

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SURYABUMI
AGROLANGGENG PALI**

SKRIPSI



Nama : Anita Nirwana

NIM : 212016206

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SURYABUMI
AGROLANGGENG PALI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Sarjana Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Anita Nirwana

NIM : 212016206

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

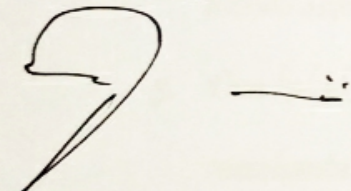
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali
Nama : Anita Nirwana
NIM : 212016206
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM


Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....,.....,2020

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....,.....,2020

Pembimbing 1


Drs. Fauzi Ridwan, MM
NIDN : 0023075901

Pembimbing 2


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

Mengetahui

Dekan

~~u.b.~~ Ketua Program studi Manajemen



Hji. Maftubah Nurrahmi, SE.M.Si
NIDN : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anita Nirwana

NIM : 212016206

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Di PT Suryabumi Agrolanggeng Pali.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana 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 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, Februari 2020



Anita Nirwana

ABSTRAK

Anita Nirwana/212016206/Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. (2) Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. Populasi ini berjumlah 120 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 83 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. (2) ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali.

Kata kunci : motivasi, komitmen dan kinerja

ABSTRACT

Anita Nirwana /212016206/ The Influence of work motivation and organizational commitment on employee performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali/Human resource management.

The formulations of the problems in this study were : (1) Is there any influence of work motivation and organizational commitment simultaneously on the performance of employees at PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. (2) Is there any influence of work motivation and organizational commitment partially on employee performance at Suryabumi Agrolanggeng Pali. The objectives of study were : (1) To determine the effect of work motivation and organizational commitment together on the performance of employee at PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. (2) To determine the effect of work motivation and organizational commitment partially on employee performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. This population was 120 employees. The sample used in this study amounted to 83 employees. The type of data used in this study was primary data. Analysis of the data used was qualitative-quantitative analysis. The analysis techniques used were multiple linear regression analysis, F-test, t-test and coefficient of determination. The results of this study indicated that (1) Simultaneously, there was a positive influence of work motivation and organizational commitment on the performance of employees at PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. (2) there was a positive influence of work motivation and partial organizational commitment on the performance of employees at Pt. Suryabumi Agrolanggeng Pali.

Keywords : motivation, commitment and performance.

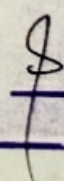
PENGESAHAN

NO. 43 /Abstract/LB/UMP/ II / 2020

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang





PRAKATA

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan mengucapkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT. atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Pada penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. Terdapat 9 indikator yang digunakan dengan sample 83 responden. Pada teknik analisis penulis menggunakan program SPSS versi 22.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orangtua tercinta, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. "Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasihiku sejak kecil". Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. H. Fauzi Ridwan, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang serta Pembimbing penelitian

yang telah ngajarkan, mendidik dan memberikan dorongan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edi Liswani, S.E.,M.Si. Selaku Pembimbing penelitian yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggeng Pali yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti.
7. Sahabat-sahabat tercinta, Keluarga KKN Posko 126 dan teman-teman seperjuangan diwaktu bimbingan terimah kasih atas bantuan dan semangatnya.
8. Keponakan tercinta venny terimah kasih yang telah menemani suka duka di kosan.
9. Untuk almamater dan kampus hijau yang tercinta dan selalu dihati.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan penyusunan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, amin yarobal'alamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2020

Penulis

Anita Nirwana

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
HALAMAN ABSTRACT BAHASA INDONESIA	xiii
HALAMAN ABSTRACT BAHASA INGGRIS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	22

C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian	27
C. Operasional Variabel.....	28
D. Populasi Dan Sampling	29
E. Data Yang Diperlukan.....	29
F. Metode Pengumpulan Data	30
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi era globalisasi sumber daya (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mendorong kemajuan sumber daya manusia di dalam perusahaan agar memiliki kinerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Sebagai salah satu aset yang paling penting dalam perusahaan, tentunya tenaga kerja harus bekerja sesuai dengan kemampuan serta keterampilannya agar hasil yang dicapai maksimal. Karena seluruh aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh tenaga kerja. Sekalipun perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan operasional, namun peranan tenaga kerja tidak dapat dipandang remeh karena untuk menjalankan seluruh mesin yang ada, perusahaan mutlak sangat memerlukan tenaga kerja.

Menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang ketat, sehingga suatu organisasi atau perusahaan harus mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas, produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang

profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena bagaimanapun juga manusialah yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.

Organisasi atau perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan industri merupakan perusahaan yang mampu bersaing salah satunya adalah PT. Suryabumi Agrolangeng Pali, perusahaan yang memenuhi kebutuhan di bidang perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit berkualitas.

PT. Suryabumi Agrolangeng Pali berlokasi di Jl. Simpang Tais, Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan industri dan bahan pangan dalam negeri. PT. Suryabumi Agrolangeng Pali memiliki tujuan untuk ikut serta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dan mempercepat pertumbuhan ekonomi daerah, sekaligus sebagai usaha mengurangi kemiskinan dengan tetap berpegang pada pembangunan yang berwawasan lingkungan.

Perusahaan ini mulai melakukan kegiatan penanaman kelapa sawit pada tahun 1992 dengan SK pencadangan dari gubernur Nomor 791/SK/I/1991 tertanggal 12 November 1991 di terbitkan Hak Guna Usaha (HGU) seluas 8.384,78 hektar pada Bulan Desember Tahun 2000 dengan Nomor 01/HGU/12/2000. Luas areal yang digunakan untuk pembangunan

pengolahan minyak kelapa sawit dengan kapasitas 90 ton TBS / jam dengan bangunan terdiri dari pabrik, kantor, laboratorium, bengkel dan perumahan / mess karyawan adalah seluas 19,23 hektar.

Kinerja adalah proses sistematis untuk memenuhi kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Menurut Wibowo (2016:3) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Motivasi yaitu dorongan untuk berbuat sesuatu, artinya manusia dituntut untuk berperilaku yang diinginkan untuk mencapai beberapa tujuan. Perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu focus pada tujuan perusahaan, menjaga motivasi karyawan sangat penting karena motivasi sebagai motor penggerak bagi setiap karyawan yang mendasari mereka untuk bertindak dalam melakukan sesuatu. Menurut Wibowo (2016:322) 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.

Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki sesuatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Menurut Muhammad Busro (2018: 75) komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

Kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali dihubungkan dengan pencapaian target produksi pada lima tahun sebelumnya sebagai berikut:

Table I.1
Data laporan Produksi PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali

No	Tahun	Jumlah Produksi (KG)	Target (KG)	Persentase Tercapai	Persentase tidak tercapai
1.	2014	50.072.169	75.000.000	66,76 %	33,24 %
2.	2015	65.379.533	70.000.000	93,40 %	6,60 %
3.	2016	52.045.553	70.000.000	74,35 %	23,65 %
4.	2017	52.856.842	65.000.000	81,32 %	18,88 %
5.	2018	35.254.814	65.000.000	54,24 %	45,76 %

Sumber : Hasil Produksi PT. Suryabumi Agrolanggeng

Berdasarkan tabel yang diatas terlihat bahwa tujuan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali dalam pencapaian target organisasi yang belum tercapai.

Umpan balik yang diberikan bawahan dari atasan masih kurang merespon seperti kritik dan sarandalam memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja. Alat atau sarana yang digunakan pada saat karyawan bekerja sudah terbilang lama dan usang menjadikan mesin elektro motor dan crank shaft saat beroperasi sering mengalami kerusakan sehingga kinerja karyawan menurun.

