



PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA RANDIK MUSI BANYUASIN

Meila Puspa Piura^{*1}, Muhammad Wadud²

^{1,2} Universitas Indo Global Mandiri, Kota Palembang, Indonesia

^{*}Corresponding Author: meilapuspapiura@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 01 April 2026</p> <p>Revised : 04 Mei 2026</p> <p>Accepted : 02 Juni 2026</p> <p>Publication : 30 Juni 2026</p> <hr/> <p>Keywords: Employee Commitment, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.</p> <p>Kata Kunci: Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.</p> <hr/> <p><i>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</i></p> 	<p>Abstract: <i>This study examines the influence of employee commitment, work discipline, and work motivation on employee performance at PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. A quantitative approach with a causal associative design was employed. The population consisted of 382 employees, and 195 respondents were selected using proportionate stratified random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The findings reveal that employee commitment, work discipline, and work motivation each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three variables also significantly influence employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.689, indicating that 68.9% of the variation in employee performance is explained by the proposed model. Employee commitment emerged as the most dominant variable affecting performance. Therefore, strengthening employee commitment, supported by improved work discipline and motivation, is essential to enhance employee performance and organizational service quality.</i></p> <hr/> <p>Abstrak: Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung kualitas pelayanan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi 382 karyawan, sampel 195 responden dengan teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,689 menunjukkan bahwa 68,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan komitmen karyawan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, peningkatan komitmen, disiplin kerja, dan motivasi kerja perlu menjadi prioritas manajemen untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan perusahaan.</p>
--	--

INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM tidak hanya berfungsi sebagai proses pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga sebagai upaya strategis dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Arraniri et al. (2021), pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas organisasi, menciptakan kepuasan kerja, serta mendorong terciptanya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki organisasi karena menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, dan sarana prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Yustini (2023), sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, organisasi perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan, komitmen, disiplin, dan motivasi kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saingnya. Kondisi tersebut tidak hanya berlaku bagi organisasi sektor swasta, tetapi juga bagi organisasi sektor publik yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi publik dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, efektif, efisien, dan berkualitas agar dapat memenuhi harapan masyarakat (Alfajriyah & Rozi, 2025). Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Secara yuridis, pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi pelayanan publik didukung oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengamanatkan bahwa pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik

Daerah (BUMD) menjelaskan bahwa BUMD harus dikelola secara profesional, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel agar mampu memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat. Di samping itu, Pasal 33 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak harus digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.

Salah satu organisasi yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan publik adalah PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. Sebagai perusahaan daerah yang bergerak di bidang penyediaan air bersih, PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin memiliki tanggung jawab untuk menyediakan layanan air bersih yang berkualitas bagi masyarakat Kabupaten Musi Banyuasin. Dalam menjalankan fungsi tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Herlon et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Barik et al., 2021). Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas secara optimal, sedangkan kinerja yang rendah menunjukkan adanya hambatan yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja (Albert et al., 2023). Komitmen karyawan merupakan sikap yang menunjukkan tingkat keterikatan, kesediaan untuk tetap menjadi bagian organisasi, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, dedikasi, dan kepedulian yang lebih besar terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja. Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Setiawan et al. (2025), Komitmen karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Penelitian Ariningsih et al. (2023) serta Rakhmawati et al. (2024) menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Nurmadani & Waskito (2025) menemukan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen karyawan dan kinerja karyawan masih perlu diteliti lebih lanjut

Selain koitmen karyawan, disiplin kerja juga merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan (Piura et al., 2024). Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, tata tertib, dan prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Penelitian Madyoningrum & Azizah (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian Kitta et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Rahayu & Dahlia, 2023). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, inisiatif, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian Kurniawan & Al Rizki (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Cristine (2024) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masih perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti melalui pengamatan langsung dan komunikasi dengan beberapa karyawan serta pimpinan unit kerja di PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin, ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat pada jam kerja yang telah

ditetapkan, keterlambatan dalam penyelesaian laporan administrasi, serta kurang optimalnya koordinasi antarbagian dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, masih terdapat beberapa keluhan pelanggan yang belum dapat ditindaklanjuti sesuai target waktu pelayanan yang telah ditetapkan perusahaan.

