# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA SRIWIJAYA PALEMBANG

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Diajukan Oleh :**

**RIANTI PUSPITA**

**NPM. 16.01.11.00.74**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2020**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**
**FAKULTAS EKONOMI**
**PALEMBANG**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

| | |
|---|---|
| Nama | : Rianti Puspita |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : 1601110074 |
| Jurusan/Prog. Studi | : Manajemen |
| Jenjang Pendidikan | : Strata 1 |
| Judul Skripsi | : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA SRIWIJAYA PALEMBANG |

Pembimbing Skripsi

Tanggal 22 - 10 - 2020 Pembimbing I : **BAIDOWI ABDHIE,SE,MP**
**NIDN : 0210116101**

Tanggal 22 - 10 - 2020 Pembimbing II : **M.A. BAIDOWI,SE,MM**
**NIDN : 0226025801**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

**DR. MSY. MIKIAL SE.,M.Si, Ak. CA. CSRS**
**NIDN : 0205026401**

309/PS/DFE/20

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

| | |
|---|---|
| Nama | : Rianti Puspita |
| Nomor Pokok | : 1601110074 |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Jurusan | : Manajemen |

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

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

Palembang, Oktober 2020

Penulis

METERAI TEMPEL

6000

Rianti Puspita

*"Motto"*

*"Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan akan orang-orang yang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah. (Thomas Alva Edison)"*

*KUPERSMBAHKAN KEPADA :*

1. *Orang tuaku tercinta dan sodara-sodaraku yang telah membatu secara moral ataupun materi*
2. *Para pendidik yang kuhormati*
3. *Sahabat dan teman-temanku tercinta yang telah banyak membatu*
4. *Almamater yang kubanggakan*

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya juala skripsi ini dapat diselesaikan. Adapun penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat bagi penulis guna mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa ndalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan ldan kelemahan baik dalam penulisan, penyajian maupun pembahasannya. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan serta waktu yang dimiliki.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr.Ir.Hj. Nyimas Manisah,MP., selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial SE.,Msi,Ak. CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Bapak Baidowi Abdhie,SE.MP selaku dosen pembimbing I Skripsi.
4. Bapak M.A. Baidowi,SE,MM selaku dosen pembimbing II Skripsi.
5. Bapak Manager PT. Mitra Sriwijaya Palembang yang telah memberikan izin riset dan rekan-rekan sekerja yang telah membantu penulisan dalam melakukan riset.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fkultas Ekonomi Univrsitas Tridinanti Palembang.
7. Bapak, Mamak, Kakak, Mbak, Adik dan keluarga yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Para sahabat tersayang yang telah memberikan do’a dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, terimakasih untuk kerjasamanya.
9. Semua almamater dan semua pihak yang tidak busa disebutkan satu persatu, semoga Allah swt membalas kebaikan kalian.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini.

Semoga sripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan Allah SWT yang akan membalas dan melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya.

Palembang, September 2020

Rianti Puspita

## DAFTAR ISI

**Halaman**

**HALAMAN JUDUL** ..... **i**

**HALAMAN PERSETUJUAN** ..... **ii**

**PERNYATAAN BEBEAS PLAGIAT** ..... **iii**

**HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN** ..... **iv**

**KATA PENGANTAR** ..... **v**

**DAFTAR ISI**..... **vii**

**DAFTAR TABEL** ..... **xi**

**DAFTAR GAMBAR** ..... **xii**

**ABSTRAK** ..... **xiii**

**RIWAYAT HIDUP** ..... **xiv**

**BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Perumusan Masalah..... 4
1.3 Tujuan Penelitian..... 4
1.4 Manfaat Penelitian..... 5

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Motivasi..... 6

2.1.1 Pengertian Motivasi..... 6
2.1.2 Tujuan Motivasi ..... 7
2.1.3 Prinsip-prinsip Motivasi ..... 8

2.1.4 Teori-teori Motivasi ..... 9

2.2 Komitmen Karyawan ..... 18

2.2.1 Pengertian Komitmen Karyawan ..... 18
2.2.2 Jenis-jenis Komitmen Karyawan ..... 18
2.2.3 Faktor-faktor Komitmen Karyawan ..... 19

