

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT AGRO RAWAS ULU DI DESA SUNGAI JAUH**

SKRIPSI



Nama : Tengku Achmad Pasya

NIM : 212017377

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT AGRO RAWAS ULU DI DESA SUNGAI JAUH**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Tengku Achmad Pasya

NIM : 212017377

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tengku Achmad Pasya

NIM : 212017377

Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap
Kinerja Karyawan Pt Agro Rawas Ulu Di Desa Sungai Jauh

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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Palembang,

2021

Tengku Achmad Pasya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap
KinerjaKaryawan Pt Agro Rawas Ulu Di Desa Sungai Jauh
Nama : Tengku Achmad Pasya
NIM : 212017377
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2021

Pembimbing I



Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN: 0027086001

Pembimbing II



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

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMABAHAN

MOTTO :

**“Jadilah Seperti Pohon Kayu Yang Lebat Buahnya, Tumbuh Ditepi Jalan.
Dilempar Buahnya Dengan Batu, Tetapi Tetap Dibalas Dengan Buah”**

(Abu Bakar Assihidiq)

**“Mahkota Seseorang Adalah Akalnya. Derajat Seseorang Adalah Agamanya
Sedangkan Kehormatan Seseorang Dengan Bud Pekertinya”**

(Umar Bin Khatab)

(TENGGU ACHMAD PASYA)

Dengan mengucapkan rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT. Skripsi ini akan saya persembahkan teruntuk orang-orang yang saya sayangi :

- ❖ Bapak Marsudi, S.Pd.,M.Pd dan ibu Rita s, S.Pd, Saudara kandungku Gading, Arga, achmad rapasya yang selalu mendukung dan memberi support dalam bentuk fisik dan moril.**
- ❖ Sahabat yang telah membantu serta memberikan sumbangsi baik pemikiran dan semangat maupun yang lainnya dalam memperlancar penulisan skripsi ini dan Teman-teman seperjuangan Dan Almamater kebangganku.**

PRAKATA

Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Rawas Ulu di Desa Sungai Jauh.”

Dengan kebanggaan tersendiri jika kegiatan penelitian ini bisa selesai dengan hasil yang baik. Dengan keterbatasan penulis dalam membuat riset, maka cukup banyak hambatan yang penulis temui di lapangan. Dan jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait.

Untuk itu, penulis sampaikan rasa terimakasih kepada pihak yang telah membantu, diantaranya :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si. Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

5. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis penelitian.
6. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu penulis penelitian.
7. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Terima kasih untuk sahabat yang telah membantu serta memberikan sumbangsi baik pemikiran dan semangat maupun yang lainnya dalam memperlancar penulisan usulan penelitian ini.
9. Teman-teman almamater khususnya program studi Manajemen Angkatan 2017 yang saling membantu penyusunan usulan penelitian ini.

Tak ada yang bisa penulis berikan selain doa dan rasa terimakasih yang tulus kepada para pendukung. Namun tidak lupa juga masukan yang berguna seperti saran atau kritik dari para pembaca sangat diharapkan oleh penulis. Penulis sangat berharap bahwa laporan penelitian ini akan sangat bermanfaat bagi siapa yang membaca dan menambah pengetahuan bagi kita semua. Terimakasih.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Palembang, 2021

Tengku Achmad Pasya

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	I
HALAMAN JUDUL	II
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	III
HALAMAN PENGESAHAN	IV
MOTO DAN PERSEMBAHAN	V
PRAKATA	VI
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMABAR.....	XI
DAFTAR LAMPIRAN	XII
ABSTRAK	XIII
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka pemikiran	25
D. Hipotesis.....	25
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Data yang Diperlukan	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian38
B. Pembahasan54

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan64
B. Saran.....64

DAFTAR PUSTAKA66

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Penjualan PT Agro Rawas Ulu	4
Tabel III.1 Definisi Oprasional Varibael	27
Tabel III.2 Kerangka Sampel Penenlitian	29
Tabel IV.1 Uji Validitas	43
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	44
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	46
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV.6 Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel IV.7 Variabel Motivasi Kerja.....	50
Tabel IV.8 Variabel Komintemn.....	52
Tabel IV.9 Regresi Linear Berganda	54
Tabel IV.10 Uji F	55
Tabel IV.11 Uji t	56
Tabel IV.12 Uji Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	25
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Rencana Penelitian	68
Lampiran 2 : Daftar Koesioner	69
Lampiran 3 : Hasil Jawaban Responden	72
Lampiran 4 : Uji Validitas.....	77
Lampiran 5 : Uji Reliabilitas.....	80
Lampiran 6 : Uji Regression	81
Lampiran 7 : Frequency	82
Lampiran 8 : Tabel r.....	90
Lampiran 9 : Tabel F.....	91
Lampiran 10 : Tabel t.....	93
Lampiran 11 : Kertu Bimbingan	95
Lampiran 12 : Plagiat	96
Lampiran 13 : Sertifikat AIK	97
Lampiran 14 : Sertifikat SPSS	99
Lampiran 15 : Sertifikat Komputer	100
Lampiran 16 : Surat Izin Penelitian	102
Lampiran 17 : Surat Selesai Riset.....	103
Lampiran 18 : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi.....	104
Lampiran 19 : Biodata diri	105
Lampiran 20 : Jurnal	106