Permasalahan komitmen karyawan juga masih ditemukan pada sebagian karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal melalui pengamatan langsung dan komunikasi dengan beberapa karyawan, masih terdapat karyawan yang kurang aktif mengikuti rapat evaluasi perusahaan, kurang berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta kurang memberikan saran dan masukan dalam forum evaluasi kerja. Selain itu, beberapa karyawan cenderung hanya melaksanakan tugas pokok tanpa menunjukkan inisiatif membantu rekan kerja ketika beban kerja meningkat. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterikatan, rasa memiliki, dan komitmen karyawan terhadap organisasi masih perlu ditingkatkan.

Dari aspek disiplin kerja, hasil observasi awal melalui pengamatan langsung dan komunikasi dengan beberapa karyawan serta atasan unit kerja menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa bentuk pelanggaran disiplin kerja. Bentuk pelanggaran tersebut antara lain keterlambatan datang ke kantor, keterlambatan mengikuti briefing pagi, penggunaan waktu istirahat yang melebihi ketentuan perusahaan, keterlambatan dalam penyampaian laporan pekerjaan, serta kurang optimalnya kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Kondisi tersebut berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan produktivitas organisasi.

Dari aspek motivasi kerja, hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang kurang menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu arahan atasan. Selain itu, beberapa karyawan terlihat kurang aktif dalam memberikan solusi terhadap permasalahan pelayanan pelanggan maupun kendala operasional di lapangan. Sebagian karyawan juga kurang antusias dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan perusahaan serta cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban pekerjaan tanpa berupaya mencapai hasil yang lebih baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja sebagian karyawan masih perlu ditingkatkan.

Fenomena tersebut diperkuat oleh data kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin Tahun 2024 yang menunjukkan bahwa beberapa indikator kinerja belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Tingkat kehadiran karyawan hanya mencapai 87% dari target sebesar 95%, ketepatan waktu pelayanan pelanggan

hanya mencapai 82% dari target 90%, penyelesaian administrasi hanya mencapai 89% dari target 100%, dan kepatuhan terhadap aturan jam kerja hanya mencapai 85% dari target 100%. Selain itu, kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan masih berada pada kategori cukup berdasarkan laporan supervisi bulanan perusahaan.

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin Tahun 2024

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Keterangan
Tingkat Kehadiran Karyawan	95%	87%	Masih terdapat keterlambatan di beberapa unit
Ketepatan Waktu Pelayanan Pelanggan	90%	82%	Belum memenuhi standar KPI perusahaan
Penyelesaian Administrasi (Dokumentasi)	100%	89%	Terhambat karena koordinasi kurang optimal
Kepatuhan terhadap Aturan Jam Kerja	100%	85%	Masih ada Karyawan yang melebihi waktu istirahat
Kualitas Komunikasi Atasan Bawahan	Baik	Cukup	Berdasarkan laporan supervisi bulanan

Sumber: PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin (2025)

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi kinerja yang dicapai perusahaan. Rendahnya tingkat kehadiran, keterlambatan pelayanan pelanggan, belum optimalnya penyelesaian administrasi, rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja, serta kualitas komunikasi yang belum optimal mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki, maka dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat serta menghambat pencapaian tujuan organisasi.

PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin memiliki jumlah karyawan sebanyak 382 orang yang terdiri dari berbagai bidang pekerjaan, baik teknis maupun administratif. Dengan jumlah karyawan yang cukup besar, diperlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar seluruh karyawan mampu bekerja secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menetapkan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Tabel 2 Jumlah Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik MUBA

No.	Uraian	Jumlah
1.	Kepala Cabang	14
2.	Kepala Unit	26
3.	Kasi Teknik	2

4.	Kasi Administrasi	1
5.	Staf Teknik	146
6.	Staf Keuangan	95
7.	Staf Umum	37
8.	Staf Langganan	61
	Total	382

Sumber: PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin (2025)

Berdasarkan landasan teoritis, landasan yuridis, hasil observasi awal, fenomena yang terjadi pada objek penelitian, serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*), maka penelitian mengenai pengaruh komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin menjadi penting untuk dilakukan. Selain untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin.”

