PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANIA SELATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR (OKI)

Skripsi

Nama : Meke Devano

Nim : 212016350

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANIA SELATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR (OKI)

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Mekel Devano

Nim : 212016350

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Mekel Devano
Nim	:	212016350
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tania Selatan Kabupaten OKI

Dengan ini saya menyatakan :

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

Palembang, Januari 2021

METERAI TEMPEL
TGL. 20
DFCD8AHF947385262
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Mekel Devano

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan Kabupaten OKI
Nama	:	Mekel Devano
Nim	:	212016350
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Maret 2021

Pembimbing I	Pembimbing II
Fitantina, S.E., M.Si	**Lesi Agusria, S.E., M.M**
NIDN : 0028026301	**NIDN: 0205088201**

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Ar Ra’d:11)”

“ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm : 39)”

″ sebaik baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya″
(Hr. Ahmad)

“jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalan mu sendiri dan tinggalkanlah jejak”
(Ralph Waldo Emerson)

Dengan cinta dan do’a skripsi ini aku persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua ku tercinta bapak Lider dan ibu Musma
2. Keluarga besarku tercinta yang telah memberikah do’a serta dukungannya
3. Kakakku Mevel
4. ayukku Fina
5. Almamater kebanggaanku

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala Puji bagi Allah SWT, berkat rahmatnya penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi, dan Komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir. ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Lider dan Ibunda Musma, dan juga untuk kakakku Putra Mevel dan ayukku Finakupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingiku,yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

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

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si , Bapak Mister Candera, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Fitantina S.E., selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi AgusriaS.E.,M.M 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. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. 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.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir.yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Terima Kasih untuk kakakku Putra mevel yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini, dan Sahabat seperjuangan dari awal masuk kuliah sampe ada dititik sekarang (wisuda) Patra Wijaya,Dwi,M.Jefin,Eko,Choirul Anam yang juga telah banyak membantu

serta memberi sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

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 sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, maret 2021

Mekel Devano

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **ii**
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMABAHAN ..... **v**
HALAMAN PRAKATA ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**
ABSTRAK ..... **xiv**
ABSRACT ..... **xv**
BAB I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA
A. Landasan Teori 11
B. Penelitian Sebelumnya 26
C. Kerangka Pemikiran 28
D. Hipotesis 28
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitia 29
B. Lokasi Penelitian 30
C. Operasionalisasi Variabel 30
D. Populasi dan Sampel 31
E. Data yang Diperlukan 32

F. Metode Pengumpulan Dat 33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis..... 34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 41
B. Pembahasan Hasil Penelitian 42
BAB V KESILPULAN DAN SARAN
A. Simpulan 71
B. Saran 72
DAFTAR PUSTAKA .....
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

A. Tabel I.1 Tingkat produksi 3
B. Tabel I.2 kinerja 4
c. Tabel I.2 Motivasi 6
d. Tabel I.3 Komitmen 8
e. Gambar II.1 Kerangka pemikiran 28
f. TabelIII.1 Operasional variabel 30
g. Tabel III.2 Populasi dan sampel 32
h. Tabel IV.1 Uji validitas 45
i. Tabel IV.2 Uji reabilitas 47
j. Tabel IV.3 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin 48
k. Tabel IV.4 Katarakteristik berdadarkan pendidikan 49
l. Tabel IV 5 Karakteristik berdasarkan usia 50
m. Tabel IV.6 Karakteristik berdasarkan masa kerja 51
n. Tabel IV.7 Tabulasi kinerja 52
o. Tabel IV.8 Tabulasi motivasi 55
p. Tabel IV.9 Tabulasi komitmen kerja 58
q. Tabel IV.10 Regresi linier berganda 60
r. Tabel IV.11 Uji F 62
s. Tabel IV.12 Uji T 63
t. Tabel IV.13 Koefisien determinasi 64
u. Tabel IV.14 Perbedaan penelitian sebelumnya 65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian
Lampiran 2 Jadwal Koesioner
Lampiran 3 Tabel penentuan Jumlah Sampel Isaac dan Michael
Lampiran 4 Tabulasi
Lampiran 5 Uji Validitas
Lampiran 6 Uji Reliabilitas
Lampiran 7 Regresi Linear Berganda
Lampiran 8 Uji F
Lampiran 9 Uji t
Lampiran 10 Uji r
Lampiran 11 Surat Riset
Lampiran 12 Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran 13 Sertifikat SPSS
Lampiran 14 Sertifikat AIK
Lampiran 15 Sertifikat Komputer
Lampiran 16 Tabel R
Lampiran 17 Tabel f
Lampiran 18 Tabel t
Lampiran 19 Surat keterangan bebas bayar
Lampiran 20 Plagiarism Checker X Originality Report
Lampiran 21 Lembar perbaikan Skripsi
Lampiran 22 Data peserta Ujian
Lampiran 23 Biodata Penulis

