

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GADING CEMPAKA
GRAHA PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : FAIRUS LATIEF
NIM : 212014192**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GADING CEMPAKA
GRAHA PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Peryaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : FAIRUS LATIEF
NIM : 212014192**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fairus Latief

NIM : 212014192

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penyalipan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Februari 2020

Penulis



Fairus Latief

**Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

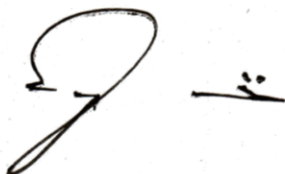
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gading
Cempaka Graha Palembang

Nama : Fairus Latief
Nim : 212014192
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Maret 2020

Pembimbing I,



Drs. Fauzi Ridwan, M.M.
NIDN/NBM: 0023075901/784023

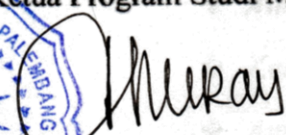
Pembimbing II



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0229057501

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0216057001/673839

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto :

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum kaum itu sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”

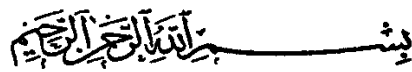
(QS. Ar-Ra’d [13]: 11).

Dengan Ridho Allah SWT

Kupersembahkan Skripsi ini kepada

- ❖ Ayahanda dan Ibunda Tersayang*
- ❖ Saudara-saudaraku tercinta*
- ❖ Kedua pembimbing skripsiku*
- ❖ Almamaterku*
- ❖ Keluarga Besar Mapala Alfedya*
- ❖ Angkatan Mentari Cakrawala*

PRAKATA



Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang”. Shalawat serta salam senantiasa kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabatnya sampai kepada umatnya hingga akhir zaman, Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tentunya tidakla mudah dan tidak terlepas dari kesulitan. Penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua yang telah mendidik, membiayai, mendo'akan, dan memberi dorongan semangat dengan penuh kasih sayang kepada penulis. Ucapan terima kasih kepada **Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M** selaku pembimbing I yang telah memberikan waktu, pengarahan, dan saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini serta kepada **Ibu Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si** selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pengarahan, dan saran-saran dengan tulus dan ikhlas . Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan jauh dari sempurna, baik kualitas maupun kuantitas dari materi skripsi yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis. Kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang sangatlah diharapkan oleh penulis. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

1. Bapak DR. H. Abid Dzajuli, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Zaleha Trihandayani SE.,M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Pimpinan dan Karyawan pegawai PT. Gading Cempaka Graha Palembang yang telah membantu penulisan dalam mengumpulkan data guna penyusunan skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen serta staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Ayahandaku Taufiq H.Z dan Ibuku Wiwik yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan kepada penulis selama menjalankan kuliah dan menyelesaikan skripsi.
8. Saudara-saudaraku Wita Rizki Yantika, Amal Fathi dan Nayla Rasyida yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi
9. Mapala Alfedya, organisasi yang mengajarkanku arti kehidupan selama ini sehingga menjadikanku sosok yang berkarakter dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Akhir kata penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja, kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan milik penulis. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, Amin...

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, Februari 2020

Penulis,

Fairus Latief

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	8
1. Kinerja Karyawan	8
2. Komitmen Organisasi.....	14
3. Motivasi.....	20
B. Penelitian Sebelumnya	25

	C. Kerangka Pemikiran.....	26
	D. Hipotesis.....	27
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	28
	B. Lokasi Penelitian.....	29
	C. Operasionalisasi Variabel.....	29
	D. Populasi dan Sampel	30
	E. Data yang Diperlukan	32
	F. Teknik Pengumpulan Data	33
	G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	34
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	40
	1. Gambaran Umum PT. Gading Cempaka Graha Palembang.....	40
	2. Visi dan Misi PT. Gading Cempaka Graha Palembang.....	41
	3. Hasil Uji Validitas.....	47
	4. Hasil Uji Reliabilitas	49
	5. Deskripsi Responden Penelitian	50
	6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
	7. Hasil Uji F (Bersama-Sama).....	53
	8. Hasil Uji t (Parsial).....	54
	9. Koefisien Determinasi	55