METHOD

Penelitian ini dilaksanakan pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin yang beralamat di Jalan Kolonel Wahid Udin, Kecamatan Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut Nadirah et al. (2022) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik. Pendekatan asosiatif kausal digunakan karena penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Nadirah et al., 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin yang berjumlah 382 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode proportionate stratified random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak berdasarkan strata atau unit kerja sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Jumlah sampel ditentukan

menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 195 responden.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, profil organisasi, struktur organisasi, data jumlah karyawan, buku, jurnal ilmiah, serta berbagai referensi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara, yaitu:

1. Observasi, untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi perusahaan dan aktivitas kerja karyawan
2. Kuesioner, yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat mulai dari Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian
3. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data melalui buku, jurnal ilmiah, tesis, serta dokumen lain yang relevan sebagai landasan teoritis penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji koefisien korelasi (R), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

RESULT AND DISCUSSION

Results

Hasil penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 195 karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin yang menjadi responden penelitian. Analisis diawali dengan penyajian karakteristik responden, kemudian dilanjutkan dengan pengujian kualitas instrumen dan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan jabatan. Informasi tersebut memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian.

Tabel 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	136	69,7
	Perempuan	59	30,3
Jabatan	Kepala Cabang	1	0,5
	Kepala Unit	10	5,1
	Kasi Teknik	2	1,0
	Staf Teknik	69	35,4
	Staf Keuangan	38	19,5
	Staf Umum	33	16,9
	Staf Langganan	42	21,5

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2026).

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 136 orang (69,7%), sedangkan responden perempuan sebanyak 59 orang (30,3%). Berdasarkan jabatan, sebagian besar responden merupakan Staf Teknik (35,4%), diikuti Staf Langganan (21,5%), Staf Keuangan (19,5%), dan Staf Umum (16,9%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan pada level operasional sehingga hasil penelitian lebih banyak menggambarkan kondisi kerja pada tingkat pelaksana.

Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi lebih besar daripada nilai r tabel. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Karyawan	10	0,735	Valid dan Reliabel
Disiplin Kerja	10	0,806	Valid dan Reliabel
Motivasi Kerja	12	0,794	Valid dan Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,734	Valid dan Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2026).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil

pengujian menunjukkan bahwa seluruh asumsi regresi telah terpenuhi sehingga model layak digunakan.

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Hasil	Keterangan
Normalitas	Sig. Monte Carlo = 0,069 (>0,05)	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance >0,10 dan VIF <10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Seluruh nilai Sig. >0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2026).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	Beta	t	Sig.
Konstanta	8,399	-	4,547	0,000
Komitmen Karyawan	0,296	0,308	3,642	0,000
Disiplin Kerja	0,233	0,272	3,343	0,001
Motivasi Kerja	0,241	0,300	3,700	0,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2026).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen karyawan, disiplin kerja, maupun motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, komitmen karyawan merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien korelasi dan determinasi.

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Keputusan
Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	H ₁ diterima
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	H ₂ diterima
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	H ₃ diterima
Pengaruh simultan seluruh variabel	Berpengaruh positif dan signifikan	H ₄ diterima
Koefisien Korelasi (R)	0,830 (hubungan sangat kuat)	-
Koefisien Determinasi (R ²)	0,689	Variabel independen menjelaskan 68,9% variasi kinerja karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2026).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan kinerja karyawan, sedangkan nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa sebesar 68,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan. Kondisi tersebut mendorong peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Temuan ini mendukung teori Meyer dan Allen (1997) yang menyatakan bahwa komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif mampu mendorong perilaku kerja yang positif sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ariningsih et al. (2023) dan Rakhmawati et al. (2024) yang membuktikan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin kuat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, semakin besar pula kontribusi diberikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya produktivitas, efektivitas kerja, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Temuan ini mendukung teori Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin

kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Octaviani dan Muhandi (2022), Tsuraya dan Fernos (2023), serta Madyoningrum dan Azizah (2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja akan mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan efektivitas dalam menjalankan tugas.

Temuan ini mendukung teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan individu akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja. Selain itu, teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa penghargaan, pengakuan, kesempatan berkembang, dan pencapaian kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi sehingga mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kurniawan dan Al Rizki (2022), Tsuraya dan Fernos (2023), serta Febrianti et al. (2024) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi melalui sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan

kombinasi dari komitmen yang tinggi terhadap organisasi, disiplin dalam menjalankan tugas, serta motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini mendukung Teori Organisasi dari Katz dan Kahn yang menjelaskan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor internal, termasuk perilaku dan sikap karyawan. Ketika komitmen, disiplin, dan motivasi dikelola secara terpadu, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pelayanan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ariningsih et al. (2023), Tsuraya dan Fernos (2023), serta Febrianti et al. (2024) yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi melalui penguatan komitmen organisasi, penegakan disiplin kerja, dan peningkatan motivasi agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komitmen karyawan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan disiplin kerja dan motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi memiliki peran yang lebih besar dalam mendorong peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Temuan ini mendukung teori Meyer dan Allen (1997) yang menyatakan bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif mampu meningkatkan keterlibatan serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ariningsih et al. (2023) dan Rakhmawati et al. (2024) yang membuktikan bahwa komitmen karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuwasin perlu memprioritaskan strategi peningkatan komitmen karyawan melalui pengembangan karier, pemberian penghargaan, komunikasi yang efektif, dan pelatihan berkelanjutan agar kinerja karyawan dan kualitas pelayanan perusahaan semakin optimal.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,642 > t$ tabel $1,652$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar $0,296$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komitmen Karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar $0,296$ satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,343 > t$ tabel $1,652$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar $0,233$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar $0,233$ satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,700 > t$ tabel $1,652$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar $0,241$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar $0,241$ satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai F hitung sebesar $141,088 > F$ tabel $2,65$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar $0,830$, yang berarti hubungan antara ketiga variabel independen dengan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar $0,689$, yang berarti $68,9\%$ variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama, sedangkan $31,1\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

5. Komitmen Karyawan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Standardized Coefficients (Beta) sebesar 0,308, yang merupakan nilai Beta terbesar dibandingkan dengan Motivasi Kerja (Beta = 0,300) dan Disiplin Kerja (Beta = 0,272). Selain itu, Komitmen Karyawan juga memiliki nilai t hitung sebesar 3,642 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan Komitmen Karyawan memberikan kontribusi pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dibandingkan variabel independen lainnya. Oleh karena itu, Komitmen Karyawan menjadi faktor yang perlu diprioritaskan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin.

REFERENCES

- Albert, Nefianto, T., & Rojuaniah. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Action Research Literate*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.46799/ar.v7i2.148>
- Alfajriyah, E., & Rozi, F. (2025). PERAN KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN PRIMA DI LINGKUNGAN ADMINISTRASI KANTOR. *Bookchapter Administrasi Perkantoran*, 1, 218–236. <https://doi.org/10.15294/bap.v1i1.289>
- Ariningsih, N. P. A., Susanti, P. H., & Purwaningrat, P. A. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CONATO BAKERY DENPASAR BARAT. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1131–1143. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Penerbit Insania.
- Barik, Halin, H., & Marnisah, L. (2021). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EIGER LETKOL ISKANDAR PALEMBANG. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(2), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i2.419>
- Cristine, M. Y. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN AGAMA KELAS IB

- MARTAPURA KABUPATEN BANJAR. *Kindai*, 20(1), 60–75.
<https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1490>
- Herlon, M., Khairunnas, Ridho, Z., & Rahayu, W. S. (2023). MODEL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT BERBASIS KEPEMILIKAN LAHAN DI KABUPATEN PELALAWAN PROVINSI RIAU. *Jurnal Agribisnis*, 25(1), 109–122. <https://doi.org/10.31849/agr.v25i1>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN MITRA OGAN. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Medi Firmansyah, & Yustini, T. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS, DAN KOLABORATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA TRANSMISI PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 740–758. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3393>
- Nadirah, S. P., Pramana, A. D. R., & Zari, N. (2022). METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF, KUANTITATIF, MIX METHOD (MENGELOLA PENELITIAN DENGAN MENDELEY DAN NVIVO). CV. Azka Pustaka.
- Nurmadani, P. T., & Waskito, J. (2025). PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, KOMITMEN KARYAWAN DAN PERILAKU RAMAH LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN:(STUDI: BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI SOLO). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 234–256. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1739>
- Piura, M. P., Purnamasari, E. D., & Yeni, Y. (2024). PENGARUH LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

- PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA RANDIK MUSI BANYUASIN. *Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 33–39. <https://doi.org/10.30743/jmb.v6i1.8860>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rakhmawati, A., Hermayani, N. A., & Utari, W. (2024). PERAN KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 23–30. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i6.1265>
- Setiawan, A., Hasanah, T., Wardani, A. K., & Supratikta, H. (2025). ANALISIS TEORITIS KOMITMEN KARYAWAN: KAJIAN KOMPREHENSIF STRATEGI PENGEMBANGAN LOYALITAS ORGANISASI. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i1.328>