ABSRAK

Mekel Devano/212016350/2021/ Pengaruh Motivai dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah,adakah pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Populasi dalam penelitian ini adalah 123 orang karyawan, dengan besarnya sampel yang digunakan berjumlah 83 orang responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui koesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dikuantitatifkan. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji Hipotesis F, Uji Hipotesis t, Uji Koefision Determina. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif yang disebabkan oleh variabel motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi : $Y = 0,881 + 0,423\ X_1 + 0,343\ x_2$. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung}(51,350) > f_{tabel} (2,15), dengan tingkat signifikan F 0,000 < 0,10, artinya ada pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} (5,103 > t_{tabel} (1,663), dengan tingkat signifikan t 0,000 < 0,10. untuk komitmen kerja t_{hitung} (4,628) > (1,663), dengan tingkat signifikan t_{hitung} 0,000 < 0,10. Artinya ada pengaruh mtivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel motivasi dan komitmen kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sebesar 55%.

Kata Kunci : Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Abstract

Mekel Devano / 212016350 / 2021 / The Effects of Motivation and Work Commitment on Employee Performance of PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Regency (OKI)

The formulation of the problem in this study was to find out whether was there any effects of motivation and work commitment on employee performance of PT. Tania Selatan Ogan Komering Ilir Regency (OKI). The population in this study were 123 employees, with a sample size of 83 respondents. The sampling technique used purposive sampling. The data used primary data. Methods of data collection was through questionnaires. The data analysis used quantitative qualitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression, Hypothesis F Test, Hypothesis t Test, Determine Coefficient Test. The results of the analysis showed that there was a positive effects caused by the motivation and work commitment variables on employee performance, with the regression equation: $Y = 0.881 + 0.423\ X_1 + 0.343\ X_2$. *The results of the F test showed that the value of* F_{count} *(51.350)>* f_{tabel} *(2.15), with a significant level of F 0.000 < 0.10, it meant that there was any effects of motivation and work commitment on employee performance. The results of the t test showed the value of* t_{count} *(5,103) >* t_{table} *(1,663), with a significant level of t 0,000 < 0.10. Work commitment of* t_{count} *was (4,628) > (1,663), with a significant level of* t_{count} *0,000 < 0.10. This meant that there was any effects of motivation and work commitment on employee performance. The coefficient of determination showed that motivation and work commitment variables could contribute on employee performance by 55%.*

Keywords: ***Motivation, work commitment, and employee performance.***

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

No: 61	February 3, 2021	

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang bisa bekerja secara aktif dan produktif, dalam kondisi tersebut integritas pribadi dari sumber daya manusia semakin penting untuk memenangkan persaingan, agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, sehingga sumber daya manusia yang aktif dan produktif dapat menjadi investasi yang sangat berharga bagi perusahaan.

