

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KENCANA MANDIRI SEJAHTERA TELECOM CABANG
PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Cut Della Nita Pratiwi

Nim : 212017017P

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KENCANA MANDIRI SEJAHTERA TELECOM CABANG
PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Cut Della Nita Pratiwi

Nim : 212017017P

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cut Della Nita Pratiwi

Nim : 212017017P

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah 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 dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicatumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicatumkan 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, 24 Agustus 2021



Cut Della Nita Pratiwi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Kinerja : Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap
Karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang
Palembang
Nama : Cut Della Nita Pratiwi
Nim : 212017017P
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemn
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, 31 Agustus
2021

Pembimbing I



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si

NIDN : 0229057501

Pembimbing II

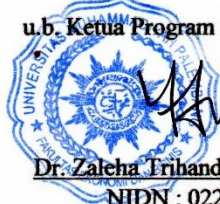


Mister Candra, S.Pd.,

NIDN : 1005068902

Mengetahui, Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si

NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Ketika saya memohon bantuan, Allah SWT memberikan kesempatan akan keberhasilan.

“Allah SWT tak selalu memberikan apa yang saya mau, namun Allah SWT selalu memberikan apa yang saya butuh.

“Maka apabila kamu telah selesai, kerjakanlah dengan sungguh – sungguh yang lain dan hanya kepada tuhanmula hendaknya kamu berharap.

(Q.S Al – Insyirah : 7-8)

Persembahan :

Dengan rasa hormat skripsi ini kupersembahkan

kepada :

1. Kedua orangtuaku (Imran Usman dan Balkis Surya Dewi)
2. Suamiku dan Anakku (Afif Fudin dan Alindya Putri Una)
3. Saudaraku (M. Ilham Pasha dan Cut Dinda Aisyah Nantari)
4. Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang yang kubanggakan.

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang” Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan selesainya skripsi ni, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si., dan Bapak Mister Candra. S.Pd., M.Si., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingannya, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak DR. M. Abid Djazuli, SE.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si., dan Bapak Candra S.Pd.,M.Si., selaku ketua dan wakil ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Seluruh Dosen Pengasuh dan Karyawan serta seluruh Civitas Akademika

yang telah mendidik kami selama di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.
6. Almamaterku.

Semoga Allah SWT, berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan penulis. Oleh karena itu kritik dan saran untuk penyempurnaan penulisan ini sangat penulis harapkan.

Akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Warahmatulahi Wabarokatu.

Palembang, 31 Agustus 2021
Penulis,



Cut Della Nita Pratiwi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Operasionalisasi Variabel	26
D. Populasi dan Sampel	26
E. Data yang Diperlukan	28
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	37
B. Pembahasan Hasil Penelitian	53

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA.....	64
----------------------------	-----------

LAMPIRAN	65
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	4
Tabel III.I Operasional Variabel.....	26
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	27
Tabel IV.1 Uji Validitas	39
Tabel IV.2 Uji Relibitas	40
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan...	41
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..	42
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan.....	43
Tabel IV.7 Motivasi	45
Tabel IV.8 Komitmen Organisasi.....	47
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel IV.10 Uji F.....	50
Tabel IV.11 Uji T.....	51
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.....	52

DAFTAR GAMBAR

Tabel II.I Kerangka Pemikiran.....	24
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran : Print Out Spss Uji Validitas Dan Realibilitas

Lampiran : Print Out Spss Regresi Linier Berganda,
Anova, Uji F, Uji T

Lampiran : Print Out Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Tabel Distribusi F

Lampiran : Tabel Distribusi T

Lampiran : Tabel R

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Cut Della Nita Pratiwi/ 212017017P / 2021 Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang. Penelitian ini berjenis asosiatif, dengan variabel yang digunakan adalah motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 65 responden, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. [1] Hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh signifikan motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya [2] ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan [3] ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasi mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 89,1%.


Kata Kunci : Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Cut Della Nita Pratiwi / 212017017P/ 2021/ The Influence of Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Palembang Branch

This study aims to determine the effect of motivation and organizational commitment on the performance of employees of PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Palembang Branch. This research is an associative type, with the variables used are motivation, organizational commitment and employee performance. The sample used was 65 respondents, with the data collection method using a questionnaire. The analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis. The results of the analysis prove that motivation and organizational commitment have a positive effect on employee performance. [1] Simultaneous hypothesis test results show the value of $F_{count} > F_{table}$, meaning that there is a significant effect of motivation and organizational commitment on employee performance. The results of the partial hypothesis test show the value of $t_{count} > t_{table}$, meaning [2] there is a significant effect of motivation on employee performance, and [3] there is a significant effect of organizational commitment on employee performance. The value of the coefficient of determination, shows that the variables of motivation and organizational commitment are able to contribute to the changes that occur to the performance of employees of PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Palembang Branch, with a large contribution of 89.1%.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment and Employee Performanc

No: 140	September 9, 2021	
---------	----------------------	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi, untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik maka dibutuhkan sistem manajemen yang mendukungnya. Menurut (Sutrisno, 2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi yang penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi. Kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Kualitas dan kapabilitas SDM sebuah organisasi dapat dilihat berdasarkan seberapa besar kinerja karyawan yang dimilikinya, maka pihak manajemen sebuah organisasi seperti perusahaan, juga perlu melakukan penilaian untuk kinerja para karyawannya. Penilaian ini dilakukan agar bisa

melihat prospek masa depan yang sekarang ada di dalam bisnis tersebut, maka dari itu, evaluasi kinerja karyawan menjadi satu hal yang wajib ada. Dengan penilaian ini, maka dari pihak karyawannya sendiri, bisa mengetahui kekurangan yang sebelumnya tidak mereka sadari. Dari pihak perusahaannya pun bisa melihat upgrade yang dilakukan karyawan tersebut juga. Jadi dari kedua belah pihak bisa mendapatkan jalan keluar dari masalah yang ada.

