

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ANUGERAH MUSI INDAH NUSANTARA  
BANYUASIN**

**SKRIPSI**



**Nama : Anjas Qudrattulla Wijaya  
NIM : 212016317**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ANUGERAH MUSI INDAH NUSANTARA  
BANYUASIN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Anjas Qudrattulla Wijaya

NIM : 212016317

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anjas Qudrattulla Wijaya  
NIM : 212016317  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin

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 keidakbenaran 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, Februari 2021



*Anjas Qudrattulla Wijaya*

Anjas Qudrattulla Wijaya

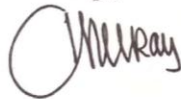
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PT. Anuegrah Musi Indah Nusantara Banyuasin.  
Nama : Anjas Qudrattulla Wijaya  
NIM : 212016317  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

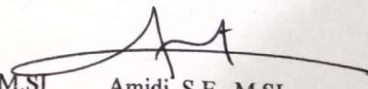
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Januari 2021

PembimbingI,



Dr.Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si  
NIDN: 0216057001

PembimbingII,



Amidi, S.E., M.Si  
NIDN:0229056502/782113

Mengetahui

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr.Zaleha Trinandayani, S.E., M.Si  
NIDN:0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

فِيْتَمْشَوْا مَرَحًا الْأَرْضِ

*Dan janganlah kamu berjalan dimuka bumi dengan sombong.*

*(Al isra : 37)*

*Kamu perlu menyadari, hidup ini ada kalanya diwarnai percobaan dan kegagalan. Namun, yang terpenting adalah bangkit kembali setelah dirimu terjatuh.*

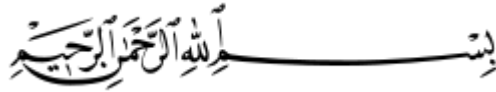
*(AQW)*

Persembahan

Skripsi ini ku persembahkan

Kepada

1. Kedua orang tuaku
2. Saudara – saudaraku
3. Dosen Pembimbing I
4. Dosen pembimbing II
5. Sahabat – sahabat seperjuangan



## PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin**. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda Bahharudin Abbas dan Ibunda Mulyati, yang sangat penulis hormati dan sayangi yang telah memberikan begitu besar kasih sayang, semangat, fasilitas, dan semua yang terbaik untuk penulis. lindungilah mereka selalu Aamiin.

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

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Siselaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr.Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.SI selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Amidi, S.E., M.SI selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Anugerah Musi Indah Nusantara yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Saudara – saudaraku (Edwin Saleh Indra Wijaya, Desy Fitriani, Herlin Citra Dewi. ) tercinta terima kasih atas doanya.
9. Terima Kasih untuksahabatkuAdam, Ardianto, Arios, Rianti dan Panggihyang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

11. Anisa, Ayik, Aldo, Andre, Aldi, Arios, Ardiantok, Rian, Rianti, Patriani,  
dan Kak Genai atas doanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifat nya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkanterimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Maret 2021

Anjas Qudrattula Wijaya



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN .....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>III</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>IV</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>V</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>VI</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI .....</b>	<b>IX</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>XI</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>XII</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>XIII</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>XIV</b>
<b>BABI PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	27

D. Hipotesis .....	27
--------------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi Penelitian .....	28
C. Operasionalisasi Variabel .....	29
D. Populasi Dan Sampling .....	29
E. Data Yang Diperlukan .....	31
F. Metode Pengumpulan Data .....	32
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	33

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

A. Hasil Penelitian .....	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	59

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	69
B. Saran .....	69

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	5
Tabel I.2 Kerangka Pemikiran .....	26
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	28
Tabel III.2 Populasi dan Sample .....	31
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	46
Tabel IV.2 Uji Relibilitas.....	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	49
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Masa Kerja .....	52
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y) .....	53
Tabel IV.8 Motivasi Kerja (X1).....	55
Tabel IV.9 Komitmen Organisasi (X2).....	58
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
Tabel IV.11 Uji F.....	61
Tabel IV.12 Uji t.....	62
Tabel IV.13 Uji Determinasi.....	63

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	27
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