B. Pembahasan	56
1. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan pada Panen Buah Sawit PT. Gading Cempaka Graha Palembang.....	4
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator Penelitian, dan Skala	29
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian PT. Gading Cempaka Graha Palembang.....	30
Tabel III.3 Distribusi Sampel Masing-Masing Bagian	31
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X ₁).....	48
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan (X ₂).....	49
Tabel IV.4 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	49
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel IV.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman	52
Tabel IV.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel IV.9 Hasil Uji F (Bersama-Sama)	53
Tabel IV.10 Hasil Uji t (Parsial)	54
Tabel IV.11 Hasil Koefisien Determinan.....	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Gading Cempaka Graha Palembang..	42

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Daftar Kuesioner Untuk Responden Karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang
- Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Ujicoba Angket
- Lampiran 4 Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel
- Lampiran 5 Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6 Distribusi Frekuensi
- Lampiran 7 Hasil Output SPSS
- Lampiran 8 Tabel r
- Lampiran 9 Tabel t
- Lampiran 10 Tabel F
- Lampiran 11 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Lampiran 13 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 14 Foto Copy Sertifikat Lulus Membaca Al-Qur'an
- Lampiran 15 Foto Copy Sertifikat Toefl

ABSTRAK

Fairus Latief/ 212014192/2020/ Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang, adakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang, adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang. Jenis Penelitian ini bersifat Asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 167 karyawan dengan sampel berjumlah 119 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, Koefisien determinasi.

Hasil penelitian $Y = 0.282 + 0.328X_1 + 0.586X_2 + e$. Hasil uji F menunjukkan hasil F_{hitung} (31,635) > F_{tabel} (3,08), Artinya ada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil uji t menunjukkan t_{hitung} (4,389) > t_{tabel} (1,65978) untuk komitmen organisasi, t_{hitung} (6,361) > t_{tabel} (1,65978) untuk motivasi kerja, artinya ada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,371% atau 37,1%

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Fairus Latief / 212014192/2020 / *The effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of PT. Gading Cempaka Graha Palembang / Human Resources Management of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of PT. Gading Cempaka Graha Palembang / Human Resources Management*

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of PT. Gading Cempaka Graha Palembang, is whether there is an influence of Organizational Commitment on the Performance of Employees of PT. Gading Cempaka Graha Palembang, is whether there is an influence of Organizational Commitment on the Performance of Employees of PT. Gading Cempaka Graha Palembang. The type of research is associative. The study population amounted to 167 employees with a sample of 119 respondents with a sampling technique using proportionate stratified random sampling. The data used in this study are primary data. Data collection techniques are questionnaires. The analytical method used is quantitative analysis with multiple linear regression analysis tools, F test, t test, coefficient of determination.

The results of the study $Y = 0.282 + 0.328X_1 + 0.586X_2 + e$, This means that there is an influence of organizational commitment and work motivation on employee performance, t test results indicate tcount (4.389) > ttable (1.65978) for organizational commitment, tcount (6.361) > ttable (1.65978) for work motivation, meaning that there is an influence of commitment organization and work motivation on employee performance. The coefficient of determination shows the variable organizational commitment and work motivation can contribute to employee performance by 0.371% or 37.1%

Keywords: Organizational Commitment and, Work Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan Faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kinerja dan aspek lainnya.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara 2015:2). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Sutrisno, 2014:5).

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan

organisasi (Wibowo 2016:2). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja yang maksimal akan diiringi dengan target pencapaian suatu perusahaan. Jika kinerja belum maksimal maka hasil yang akan dicapai pun tidak akan maksimal. Oleh karena itu kinerja yang maksimal dari karyawan sangat dibutuhkan setiap perusahaan.

Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen yang diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Robert Kreitner,2011). Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Sopiah,2008).