ABSTRAK

Tengku Ahmad Pasya / 212017377 / 2021 / Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Rawas Ulu Di Desa Sungai Jauh.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Agro Rawas Ulu di Desa Sungai Jauh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Agro Rawas Ulu di Desa Sungai Jauh. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, motivasi kerja dan komitmen kerja. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 responden. Metode sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F, uji hipotesis t dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis F secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 38,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan

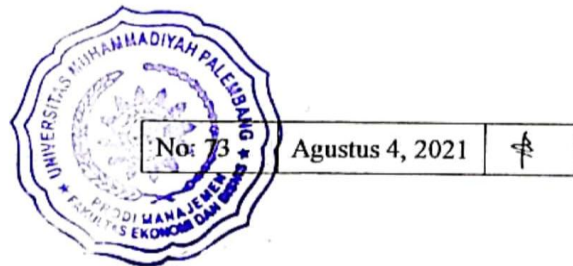
Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Tengku Achmad Pasya / 212017377 / 2021 / The Effects of Work Motivation and Commitment on Employees Performance of PT. Agro Rawas Ulu in Sungai Jauh Village.

The formulation of the problem in this study was whether there was any effects of work motivation and commitment on the employees performance of PT Agro Rawas Ulu in Sungai Jauh Village. The purpose of this study was to determine the effects of work motivation and commitment on the employees performance of PT Agro Rawas Ulu in Sungai Jauh Village. The variables in this study were employees performance, work motivation and commitment. This study used 53 respondents as the sample. The sample method used stratified random sampling. The types data of this study used primary and secondary data. The data collection technique used questionnaire. The data analysis used qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques, hypothesis testing f, hypothesis testing t and coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effect of work motivation and commitment on employees performance. The results of hypothesis testing f simultaneously indicated that there was a significant effect of work motivation and commitment on employees performance. The results of the t hypothesis test indicated that there was a significant effect of work motivation and commitment on employees performance. The results of the coefficient of determination showed that work motivation and commitment contributed to change that was occurred in employees performance by 38.4%. The result showed that there was an effect of work motivation and commitment on employees performance.

Keywords: Work Motivation, Commitment and Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi yaitu sumber daya alam, sumber daya manusia dan modal. Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dalam perusahaan tentu saja tidak lepas dari peran manajemen dan sumber daya manusia. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola segala aktivitas perusahaan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Semua perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam berbagai bidang seiring dengan perkembangan zaman berpengaruh terhadap tatanan dan nilai kehidupan individu maupun organisasi khususnya di lingkungan dunia industri yang

dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dan berkembang sesuai dengan tantangan yang dihadapi. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan dalam pencapaian tujuan perusahaan, menunjukkan hasil kerja perusahaan dapat dilihat dari serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Aktivitas perusahaan berupa pengelolaan sumber daya manusia maupun proses pelaksanaan kerja diperlukan untuk mencapai hasil optimal dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja menurut Rivai dan Sagala dalam Donni Juni Priansa (2018: 269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari penjelasan ahli tersebut bahwa kinerja adalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja merupakan cerminan bagi seorang karyawan karena baik dan buruknya hasil kerja karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, baik itu pemberian dorongan pada diri sendiri maupun pemberian dorongan dari

atasan kepada bawahan ataupun pemberian dorongan dari satu karyawan kepada karyawan lainnya. Sehingga dengan adanya dorongan ini dapat diharapkan melakukan suatu tindakan yang positif bagi perusahaan, motivasi yaitu suatu proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, dalam Wibowo, 2017: 322). Motivasi adalah reaksi dari dalam diri seseorang, karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya dan motivasi ialah kesediaan untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi juga menjadi motif utama karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sosialnya, mengembangkan potensi diri, dan aktualisasi serta kebutuhan penghargaan. Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya.

Semua perusahaan berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki, oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen kerja yang kuat pada perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia perusahaan dapat memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan. Komitmen pekerja merupakan tingkatan dimana pekerjaan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya (Newstrom dalam

Wibowo 2017: 430). Komitmen merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja di sana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen

PT Agro Rawa Ulu berada di Desa Sungai Jauh Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, perusahaan bergerak dalam menghasilkan buah sawit yang kemudian dijual kepada perusahaan produksi sawit seperti PT Dendi Marker indah lestari yang berada di Desa Beringin Jaya Kecamatan Rupit. Perusahaan ini salah satu perusahaan yang menunjang perekonomian masyarakat sekitar, terlihat dari tenaga kerjanya mayoritas masyarakat sekitar