## ABSTRAK

Anjas Qudrattulla Wijaya/212016317/2021/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin. Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah Adakah pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin. Populasi penelitian di PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin ini adalah 73 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 42 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat signifikan 10%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda  $Y = 5,384 + 0,332X_1 + 0,224X_2$  Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (13,980) > F_{tabel} (2,44)$  dengan signifikan  $0,000 <_{sig} \alpha = 0,10$ . Secara parsial diketahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (4,412) > t_{tabel} (1,680)$  dengan signifikansi  $0,000 < sig \alpha = 0,10$ . Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (1,913) > t_{tabel} (1,680)$  dengan signifikansi  $0,063 < sig \alpha = 0,10$ . Uji koefisien determinasi  $0,418 (58,2\%)$  variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan  $41,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

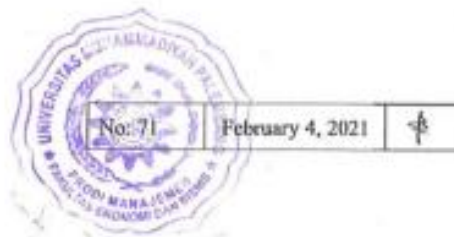
Kata kunci :Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

**Abstract**

**Anjas Quadrattulla Wijaya / 212016317 / 2021 / The Effects of Work Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin / Human Resource Management**

The formulation of the problem in this study to find out whether was there any effects of work motivation and organizational commitment on employee performance of PT. Anugerah Musi Indah Nusantara. This study aimed to determine the effects of work motivation and organizational commitment on employee performance of PT. Anugerah Musi Indah Nusantara. The research population of PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin consisted of 73 employees. The selected sample was 42 employees. The type of research was associative. The data collection technique in this research was a questionnaire. The data analysis in this research was qualitative and quantitative. The analysis technique used multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination ( $R^2$ ) with a significant level of 10%. The results showed that there was an effect of motivation and work discipline on employee performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression  $Y = 5,384 + 0,332X_1 + 0,224X_2$  Simultaneously showed a positive and significant effect of work motivation and organizational commitment on employee performance with the value of  $F_{count} (13,980) > F_{table} (2,44)$  with a significant  $0,000 < sig \alpha = 0,10$ . Partially it was known that work motivation had a significant effect on employee performance with  $t_{count} (4,412) > t_{table} (1,680)$  with a significance of  $0,000 < sig \alpha = 0,10$ . Organizational commitment gave effect on employee performance with  $t_{count} (1,913) > t_{table} (1,680)$  with a significance of  $0,063 < sig \alpha = 0,10$ . The determination coefficient test of 0.418 (58.2%) variable work motivation and organizational commitment could explain employee performance. Meanwhile, 41.8% was influenced by other factors outside the study.

**Keywords:** Work motivation, organizational commitment, and employee performance.



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Schuler (dalam Edy Sutrisno 2017 : 6) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/isntansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk



mencapai hasil kerja, Wibowo, (2017:70). Kinerja didalam suatu organisasi dilakukann

segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya motivasi dan disiplin karyawan.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins dalam (Wibowo, 2017:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Edy Sutrisno (2017 : 109) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka

perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah komitmen organisasi. diartikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga didefinisikan oleh Allen dan Mayer sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal. motivasi adalah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Selain itu, komitmen karyawan pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesedian seseorang untuk mengingatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri manufaktur perdagangan furniture

dengan produk utamanya adalah spring bed dengan 3 tipe produk, seperti *kangaroo kids*, *canberra* dan *star* khusus nya pada tipe kangaroo kind.

PT. Anugerah Musi Indah Nusantara beralamat di jalan Camat II RT 052 RW 018 kelurahan Sukajadi, kecamatan Talang Kelapa Banyuasin. Dalam menetapkan harga pokok produksi, umumnya perusahaan menerapkan metode konvensional (full costing). Dengan di produksinya produk secara terus-menerus maka akan ada kecendrungan terjadinya penyimpangan biaya dalam penentuan harga pokok produksi bila menggunakan metode konvensional. Selama ini PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin menggunakan metode konvensional untuk menentukan harga pokok produksi pada produknya. Konsep konvensional dalam alokasi biaya membebankan seluruh biaya berdasarkan unit produksi. Dengan pembebanan biaya hanya berdasarkan unit produksi, maka akan mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengkalkulasi biaya atas aktivitas tersebut secara cermat.

Berikut ini adalah data pencapaian target penjualan yang harus diselesaikan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.