2.3 Prestasi Kerja Karyawan ..... 20

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja ..... 20
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja ..... 21
2.3.3 Tujuan Penelitian Prestasi Kerja ..... 23

2.4 Penelitian Lain Yang Relevan ..... 24

2.5 Kerangka Pemikiran ..... 27

2.6 Hipotesis Penelitian ..... 27

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Metode Penelitian ..... 29

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian ..... 30

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data ..... 30

3.3.1 Sumber data ..... 30

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data ..... 31

3.4 Populasi, Sampel dan Sampling ..... 32

3.4.1 Populasi ..... 32

3.4.2 Sampel ..... 32

3.4.3 Sampling ..... 33

3.5 Rancangan Penelitian ..... 33

3.6 Variabel dan Definisi Operasional ..... 34

3.6.1 Variabel Operasional ..... 34

3.6.2 Definisi Operasional ..... 34

3.6.2.1 Variabel Bebas (Independent)..... 34

3.6.2.2 Variabel Terikat (Dependent) ..... 35

3.7 Instrumen Penelitian..... 37

3.8 Teknik Analisis Data ..... 38

3.9 Uji Hipotesis..... 41

3.10 Sistematika Penulisan..... 43

**BAB IV HASIL PENE;ITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Mitra Sriwijaya Palembang ..... 44

4.1.2 Legalitas PT. Mitra Sriwijaya Palembang ..... 44

4.1.3 Motto dan Visi PT. Mitra Sriwijaya Palembang ..... 45

4.1.4 Struktur Organisasi PT. Mitra Sriwijaya Palembang ..... 45

4.1.5 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi ..... 47

4.1.6 Jumlah Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang ..... 51

4.1.7 Divisi Outsourching PT. Mitra Sriwijaya Palembang ..... 51

4.1.8 Sistem Rekrut Karyawan ..... 52

4.1.9 Jam Kerja Karyawan ..... 52

4.2 Uji Instrumen

4.2.1 Uji Validitas ..... 53

4.2.2 Uji Reabilitas ..... 56

4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif ..... 57

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda ..... 64

4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi ..... 66

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi ..... 67

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Pengujian Secara Simultan ..... 68