Manajemen Sumber daya Manusia menurut Kasmir (2019:6) merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekuitmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Menurut Kasmir (2019 : 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas–tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Membahas tentang pengelolaan sumber daya manusia tentunya akan berkaitan dengan perusahaan, organisasi dan instansi lain yang memiliki tujuan-tujuan tertentu, hampir semua perusahaan selalu berorientasi berdasarkan profit, dan untuk mencapainya terdapat orang-orang atau sumber daya manusia yang biasa disebut dengan istilah karyawan. Menurut Hasibuan dalam buku Edy Sutrisno (2017: 111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap perusahaan, karena karyawan menjadi perencana, pelaku, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peranaktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggih. Alat-alat yang canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikut sertakan. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen didalam organisasi. Karyawan tidak dapat dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin modal dan gedung. Tetapi karyawan yang berkualitas sangat diperhatikan perusahaan. Menurut Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015:14), komitmen kerja adalah suatu keadaan anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi.

PT Tania Selatan Kabupaten OKI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, perusahaan ini berdiri sejak tahun 1990, dan mulai bergabung dengan Wilmar Plantation sejak tahun 2000.PT. Tania Selatan Kabupaten OKI, saat ini mengalami penurunan produktivitas perusahaannya, sebab terkendala oleh kinerja karyawannya yang mulai menyusut. Hal ini dapat dilihat dari tingkat produksi kelapa sawit yang dihasilkannya dalam siklus 5 tahun terakhir, sebagai berikut :

Tabel I.1
Tingkat Produksi Kelapa Sawit PT Tania Selatan Kabupaten OKI (Ton)
Tahun Anggaran 2015/2019

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase
2015	90.000.000	81.416.241	90,46%
2016	85.000.000	79.141.316	93,11%
2017	85.000.000	84.068.270	98,90%
2018	85.000.000	77.582.012	91,27%
2019	85.000.000	73.016.874	85,90%

Sumber : PT Tania Selatan Kabupaten OKI, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa tingkat produksi kelapa sawit PT Tania Selatan Kabupaten OKI dalam siklus produksi sepanjang tahun 2015 hingga 2019, paling tinggi hanya mampu mencapai 98,90% di tahun 2017 dari target produksi yang sudah dianggarkan perusahaan, bahkan yang terendah hanya mampu mencapai 85,90% saja, dan buruknya persentase pencapaian pada ambang terendah tersebut, terjadi di tahun 2019 (pembukuan terakhir). Maka hal ini sangat mengkhawatirkan perusahaan, karena adanya permasalahan yang sangat krusial pada produksi tahunannya yang semakin menurun dikarenakan kinerja karyawannya yang rendah, karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang optimal terjadi akibat dampak dari kurang termotivasinya karyawan dalam bekerja, serta komitmen kerja karyawannya yang belum terbentuk dengan baik untuk perusahaan..

Kinerja karyawan PT. Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir masih dirasakan belum maksimal dilihat dari kemampuan karyawan dan antisipasi karyawan dalam menghadapi masalah pekerjaan seperti mengolah data keluar

masuk truk dalam menimbang hasil panen, penangganan ketika terjadi kebakaran lahan, perawatan lahan yang seharusnya diselesaikan dalam waktu satu bulan tetapi karyawan menyelesaikan bisa lebih dari satu bulan sehinga menganggu waktu panen yang telah diprediksi.Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan.

(Kasmir 2019:208).Kinerja karyawan merupakan alasan utama penurunan tingkat produksi kelapa sawit tersebut, sebab berdasarkan hasil pra-riset yang meliputi 30 orang karyawan (sampel uji coba), diperoleh data sebagai berikut :

Tabel I.2
Pra-Riset Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak
1	Seluruh karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya	10	20
2	Kuantitas/jumlah produksi kelapa sawit selalu terpenuhi sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan	14	16
3	Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah dimanfaatkan sepenuhnya oleh karyawan	7	23

Sumber : Pra-Riset tentang Kinerja Karyawan, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa secara umum karyawan mengakui kualitas kerja yang dimiliki para karyawan masih kurang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini sehubungan dengan pernyataan pihak perusahaan, yang menyatakan bahwa karyawan yang bekerja di lapangan tidak baik dalam menjaga kualitasnya di dalam bekerja, salah satunya yang sangat mengkhawatirkan adalah dalam hal pemupukan, karyawan cenderung tidak benar dalam melaksanakannya, pohon kelapa sawit yang

dipupuk ada yang terlewati/berkelang, sehingga pohon menjadi tidak subur, selain itu pupuk yang diberikan pun kadang diberikan dengan takaran yang berlebihan, dengan demikian pohon kelapa sawit mengalami over nutrisi dan menjadi kelainan dan akhirnya tidak mau berbuah.