**Tabel I.1**

**Realisasi Tahun 2015-2019**

**PT Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin**

Tahun	Target penjualan	Realisasi penjualan	Persentase (%)
2015	30.000.000.000	27.000.000.000	90%
2016	30.000.000.000	25.000.000.000	83%
2017	30.000.000.000	30.000.000.000	100%
2018	30.000.000.000	26.000.000.000	86%
2019	30.000.000.000	23.000.000.000	76%

Sumber : PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, 2020

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis bapak Edwin Saleh Indra Wijaya selaku Manager PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin berdasarkan table diatas dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2015 sampai tahun 2019 tidak dapat terpenuhi. Hal ini menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal menurut Manager PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin antara lain. Kinerja karyawan diperusahaan ini masih belum maksimal dikarenakan banyak karyawan belum bekerja dengan baik. Masih kurangnya motif dan kesadaran karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, dapat dilihat masih ada karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya dengan berbagai alasan. Terdapat juga

beberapa karyawan yang baru, kompetensi yang dijalankan dalam pekerjaan juga belum cukup baik dan kemampuan nya juga belum cukup baik dan kemampuan nya juga belum terlalu paham saat melakukan pekerjaannya. PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin belum dapat mencapai target yang di inginkan. Hal ini dapat di lihat dari laporan target dan realisasi pendapatan yang tidak pernah tercapai setiap tahunnya yang dikarenakan penjualan produk yang sedikit sehingga berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Selain itu motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Motivasi di perusahaan ini juga kurang baik, tidak ada dorongan semangat dari pimpinan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Lingkungan yang kurang nyaman di perusahaan ini, dapat dilihat kurang adanya hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan dan hubungan kerja antara sesama karyawan yang kurang harmonis, sering terjadinya kesalahpahaman sesama karyawan sehingga menimbulkan suasana yang tidak kondusif. Kurangnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan, karyawan sering meninggalkan pekerjaannya sebelum jam yang telah ditentukan. Tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka agar berprestasi, bekerja keras dan bertanggung jawab, seperti pemberian penghargaan.

Selain motivasi, Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh komitmen yang dibangun oleh para karyawannya. bahwa terdapat pengaruh yang searah antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri karyawan PT. Anugrah Musi Indah Nusantara Banyuasin, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang sudah diberi kepercayaan oleh pimpinan untuk melakukan pekerjaan dengan baik maka karyawan memiliki tanggung jawab yang harus dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik pula. Karyawan juga harus dapat memahami arahan yang telah diberikan pimpinan meskipun masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami cara melakukan penjualan yang efektif dan efisien.

Biasanya karyawan bagian penjualan mengerjakan pekerjaannya hanya sekedar untuk mendapatkan gaji, mereka mengerjakan tugasnya tanpa ada rasa keterlibatan emosional sehingga juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pimpinan pada perusahaan kurang peka dengan kemajuan karyawan dimana evaluasi terhadap pencapaian kinerja jarang dilakukan.

Sehingga Komitmen Organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Musi Indah Nusantara Banyuasin”**.

### **A. Rumusan Masalah**

1. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Musi Indah Nusantara Banyuasin ?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Musi Indah Nusantara Banyuasin?
3. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Musi Indah Nusantara Banyuasin?

### **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Musi Indah Nusantara Banyuasin ?
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Musi Indah Nusantara Banyuasin ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Musi Indah Nusantara Banyuasin ?

### **C. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi manajemen sumber dayamanusia.

## **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **3. Bagi Almameter**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.



## .DAFTAR PUSTAKA

Arif Yusuf Hamali (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.

Edy Sutrisno, (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.

Edy Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Prenadamedia Group.

Hasibuan Melayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.edisi revisi.cetakan kesembilan belas.PT.Bumi Aksara

Kadarisman, 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali pers.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.

Malayu, S,P Hasibuan. (2013). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

M Iqbal Hasan.2012. *Statistik I*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

M Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*.Jakarta. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya.

Nurul Inayah (2016) *Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan* Koppontren Uspps Ausath Blokagung Banyuwangi.Istiqro" : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan BisnisVol.2 / No.2:50-62, Juli 2016, ISSN : 2460-0083

Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami ( 2014 ) *PengaruhMotivasiKerja danKomitmenTerhadap KinerjaKaryawan* PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 7 No. 2 Januari 2014 | [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)

Pater Rajagukguk (2016) *PengaruhMotivasiKerja danKomitmenTerhadap*

*KinerjaKaryawanEcodemica*, Vol. IV No.1 April 2016

Sukmawati Marjuni (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I.  
Makasar : Sah Media

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:  
Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :  
Alfabeta, cv.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :  
Alfabeta, cv.

Sunarto Wijono, (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta, Kencana.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada