
10.4    Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1    Kajian teori.....	11
2.1.1    Kinerja.....	11
2.1.1.1    Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2    Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.1.3    Pentingnya Kinerja.....	14
2.1.1.4    Indikator Kinerja .....	15
2.1.2    Kemampuan Kerja .....	16
2.1.2.1    Pengertian Kemampuan Kerja .....	16
2.1.2.2    Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	18
2.1.2.3    Pentingnya Kemampuan Kerja .....	18
2.1.2.4    Dimensi dan Indikator Kemampuan Kerja .....	19
2.1.3    Komitmen Kerja.....	20



2.1.3.1 Pengertian Komitmen Kerja.....	20
2.1.3.2 Faktor – Faktor Komitmen Kerja.....	22
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Kerja.....	22
2.1.3.4 Manfaat Komitmen Kerja .....	24
2.1.4 Motivasi Kerja.....	25
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	25
2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	26
2.1.4.3 Pentingnya Motivasi Kerja.....	27
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	28
2.2 Penelitian Yang Relevan .....	29
2.3 Kerangka Berpikir .....	34
2.3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja .....	34
2.3.2 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja.....	34
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	34
2.4 Hipotesis Penelitian.....	37

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.1.1. Tempat Penelitian.....	38
3.1.2. Waktu Penelitian .....	38
3.2.1 Sumber Data.....	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.3 Populasi, Sample dan Sampling.....	41
3.3.1 Populasi .....	41
3.3.2 Sample.....	41
3.3.3 Sampling .....	41
3.4 Rancangan Penelitian .....	42

3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	43
3.5.1 Variabel Penelitian .....	43
3.5.2 Definisi Operasional.....	44
3.6 Instrumen Penelitian .....	48
3.7 Uji Instrumen .....	49
3.7.1 Uji Validitas .....	49
3.7.2 Uji Realibilitas .....	45
3.8 Uji Normalitas.....	50
3.9.1 Uji Heterokedasitas .....	50
3.9.2 Uji Multikolinearitas .....	51
3.10 Teknik dan Analisa Data .....	51
3.10.1 Analisa Statistik Deskriptif .....	51
3.10.2 Analisa Statistik Inferensial .....	52
3.10.2.1 Analisa Regresi Linier Berganda .....	52
3.10.2.2 Analisa Koefisien Korelasi r .....	52
3.10.2.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	53
3.10.3 Uji Hipotesis .....	54
3.10.3.1 Uji F .....	54
3.10.3.2 Uji T .....	55
3.11 Sistematika Penulisan .....	56

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	55
4.1.2 Struktur Organisasi.....	56
4.1.2.1 Struktur Organisasi.....	56
4.1.2.3 Uraian Tugas.....	59
4.2 Pembahasan.....	59
4.2.1 Deskripsi Responden .....	59

1 Karakteristik Responden .....	59
2 Karakteristik Jenis Kelamin.....	59
3 Karakteristik Umur .....	60
4 Karakteristik lama bekerja.....	61
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	63
4.3.1 Uji Validitas .....	66
4.3.2 Uji Reabilitas.....	67
4.4 Teknik Analisis Data.....	67
4.4.1 Analisis Statistik Desripsi .....	68
4.4.2 Uji statistik inferensial .....	68
4.4.2.1 Uji asumsi klasik.....	68
4.4.2.2 Koefisien Korelasi.....	69
4.4.2.3 Koefisien Determinasi .....	69
4.4.2.4 Regresi Linier Berganda.....	70
4.5 Uji Hipotesis.....	74
4.5.2 Uji Simultan (f) .....	74
4.5.1 Uji Parsial (t).....	75
4.5.3 Hasil Pembahasan.....	78

## **BAB V Kesimpulan dan saran**

5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran .....	80

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR TABLE**

Table 1.1 Data Kinerja Karyawan.....	27
Table 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	27
Table 3.1 Kegiatan Penelitian .....	33
Table 3.2 Definisi Operasional .....	39
Table 3.3 Skala Likert .....	42
Table 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	46

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55

## **ABSTRAK**

**Redho Satria, Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Motor di Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE., M.Si dan Bapak Herman Efrizal, SE., MM)**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Daya Motor Palembang. Yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sampel Penelitian ini adalah Karyawan PT Daya Motor Palembang yang berjumlah 56 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Non Probability Sampling dengan Sampel Jenuh. Dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan secara langsung dengan diolah menggunakan program SPSS versi 29.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Motor Palembang. (2) Komitmen Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Motor di Palembang. (3) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Motor di Palembang. Variabel Kemampuan Kerja, Komitmen dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Daya Motor di Palembang

**Kata kunci : “Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Motor di Palembang”**

## **RIWAYAT HIDUP**

Redho Satria dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 02 Januari 1998 merupakan anak pertama dari empat bersaudara.

Duduk di bangku Sekolah Dasar di SD Negeri 016 Palembang dan lulus pada tahun 2009, melanjutkan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 03 Palembang dan lulus pada tahun 2012, Kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas jurusan IPA di SMA Methodist 1 Palembang dan lulus pada tahun 2015. Di tahun selanjutnya saya sempat melanjutkan pendidikan di Universitas Sriwijaya dengan jurusan Teknik Mesin dengan tahun angkatan 2015 dengan NIM 03051381520074 tetapi dengan adanya suatu kondisi saya tidak menyelesaikan pendidikan tersebut dan mengundurkan diri di semester 4 serta tidak melanjutkan lagi di semester 5 dan memilih untuk bekerja. Pada tahun 2019 saya kembali melanjutkan pendidikan saya pada Program Strata 1 di Universitas Tridinanti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.

Palembang, Maret 2024

Redho Satria

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahap. Sumber daya manusia menjadi suatu elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena Sumber Daya Manusia berperan sebagai pengendali suatu kegiatan perusahaan. Jika suatu perusahaan tidak memiliki Sumber Daya Manusia yang memadai maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik. Pengelolaan karyawan harus dilakukan sejak awal perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan individu dan perusahaan bisa tercapai.

PT. Daya Anugrah Mandiri atau lebih dikenal Daya Motor merupakan anak perusahaan Daya Group yang bergerak di bidang dealership resmi sepeda motor Honda. Sejalan dengan makin bertumbuhnya industri otomotif di Indonesia, saat ini Daya Motor telah memiliki 97 cabang dan 114 AHASS yang tersebar di 3 provinsi seluruh Indonesia dengan total 2.457 karyawan. Untuk di cabang Palembang Daya Motor memiliki 36 orang di divisi Marketing 5 orang di divisi mekanik 10 orang di bagian Back Office serta 5 orang di divisi keamanan dan kebersihan. Penelitian ini difokuskan pada PT. Daya Anugrah Mandiri cabang



palembang yang beralamatkan di Jl. R. Sukanto No. 45 Kelurahan 8 ilir Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang, Sumatera Selatan 30164.

Kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri cabang palembang diharapkan memiliki kinerja yang optimal oleh perusahaan tersebut. Dengan semakin banyaknya karyawan yang memiliki kinerja yang optimal maka produktivitas sebuah perusahaan semakin meningkat serta pelayanan dan inovasi yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkatkan penjualan dan memiliki daya saing terhadap perusahaan - perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama untuk penjualan sepeda unit motor Honda di area palembang dan juga memiliki daya saing produk sepeda motor terhadap kompetitor seperti Suzuki, Kawasaki dan Yamaha untuk selalu unggul dari peningkatan kinerja yang diukur dari penjualan sepeda motor di area kota palembang dibandingkan dengan dealer yang lain.

Kinerja karyawan dapat dilihat melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien serta melaksanakan peranan serta fungsinya dengan baik, dan itu semua berpengaruh positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan menurunnya keinginan karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja seperti kurangnya pengetahuan dan update terbaru tentang diskon dan produk sepeda motor Honda yang dijual, hilangnya komitmen seperti kecurangan dalam menjual produk yang tidak sesuai dengan harganya atau terbilang lebih mahal, dan juga hilangnya motivasi seperti halnya absensi yang buruk serta lambatnya penyelesaian tugas yang ada juga faktor negatif yang harus

diminimalisir. Hal-hal tersebut merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Dalam mengukur kinerja karyawan sebagai bentuk untuk mengetahui pencapaian yang sudah dilakukan oleh perusahaan selama ini. Kinerja karyawan PT Daya Motor di Palembang akan meningkat apabila mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil karyawan saat bekerja. Dalam melakukan kegiatan tersebut diharapkan karyawan memiliki komitmen untuk mencapai target yang diberikan dengan meningkatkan kemampuan kerja serta memiliki motivasi dalam bekerja. Berikut adalah table Data Kinerja Karyawan yang diukur dari standar minimal yang ditentukan oleh perusahaan dari tahun 2021 sampai dengan 2023.