Komitmen organisasi merupakan suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kurangnya motivasi kerja karyawan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorongan dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009:146). motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (Hasibuan dalam Notoatmodjo 2015 :115). Peningkatan motivasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Gading Cempaka Graha Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit yang memerlukan kinerja yang optimal dari karyawan agar hasil perusahaan dapat meningkat dan harus disertai komitmen dan motivasi terhadap seluruh karyawan.

Tabel I.1

Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Pada Panen Buah Sawit
PT. Gading Cempaka Graha Palembang

Bulan	Target buah sawit (Kg)	Realisasi buah sawit (Kg)	Target yang belum tercapai
Januari	600.000	572.302	4,7%
Februari	600.000	548.706	8,6%
Maret	600.000	541.690	10%
April	600.000	484.819	19,2%
Mei	550.000	420.636	23,6%
Juni	500.000	288.071	42,4%
Juli	400.000	270.571	32,4%

Sumber : PT. Gading Cempaka Graha Palembang tahun 2019

Dari tabel hasil panen PT. Gading Cempaka Graha Palembang mengalami penurunan. Perusahaan telah menetapkan target yang harus dicapai perusahaan oleh karyawan pada setiap bulannya dalam kurun waktu satu tahun. Namun berdasarkan tabel diatas tidak ada satupun realisasi output yang dicapai. Realisasi panen bulan Januari 2019 sebesar 572.302 Kg atau 4,7% dari target yang belum tercapai hingga realisasi panen terburuk terjadi bulan juli yakni sebesar 270.571 atau 32,4% dari target yang belum dicapai dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang belum maksimal sehingga tidak ada satupun realisasi hasil panen yang tercapai.

Kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang dirasakan masih belum maksimal, dilihat dari kurangnya kemampuan karyawan dan

antisipasi karyawan dalam menghadapi masalah pekerjaan seperti mengolah data keluar masuk truk dalam menimbang hasil panen, penanganan ketika terjadi kebakaran lahan, perawatan lahan yang seharusnya diselesaikan dalam waktu satu bulan tetapi karyawan menyelesaikan bisa lebih dari satu bulan sehingga mengganggu waktu panen yang telah diprediksi.

Komitmen organisasi yang diterapkan PT. Gading Cempaka Graha Palembang masih kurang tepat, hal ini dikarenakan komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan belum sesuai dengan harapan dan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan seperti pimpinan yang tidak mau mendengarkan pendapat karyawan padahal karyawan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan apabila mereka ikut berpartisipasi dalam keputusan perusahaan, pimpinan yang selalu menganggap dirinya lebih berpengalaman dari bawahan, karyawan tidak mau terlalu mengambil resiko dari pekerjaannya sehingga mereka tidak terlalu loyal dan berkomitmen. Hal ini berdampak pada turunnya kinerja karyawan dari hasil kerja yang tidak maksimal.

Para karyawan pun masih kurang termotivasi karena kurangnya kompensasi dalam bentuk insentif yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Insentif yang biasanya diterima karyawan satu bulan sekali tetapi beberapa bulan terakhir perusahaan tidak memberikan insentif yang sesuai. Selain itu hal lain yang membuat karyawan kurang bersemangat dikarenakan belum meratanya pembagian jaminan pekerjaan kepada seluruh karyawan. Maka dari itu karyawan tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang.
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang.
3. Adakah pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan menerapkan teori – teori yang telah didapat guna mengaplikasikan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Gading Cempaka Graha, Palembang dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk menentukan kebijakan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian lebih lanjut untuk menambahkan variabel yang belum termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Edy,Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta:

Penerbit Kencana

Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok; PT. Rajagrafindo

Persada

Malayu S.P Hasibuan (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.

Bumi Aksara

Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

M. Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*.Jakarta: PT.

Bumi Aksara

Nurul Inayah. (2009). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap

Kinerja Karyawan. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*.

Vol.2/No.2:50-62.

Rusdy A. Rivai (2017). *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian Dan Skripsi*,

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang,

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

Alfabeta cv.

Syofian Siregar.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dilengkapi*

Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Prenandamedia

Group

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta; Rajawali Pers.