4.4.2 Pengujian Secara Parsial ..... 69

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan ..... 72

5.2 Saran ..... 73

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

**Tabel** **Halaman**

2.1 Penelitian Terdahulu ..... 24

2.2 Perbedaan Peneliti Dengan Referensi ..... 25

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian ..... 30

3.2 Kisi-kisi Operasional Variabel Motivasi (X1) ..... 36

3.3 Kisi-kisi Operasional Variabel Komitmen Karyawan (X2) ..... 36

3.4 Kisi-kisi Operasional Variabel Prestasi Kerja (Y) ..... 37

4.1 Jumlah Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang ..... 51

4.2 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) ..... 53

4.3 Uji Validitas Variabel Komitmen (X2) ..... 54

4.4 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y) ..... 55

4.5 Hasil Output Uji Reabilitas ..... 56

4.6 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi (X1) ..... 57

4.7 Distribusi Frekuensi Motivasi ..... 58

4.8 Hasil Statisktik Deskriptif Variabel Komitmen (X2) ..... 60

4.9 Distribusi Frekuensi Komitmen ..... 61

4.10 Hasil Statistik Deskripif Variabel Prestasi Kerja (Y) ..... 62

4.11 Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja ..... 63

4.12 Hasil Analisis Linear Berganda ..... 65

4.13 Hasil Output Koefisien Korelasi ..... 66

4.14 Hasil Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 67

4.15 Hasil Output Uji f ..... 68

4.16 Hasil Output Uji t ..... 69

## DAFTAR GAMBAR

**Gambar** **Halaman**

2.1 Gambar Teori Kebutuhan Maslow ..... 12

2.2 Kerangka Pemikiran ..... 27

4.1 Struktur Organisasi PT. Mitra Sriwijya Palembang..... 46

4.2 Grafik Histogram Variabel Motivasi (X1) ..... 59

4.3 Grafik Histogram Variabel Komitmen (X2)..... 61

4.4 Grafik Histogram Variabel Prestasi Kerja (Y)..... 64

# ABSTRAK

**RIANTI PUSPITA, Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Mitra Sriwijaya Palembang. (Dibawah Bimbingan Bapak Baidowi Abdhie,SE,MP dan Bapak M.A. Baidowi,SE.MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan komitmen kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Sriwijaya Palembang.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Mitra Sriwijaya Palembang yang berjumlah 43 karyawan. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan persamaan regresi yang terbentuk adalah : $\mathbf{Y = -10{,}290 + 1{,}001\ X_1 + 0{,}321\ X_2 + e}$, dengan nilai R (Korelasi) variabel Motivasi 0,943 dan nilai R (Korelasi) Variabel Komitmen 0,803. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi sebesar 0,916 atau 91,6% artinya bahwa variabebl prestasi kerja (Y) yang dapat dijelaskan oelh variabel motivasi (X1) dan komitmen (X2) sebesar 91,6% sedangkan sisanya oleh faktor-faktor lain.

Selanjutnya, pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang.


Kata kunci: Motivasi, komitmen, dan Prestasi kerja karyawan

## RIWAYAT HIDUP

**Rianti Puspita,** dilahirkan di Palembang pada tanggal 1 Juni 1999, dari Ayah Suprapto dan Ibu Sri Herawaty. Anak ketiga dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di MI Amalul Khair Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 45 Palembang. Dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas pada tahun 2013 di SMA Srijaya Negara Palembang dan tamat pada tahun 2016. Pada tahun 2016 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta palembang tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang tepatnya jurusan Ekonomi Manajemen untuk jenjang S1. Peneliti menyelesaikan kuliah S1 pada tahun 2020.

Palembang,  September 2020

Rianti Puspita

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang baru didirikan pada umumnya memiliki tujuan yang berbeda, tetapi dalam menjalankan usahanya perusahaan selalu mengiginkan agar usahanya berhasil dalam mencapai tujuan yang telah diteapkan, serta memperoleh hasil seoptimal mungkin untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam melaksanakan kegiatannya, di perlukan adanya manajemen yang baik dengan ditunjang oleh personil yang berkualitas agar dapat bekerja secara efiisien. Sumber daya manusia merupakan faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Peningkatan mutu sumber daya manusia atau karyawan perusahaan merupakan salah satu berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut melalui tenaga, pikiran, pengalaman dan keahlian. Maka dari itu diperlukan karyawan yang cekatan dan terampil dalam menghadapi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal yang perlu dilakukan oleh pemimpin perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi.

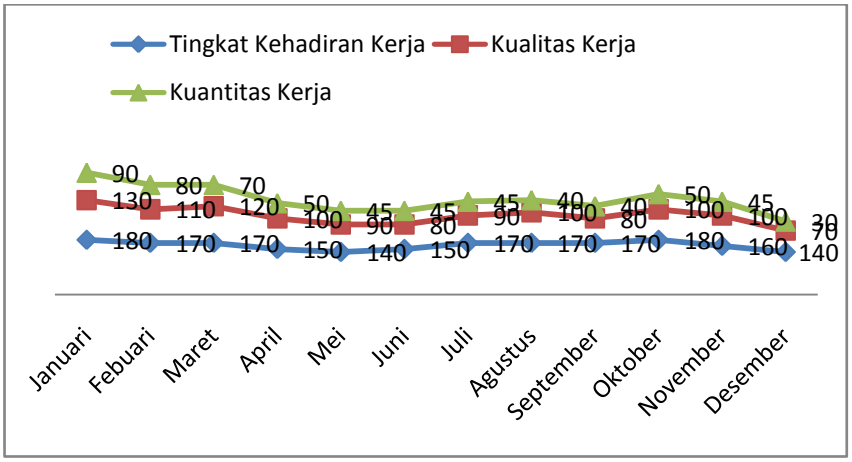
Motivasi merupakan hal yang mendorong atau mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan jarena adanya kemauan dan kesediaan untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan salah satu faktor penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka dapat menghailkan peningkatan kerja juga bagi karyawan. Motivasi ini penting karena dengan adamya motivasi

diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015). Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pemimpin dalam mengenai masalah tersebut ialah melalui serangkaian usaha sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi kerja karyawan pada karyawan akan tetap terjaga dan dapat memberikan dorongan yang menimbulkan semangat kerja serta meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan Komitemen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada orgnisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Komitmen karyawan merupakan kondisi diman pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Berdasarkan literatur yang pernah saya baca, yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor Eksternal yang meliputi teknologi, peralatan dan metode kerja, dalam faktor ini pemimpin cukup memberikan hal-hal yang baru mengenai teknologi, peralatan dan metode kerja. Sedangkan Faktor Internal pemimpin hanya memberikan motivasi dan sistem manajemen yang baru antara lain skill dan training. Dalam hal ini pembarian motivasi adalah memberi dorongan kepada karyawannya sehingga dengan dorongan tersebut karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Pada penelitian ini akan mengangkat permasalahn yang ada pada PT. Mitra Sriwijaya Palembang.