Kinerja yang baik dari para karyawannya, merupakan suatu hal yang sangat mutlak bagi kemajuan sebuah perusahaan. Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Payaman J. Simanjuntak, 2011 : 1). Dengan demikian tinggi atau rendahnya pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas yang dilakukan karyawan menjadi suatu gambaran baik atau buruknya kinerja yang dihasilkannya.

Kinerja seorang karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya, maka dibutuhkan suatu dorongan/daya penggerak yang melatar belakanginya, dengan demikian motivasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna menstimulus kinerja karyawannya. 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).

Komitmen organisasi juga sangat penting guna menunjang terciptanya kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan

sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Kreitner Knicky dalam Wibowo 2016 : 430).

PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi BTS dan menawarkan berbagai layanan serta solusi untuk industri telekomunikasi yang akan mendukung operator telekomunikasi dan teknologi provider. Melihat pentingnya keberadaan menara telekomunikasi (BTS), maka aktivitas pembangunan menara telekomunikasi kian hari kian meningkat di Kota Palembang, sehingga untuk kepentingan tersebut, PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang sangat memerlukan pembenahan/perbaikan guna meningkatkan kinerja karyawannya guna menunjang kegiatan operasional kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan di PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang, ditemukan permasalahan pada target pembangunan menara telekomunikasi (BTS), sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut :

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan dalam Pembangunan Menara
Telekomunikasi PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom
Cabang Palembang

Tahun	Target	Realisasi	Target yang belum Tercapai
2015	18 Unit	17 Unit	5,6%
2016	18 Unit	19 Unit	-
2017	18 Unit	15 Unit	16,7%
2018	18 Unit	16 Unit	11,1%
2019	18 Unit	16 Unit	11,1%

Sumber : PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang, 2020

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa dalam 5 tahun terakhir, PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang secara kuantitas belum mampu mencapai pembangunan unit menara telekomunikasi yang direncanakan, bahkan pencapaian pembangunan menara telekomunikasi hanya mampu melampaui target di tahun 2016 saja, sedangkan untuk periode tahun 2015, 2017 hingga 2019 realisasi tidak tercapai. Tidak tercapainya target perusahaan hal ini juga terkait dengan kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan dinilai terkesan lamban dan kurang terampil dalam bekerja, sehingga progres pembangunan unit menara telekomunikasi yang ditargetkan tidak tercapai. Waktu kerja yang dimanfaatkan oleh karyawan pun tidak digunakan secara optimal, sebab secara realisasi waktu kerja melebihi ketetapan yang dianggarkan oleh perusahaan, misalkan target pembangunan unit yang dianggarkan 3 bulan, namun dalam realisasinya bisa mencapai 3 bulan 2 minggu bahkan 4 bulan.

Hasil observasi di perusahaan, juga menunjukkan adanya indikasi permasalahan rendahnya motivasi kerja karyawan, sebab karyawan merasa kurang tercukupi kebutuhan hidupnya, karena gaji yang diberikan oleh perusahaan kurang mencukupi, karena dianggap tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan oleh karyawan. Bahkan perusahaan tidak adil dalam memberlakukan karyawan, karena antara sesama karyawan yang bekerja dalam tugas yang sama, diberlakukan dengan gaji yang berbeda dengan alasan perbedaan masa kerja (senioritas), padahal daya upaya yang digunakan sama besarnya, misalkan karyawan junior (1-3 tahun masa kerja) memperoleh gaji Rp.2.500.000 hingga Rp.3.200.000 sedangkan karyawan senior (umumnya masa kerja di atas 3 tahun) memperoleh gaji Rp.4.000.000 hingga Rp.4.500.000. Selain itu perusahaan belum mampu memberikan harapan yang jelas kepada karyawan, karena status dan karir karyawan di masa depan tidak jelas, sebab pemberlakuan sistem kerja kontrak mengakibatkan karyawan sulit untuk berkarir, sehingga apabila kontrak terputus maka harapan untuk menjadi karyawan tetap pun akan hilang, karena keberlangsungan kerja karyawan hanya sebatas masa kontrak saja, kecuali adanya rekomendasi langsung dari perusahaan untuk melakukan pengangkatan secara langsung.

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu indikasi penyebab rendahnya kinerja karyawan, karena karyawan di PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang masih kurang memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya ditunjukkan oleh pengakuan karyawan yang mengakui sikapnya yang tidak serius dalam

mengejar target pembangunan menara telekomunikasi. Selain itu karyawan umumnya kurang menjaga kesetiaannya pada perusahaan, sebab status kerjanya yang bersifat kontrak mengakibatkan karyawan berupaya mencari peluang kerja di tempat lain yang lebih menjanjikan. Karyawan pun kurang memiliki kebanggaan terhadap perusahaan, karena adanya sikap karyawan yang terkesan merendahkan perusahaan dengan mengungkapkan sisi buruk perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian penambah wawasan bagi penulis dalam mempraktekan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan.

2. Bagi PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Cabang Palembang untuk memecahkan permasalahan motivasi dan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk. (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Payaman J. Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evoluasi kerja*. Edisi ke 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.
- Rusdi A Rivai. (2011). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sarrah Apriliana, Djahur Hamid dan Moehammad Soe'oad Hakam. (2017). *Pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Bess Finance Sukun Malang*. E-Journal-Vol.08.No.21-2017.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Wibowo.(2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.