Tabel I.1
Hasil penjualan PT Agro Rawas Ulu

No	Tahun	Target penjualan	Realisasi penjualan	Persentase
1	2015	65.000.000 Ton	50.147.512Ton	77%
2	2016	65.000.000 Ton	71.951.184 Ton	110%
3	2017	85.000.000 Ton	70.207.114 Ton	87%
4	2018	85.000.000 Ton	88.475.091 Ton	104%
5	2019	130.000.000 Ton	115.597.251 Ton	88%
6	2020	130.000.000 Ton	101.490.852. Ton	78%

Sumber :PT Agro Rawas Ulu 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa PT Agro Rawas Ulu dari tahun 2015-2020 pencapaian penjualan buah sawit mengalami fluktuasi atau naik turun. Dari data terlihat bahwa pencapaian target perusahaan hanya tercapai pada tahun 2016 dan 2018, kemudian ditahun 2019-2020 tidak tercapai target yang telah ditentukan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan dalam pencapain target penjualan belum tercapai. Salah satu penyebab target penjualan perusahaan tidak tercapai dengan maksimal adalah masih adanya karyawan yang memanen buah sawit yang masih mantah dan belum layak untuk di jual. Alat dan sarana yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai seperti masih kurangnya mobil truk untuk pengangkutan buah sawit dan pembagian mes kepada karyawan yang membutukannya belum merata. Peluang untuk naik jabatan kurang di perhatikan perusahaan, terlihat dari tidak adanya kesempatan karyawan menunjukkan prestasi kerjanya.

Kinerja yang baik dari seorang karyawan dalam bekerja juga tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Motivasi kerja pada PT Agro Rawas Ulu masih rendah karena balas jasa yang diterima oleh para karyawan kurang sepadan dengan pekerjaan seperti gaji bagi karyawan seperti mandor dan karyawan lapangan yang diterima oleh karyawan hanya 2.800.000 sampai 3.000.000, masih di bawah UMR yang 3.144.446, sehingga kebutuhan karyawan belum tercukupi, dan tidak ada kompensasi lain selain gaji. Kondisi

kerja, mulai dari kondisi akses jalan yang belum di aspal atau masih tanah kuning jika hujan sulit untuk di lewati sehingga membuat karyawan sering terlambat dan tidak masuk dalam bekerja, jika tidak berhati-hati dalam pemetikan buah sawit rentan resiko tertimpa buah sawit sangat mungkin. Kurangnya pengakuan dari atasan mengakibatkan karyawan tersebut tidak menunjukkan kemampuan dirinya serta kurangnya interaksi pimpinan dalam memberikan dorongan atau masukan kepada karyawan membuat karyawan tidak termotivasi.

Rendahnya komitmen kerja karyawan sehubungan dengan kemauan kerja karyawan yang masih rendah yang diakibatkan kondisi kerja yang berbahaya namun tidak sesuai dengan pendapatan yang mereka peroleh, jam lembur yang tidak menentu sehingga membuat karyawan bekerja terburu-buru dan membuat pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan atasan. Sedangkan dengan loyalitas terhadap perusahaan, karyawan yang tidak loyalitas kepada perusahaan karena merasakan bahwa kebutuhan sosial dan kebutuhan lainnya tidak dapat terpenuhi dengan maksimal oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya yang mengakibatkan tidak loyalitas terhadap perusahaan. Hubungannya dengan tanggung jawab masih rendah seperti masih ada karyawan yang malas-malasan saat bekerja (bekerja seenaknya saja), tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tidak dapat terlaksana sepenuhnya sehingga membuat pekerjaan terlambat.

Berdasarkan penjelasan fenomena yang ada di PT Agro Rawas Ulu, maka judul penelitian yaitu **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen**

kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Rawas Ulu di Desa Sungai Jauh.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Agro Rawas Ulu di Desa Sungai Jauh?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agro Rawas Ulu di Desa Sungai Jauh?
3. Adakah pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Agro Rawas Ulu di Desa Sungai Jauh?

C. Tujuan

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Agro Rawas Ulu di Desa Sungai Jauh.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agro Rawas Ulu di Desa Sungai Jauh.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Agro Rawas Ulu di Desa Sungai Jauh.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Rawas Ulu di Desa Sungai Jauh.

2. Manfaat Bagi Almamater.

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

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi PT Agro Rawas Ulu di Desa Sungai Jauh untuk mengetahui di mana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bambang Sudiyono, Nurul Qomariyah. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut)*. (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember: Volume 2, Number 3, Tahun 2018).
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Prenamedia Group.
- Ida Abdul Gopar, Ade Junaedi. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Djabesmen Divisi Royal Board Kabupaten Bekasi*. (Jurnal Manajemen Pelita Bangsa Vol. 4 No. 3 Desember 2019).
- Iqbal Hasan, M. 2012. *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isnaini Asiati, Diah. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Juni Priansa, Donni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. 2020. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.
- Prihantoro, Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Rondonuwa, Monica I, dkk. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi Manado* . (Universitas Sam Ratulangi Manado, 2018).
- S.P Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suhardi M. Anwar, Muh. Yusuf, dan Darmawati. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Karyawan Pt. Mutiara Di Kecamatan Mappedeceng.(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo: Volume 7. Nomor 1. Tahun 2018)*.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.