**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan**

**PT. Daya Motor di Palembang tahun 2021 s.d 2023**

<b>Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan</b>						
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Standar Minimum Nilai</b>	<b>Tahun</b>			<b>Rata-Rata Penilaian</b>	<b>Keterangan</b>
		<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>		
Sasaran Kerja Karyawan	75	87	85	83	85	Sedang
Perilaku Kerja	75	85	82	80	82	Sedang
Prestasi Kerja	75	84	82	78	81	Sedang
Total		85	83	80	82	Sedang

Keterangan Katagori Penilaian :

< 75 = Rendah

75 s/d 90 = Sedang

> 90 = Tinggi

Pada Table 1.1 terlihat bahwa ada pada periode tahun 2021 s/d 2023 kinerja karyawan pada PT. Daya Motor di Palembang mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan secara signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

Jadi dengan banyak nya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di PT. Daya Motor di Palembang bertujuan meningkatkan kinerja yang terjadi pada lingkungan perusahaan serta optimalisasi agar mencapai target organisasi yang diharapkan.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan”. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan itu dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang yang diduduki nya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap

karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja merupakan keterampilan yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik dan mental. Ada juga beberapa indikator kemampuan bekerja sendiri antara lain tingkat pendidikan yang diterima, tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, pelatihan lanjutan dll). Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki atau keinginan atau persyaratan untuk pengetahuan dan pengembangan karyawan.

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang efisien sehingga menghasilkan suatu kinerja dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, komitmen kerja, motivasi kerja.

Karyawan yang mempunyai kemampuan kerja, dia akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya. Menurut Thoha (2011:124) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk perusahaan.

Komitmen kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik dan dapat membangun produktivitas. Menurut Wibowo (2016:187) komitmen kerja adalah suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Husaini Usman (2013:276) motivasi kerja ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*) keinginan (*wish*) dorongan (*desire*) atau impuls.

Adanya Komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang terdapat pada karyawan. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar karyawan tidak sama. Karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada

pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik, karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal tanpa adanya motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila perusahaan dapat memberikan motivasi yang memadai dalam memenuhi kebutuhan eksternal seperti sandang, pangan, papan, dan kebutuhan internal seperti keinginan karyawan untuk dapat mengembangkan karier dan mendapat jabatan sesuai dengan yang diinginkannya maka karyawan akan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan hasil survei lapangan bahwa di perusahaan PT Daya Motor kemampuan kerjanya masih belum maksimal walaupun penjualan sepeda motor pada bulan november 260 unit untuk daerah banyuasin dan Palembang, Komitmen karyawan juga belum ada yang terlaksana karena masih ada karyawan yang melakukan manipulasi atau menjual order pemesanan kendaraan di perusahaan tersebut ke perusahaan lain pelanggaran ini menyebabkan kacau area akan langsung melakukan tindakan pemecatan terhadap karyawan tersebut. Perusahaan selalu melakukan kegiatan meeting setiap hari sabtu dalam seminggu tujuannya untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada bagian marketing termasuk jam kerja setiap hari. Untuk motivasi kerja setiap karyawan juga bermacam-macam ada untuk mencari pengalaman ada juga untuk masalah keuangan sehingga membuat karyawan bekerja dengan sangat giat dengan adanya insentif penjualan yang diberikan perusahaan yang merupakan tindakan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Serta terdapat juga faktor-faktor lain yang

mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, serta Stress Kerja dan masih banyak lagi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Maka dari itu penulis atau peneliti tertarik untuk melakukan objek penelitian di perusahaan PT Daya Motor.

Melihat pentingnya kemampuan kerja, komitmen dan motivasi kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka perlu mengoptimalkan hal tersebut. Berdasarkan feneomena permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Motor di Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan juga uraian di atas, dapat diajukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh seacara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Motor di kota Palembang?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Motor di kota Palembang?
3. Apakah komitmen kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Motor di kota Palembang?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Motor di kota Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kemampuan kerja, komitmen dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Motor di Palembang
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kemampuan kerja secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Motor di Palembang.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen kerja secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Motor di Palembang.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Motor di Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yaitu bagi peneliti, akademik dan perusahaan.

1. Bagi peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawancara yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

2. Bagi Akademik



Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam mengembangkan ilmu ekonomi manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kemampuan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Daya Motor di Palembang.