Karyawan pun secara umum mengakui kuantitas/jumlah produksi kelapa sawit belum terpenuhi dan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan pihak perusahaan yang menyatakan, bahwa buah kelapa sawit yang dipanen oleh karyawan jumlahnya masih kurang banyak yang matang, dan dicampur oleh buah kelapa sawit yang masih mentah, sehingga hal ini berdampak pada tingkat produksi kelapa sawit yang dihasilkan oleh perusahaan, sebab buah yang tidak matang tersebut harusnya dipanen untuk periode panen berikutnya, dengan demikian jumlah panen untuk periode berikutnya menjadi ikut berkurang akibat kesia-siaan yang karyawan lakukan. Bahkan waktu kerja pun kurang dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan, sebab perusahaan menilai para karyawan sangat lamban dalam memanen buah dan melakukan pemupukan, karena tidak memiliki semangat dalam melakukannya.Kinerja karyawan yang rendah tidak terjadi dengan sendirinya, diantaranya dapat dipicu oleh faktor motivasi yang dimiliki karyawan, yang mana motivasi itu sendiri merupakan suatu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab motivasi dapat menjadi pendorong bagi karyawan agar mau bertindak secara aktif dan produktif dalam bekerja.

Motivasi menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun terkadang perusahaan mengabaikan hal tersebut, seperti yang

terjadi pada PT.Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir Kurangnya perhatian perusahaan untuk memenuhi harapan karyawan, atas fasilitas kerja yang kurang diperhatikan oleh perusahaan seperti masih menggunakan peralatan kerja lama seperti tractor yang berumur tua dan sering mengalami kendala saat melakukan kegiatan kerja, pimpinan kurang memperhatikan atas pengakuan terhadap karyawan seperti memberikan pujian atas hasil kerja yang memuaskan, kebutuhan kerja/desain pekerjaan karyawan kurang nyaman.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2014: 323).

Tabel I.3
Pra-Riset Motivasi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak
1	Perusahaan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan dengan baik	7	23
2	Desain pekerjaan (rancangan kerja) yang diberikan oleh perusahaan sangat menarik untuk dikerjakan oleh karyawan	12	18
3	Perusahaan mampu memberikan harapan bagi masa depan karyawan	4	26

Sumber : Pra-Riset tentang Motivasi, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa secara umum karyawan mengakui bahwa perusahaan belum mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan dengan baik,sebab karyawan berpendapat pekerjaan yang mereka lakukan dinilai sangat berat, sehingga perlu diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan hidup yang lebih layak, meskipun gaji yang diterima

sudah lumayan Rp.3.000.000-Rp.4.500.000, namun karyawan belum merasa bahwa gaji tersebut sebanding dengan pekerjaannya, karena karyawan membutuhkan kebutuhan tambahan lainnya sebagai penunjang perbaikan hidup.

Karyawan pun berpendapat bahwa desain pekerjaan yang dirancang oleh perusahaan pun terkesan kurang menarik dan sangat monoton, sehingga karyawan menjadi jenuh dan bosan menjalankannya secara terus menerus. Bahkan karyawan umumnya merasa perusahaan tidak mampu memberikan harapan untuk masa depan karyawan, sebab karyawan harus berusaha sendiri untuk mempersiapkan masa depannya, sedangkan gaji yang diberikan tidak dapat menjamin kehidupan masa depan para karyawan.

Komitmen kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena komitmen loyalitas karyawan yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan seperti karyawan lalai melaksanakan tanggung jawab yang diberikan atasannya,keterlibatan kerja karyawan,kurang berpatisifasi dalam melakukan aktivitas - aktivitas kerja menyebabkan karyawan tidak mau dan tidak senang bekerja sama dengan baik sesama teman kerja ataupun pimpinan.