Selain masalah kinerja adapun yang mempengaruhi kinerja yaitu masalah motivasi kerja dan komitmen organisasi yang ada di perusahaan tersebut, dengan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kurang maka mempengaruhi dalam peningkatan kinerja, serta pencapaian karir pada perusahaan pun ikut turun sehingga tujuan perusahaan menjadi tidak tercapai. Berikut ini motivasi yang dihubungkan dengan kondisi kerja di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali :

Tabel I. 2
Data Pencurian Di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali
Periode 2015- 2019

No	Tahun	Jumlah Pencurian	Keterangan
1	2014	4	Lapangan
2	2015	5	Lapangan
3	2016	3	Lapangan
4	2017	6	Lapangan
5	2018	5	Lapangan

Sumber : PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali

Fenomena yang terjadi di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali dapat dilihat dari tabel I.2 kondisi kerja para karyawan yang sering terjadinya

pencurian buah sawit di perkebunan, untuk fasilitas kerja karyawan kurangnya lemari untuk menyimpan berkas-berkas perusahaan sehingga mengurangi aktivitas kerja karyawan selain itu mes untuk karyawan masih kurang terfasilitasi. Sedangkan untuk pekerjaan itu sendiri karyawan sering mengeluh dengan tugas yang diberikan atasan karena tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

Komitmen organisasi yang diterapkan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali masih rendah. Rendahnya komitmen organisasi dalam hubungannya dengan kepercayaan karyawan yaitu dalam perjanjian awal perusahaan menjanjikan adanya kenaikan gaji, sehingga karyawan bekerja secara acuan.

Selanjutnya dalam kemauan bekerja masih rendah karena kebijakan perusahaan seperti jam lembur berikut adalah jam lembur karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali:

Tabel I.3
Data Jam Lembur Karyawan
Tahun 2018

No	Bulan	Tanggal
1	Januari	11-13, 25
2	Februari	10-14
3	Maret	26-31
4	April	16-18
5	Mei	24-25
6	Juni	-
7	Juli	-
8	Agustus	20-29
9	September	17-22
10	Oktober	-
11	November	12-14
12	Desember	24-31

Sumber : PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali

Dilihat dari Tabel I.3 kebijakan perusahaan seperti jam lembur diatas yang tidak menentu sehinggamembuat karyawan bekerja terburu-buru dan membuat pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan atasan.Sedangkan dalam hubungannya dengan tanggungjawab memajukan organisasi masih rendah seperti karyawan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan tidak terlaksana sepenuhnya sehingga membuat pekerjaan terhambat.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang dikaji sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja atau komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bagi PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali sebagai informasi untuk kebijakan dalam membenahi para karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang sehingga dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dalam kajian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Ashar Sunyoto Munadar (2014) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Deiby Christa Ruru, dkk (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 2, Juni 2017, Hal. 499-510.

Edi Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Fitria Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isnaini Asiati (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.

Kasmir (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

Lamsiska Rosalina (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 3 No. 2, Oktober 2016.

M. Iqbal Hasan (2012). Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) (Edisi 2). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

M. Kadarisman (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup.

Niken Wulan Sari (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kayu Lima Sentosa Di Malang. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vo. 1 No. 12 Desember 2018.

Okta Abrivianto P, Bambang Swasto dan Hamidah Nayati Utami (2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian HRD PT. Artawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 7 No. 2 Januari 2014.

Pandi Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau : Nusa Media Yogyakarta.

Sugiono (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabet.

Soekidjo Notoatmodjo (2015) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Sugiyono (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabet.

Ummi Kalsum (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM). *JOM FISIP* Vol. 3 No. 2 Oktober 2016.

Vivin Herlina (2019). Panduan Praktis Mengelolah Data Kuesiener Menggunakan SPSS. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.

Wibowo (2019). *Perilaku Dalam Organisasi (Edisi 3)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.

Yuyuk Liana (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Tanaman Pemanis dan Senat Jawa Timur). *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 12. No. 1, Juni 2018.