### 3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan seperti menyangkut dalam bidang-bidang yang berkaitan dengan kemampuan kerja, disiplin dan motivasi dalam kinerja karyawan pada perusahaan PT. Daya Motor di Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, Fajar (2009). “Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Bisnis dan Birokrasi”. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol. 16, No. 1 Jan-April 2009, hal 13-17.
- Akbar, A., Musadieg, al, M., Mukzam, & Djudi, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33-38.
- Anggraeni, F. N. (2021). Pentingnya Membangun Komitmen Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Peningkatan Motivasi, Lingkungan dan Kompensasi. *Jurnal Ilmiah ilmu Manajemen*, 13.
- Darma, Budi. (2021). “Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji validasi, uji Realibilitas, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, Uji t, uji F, R2)”, Guepedia : Jakarta
- Daya Motor. “*Company Profile Daya Motor*”, Url : <https://www.daya-motor.com/company-profile/> dikases 16 November 2023. 20:59 WIB.
- Fakultas Ekonomi. (2023). “Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir”, Edisi Ketiga Cetakan Pertama, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
- Gibson. (2012). Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja, *Jurnal Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Vol 2 : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2014), “Manajemen : Dasar pengertian dan masalah”, Jakarta : Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta : Bumi Aksara.
- Hardiana, A., Yusuf., M & Sidharta, I. (2016). Perception of Work and Organizations Commitment toward satisfaction on Nonministerial Goverment Agencies in Bandung Indonesia. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 6(1),1-15.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2012), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mayasari, Veny, (2020), "Modul Praktikum Statistik", Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti : Palembang.
- Murty, Harry dan Srimulyani, Veronika Agustini. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madium". *Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi* 1 (1): pp.10-17
- Nurdiana Eka Putri, Abdul Hakim, dan M. Makmur. (2015) "Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi dan Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik* : Vol. 4 No. 1.
- Oktavianus Taroreh, Rotinsulu Jopie Jorie, dan Rudy Wenas (2015). "Pengaruh Persepsi Konsumen dan Kepercayaan Terhadap Penggunaan Jasa Asuransi Jasindo Manado". *Jurnal EMBA* : Vol.3 No.3, Hal. 312-321.
- Ovan dan Andika Saputra. (2020). "CAMI : Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web", Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia : Sulawesi Selatan.

- Priadana, S., Riswandi, I. (2013). “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta implikasinya pada Kinerja Karyawan Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat”. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Enterpreneursip*, 7(2), 52-63.
- Saputra, Jeri. (2020). “Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bayti Bahtera Palembang”. Perpustakaan Tridinanti Palembang.
- Sinaga, Dameria. (2014). “Statistik Dasar”, Uki Press : Jakarta Timur.
- Sugiyono. (2013). “Metode Penelitian Bisnis”. Cetakan Ketujuh Belas, Penerbit Alfabet : Bandung.
- Sugiyono. (2019). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, Alfabet : Bandung.
- Sukoco, Y. S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuk Linggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 7.
- Suziana Wirmayanis. (2014) “Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Dinamika Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis : Volume 2 No 3*.
- Soelaiman, (2007). “Manajemen Kinerja : Langkah efektif untuk membangun, mengendalikan dan evaluasi kerja”, Cetakan Kedua, PT Intermedia Personalia Utama : Jakarta.
- Thoha, M. (2004). *Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Grasindo Persada
- Thoha. (2011). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Selemba Empat : Jakarta.

- Unaradjan, Dominikus Dolet. (2019). "Metodologi Penelitian Kuantitatif", Unika Atma Jaya : Jakarta.
- Usman, Husaini. (2013). "Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan". Edisi Keempat, Cetakan pertama. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Wahyuningrum, (2008). "Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggung harjo Kabupaten Grobongan", Tesis (S2). Magister Ilmu Administrasi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Widyastuti, Dwiarko, Monika, Nindria Hafid. (2014) "Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 7 No. 1
- Winardi, J, (2005), "Pemotivasian dalam manajemen", Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Erlangga : Jakarta.
- Wibowo. (2016). Perilaku dalam organisasi. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi : definisi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Makasar : CV Nas Media Perkasa.
- Yusirizal, (2006). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Antara Surat Pos PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Jambi, 1", Tesis, Program Magister Manajemen UNJA.

Zameer, et al, "The Impact of the Motivation on the Employee's Performance In Beverage Industry of Pakistan". Jurnal International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences 4 (1):pp.293-29.