Komitmen kerja adalah suatu keadaan anggota organisasi dan kebanggan yang terikat aktivitas dan keyakinannya, namun terkadang perusahaan mengabaikan hal tersebut, seperti yang terjadi pada PT. Tania selatanKurangnya kebanggaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan karena perusahaan memodifikasi tujuan perusahaan tidak mencakup suatu hal yang lebih dari

sekedar kesetiaan yang pasif tehadap perusahaan,yang menyebabkan karyawan kurang memiliki rasa kepercayaan dan kurangnya kesetian terhadap organisasi sehingga merugikan perusahaan.

Tabel I.4
Pra-Riset Komitmen Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak
1	Setiap karyawan sudah memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.	5	25
2	Karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan bisa mendapatkan bantuan ketika mendapatkan masalah di PT Tania Selatan	8	22
3	Karyawan sangat terlibat secara personal dalam pekerjaan.	11	19

Sumber : Pra-Riset tentang Komitmen Kerja, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa secara umum karyawan mengakui bahwa kesempatan kerja di perusahaan yang sekarang tidak jauh berbeda dibandingkan perusahaan lain. Hal ini dikarenakan karyawan merasa memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, dengan demikian karyawan menjadi kurang menghargai perusahaannya yang sekarang, dan menjadi kurang berkomitmen sehingga tidak loyal terhadap perusahaan, akibatnya menjadi kurang serius dalam bekerja.

Karyawan pun umumnya mengakuiadanya karakter negatif dari sebagian karyawan yang kurang menyukai perusahaan, seperti karyawan yang belum terlalu lama bekerja untuk perusahaan, maka kurang dalam rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga komitmennya dalam bekerja pun tidak sebaik karyawan lama. Sehingga menyebabkanketerlibatan kerja di perusahaan pun belum terjalin dengan baik, karena karyawan dan pimpinan belum mampu

untuk memiliki rasa saling menghargai, sehingga menimbulkan komitmen kerja yang longgar diantara masing-masing pihak.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu :

1. Adakah pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering ILir?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir?
3. Adakah pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh di perkulihan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan khususnya bagi PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

3. Bagi Almamater

   Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang bermaksud untuk mengambil kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk. (2016). Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Nurul Fuada Fatima (2016). Pedoman penulisan usulan penelitian dan skripsi.pengaruh motivasi dan komitmen terhada kinerja karyawan pada PT.Bank Muamalat TBK cabang makassar

Adrianus Adhi Nugroho (2017). Pengaruh motivsi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Yayasan bakti karya masf balik papan Kalimantan timur

Aryo Kritiwardhana (2011). Analisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisaonal terhadap kinerja karyawan PT.BPR Artha Guna semarang.

Dhea Perdana Coenraad. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Journal Bisnis. Vol.12.806.2016.

Edy Sutrisno. (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada.

Edy Sutrisno.(2017).Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.

Endah Noerhayati (2017) pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Cv.Tirta makmur ungaran.

Fannidia Ifani Putri (2014) hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikian dan pelatihan social. E jurnal vol 2 No 1 2014.

Ike septiani (2019) pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan E-jurnal Investasi Vol 5 No 2, 2019

Iqbal Hasan. (2012). Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif) Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grafindo.

Kusumaputri, Erika Setyanti. (2015). Komitmen pada Perubahan Organisasi. Yogyakarta : Deepublish.

Malayu S.P Hasibuan. (2014). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan. Delta Ilmu.

Okto Abribianto (2014) pengaruh motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Arthawena Sakti Gemilang malang. E-Journa Administrasi Bisnis vol 7 No 2 2014.

Okto Abrivianto Pradana. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian HRD PT Arthawena Sakti Gemilang Malang. Artikel Cendikiawan.No.46.2017.

Sarrah Apriliana, Djamhur Hamid dan Moehammad Soe'oed Hakam. (2017). Pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Bess Finance Sukun Malang. E-Journal.Vol.08.No.72.Hal.31.2017.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D. Bandung : CV. Alfabeta.

Shopiah, (2018). Komitmen Organisasi. Yogyakarta : Deepublish

V.WiratnaSujarweni. (2016). Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta : Pustaka Baru.

Wibowo.(2014). Manajemen Kinerja, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.