PT. Mitra Sriwijaya Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang tenaga kerja *outsourcing.* Sebagai perusahaan yang kompetitif,

maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara perusahaan yang sejenis. *Outsourcing* adalah pemindahan pekerja (operasi) dari suatu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya atau memusatkan perhatian pada hal utama dari perusahaan. Berikut indikasi karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang tahun 2019.




Dari observasi pada saat penulis melakukan kegiatan magang di PT. Mitra Sriwijaya Palembang manunjukkan penurunan dari kehadiran karyawan (absensi) dikarenakan kurang disiplin kerja, gangguan pada kesehatan sehingga berdampak pada absensi karyawan. Kemudian untuk kualitas kerjanya yaitu tentang nilai dan mutu, kegiatan atau laporan data/anlisis yang harus diserahkan oleh karyawan ke pimpinan, dan masih banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Sedangkan kuantitas kerja yaitu tolak ukur prestasi kerja karyawan yang dimiliki karyawan terjadi penurunan dn tidak mengalami kenaikan dalam prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, dikarenakan kemampuan dan kemuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA SRIWIJAYA PALEMBANG.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengindentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Sriwijaya Palembang secara simultan?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyaan pada PT. Mitra Sriwijaya Palembang secara parsial?
3. Apakah ada pengaruh Komitmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Sriwijaya Palembang?

## 1.3 Tujuan Pelitian

Sesuai dengan latar belakang masal;ah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Sriwijaya Palembang secara simultan.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja pada PT. Mitra Sriwijaya Palembang secara parsial.

3. Pengaruh Komitmen terhadap Prestasi kerja pada PT. Mitra Sriwijaya Palembang secara parsial.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait :

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian diharpakan dapat memberikan pemikiran dan informasi mengenai Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Sriwijaya Palembang.

2. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan mengenai pelaksana Motivasi dan Komitmen karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Mitra Sriwijaya Palembang.

3. Bagi Pengambangan Ilmu Pengetahuan

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan antara ilmu-ilmu manajemen (secara teori) dengan keadaan yang terjadi di lapangan.

# DAFTAR PUSTAKA


Allen dan Meyer, oleh Dunham (1994:370), *Jenis-jenis Komitmen*

Alwi, Syaarudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua. Yogyakarta BPFE, Yogyakarta.

Chirdiana, Andri. 2008. *Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.* Jurnal Eksekutif, 4(2),185:191

*David, McClleand*, yang dikutip oleh Robbins. 2001 dalam teorinya *McClleand's Achievment Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi *McClleand*

Definisi menurut para ahli.com/*Pengertian Komitmen Kerja*

Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.

Falahi. 2008. *Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* BPMD Provinsi Sumatera Selatan FE Unsri. Palembang.

Ghozali, 1. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*, edisi 5, Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, Malayu. 2007. SumberDayaManusia.blogspot.co.id/2016/12motivasi-kerja

*Hezbreg, Frederick Herzberg*, dikutip oleh Hasibuan. 1990. Teori dua Faktor

Ir. Syofian, Siregar MM. *Statistika Deskriptif untuk penelitian dan aplikasi Spss versi 17*. Ediai1-cet.4. Jakarta. Rajawali Pers.2004

Leidecker and Hall dalam Timpe. 1999. Teori *Herzberg*

Mangkunegara, Anwar Prabu 2002:67. *Faktor Prestasi Kerja*

Narimawati, Umi. 2007. *Rist Manajmen Sumber Daya Manusia.* Aplikasi contoh dan perhitungannya, Agung Media. Jakarta

Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Alfabeta. Bandung

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M,Si. Edisi Pertama. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh).* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Young. 2012. *Metodologi Penelitian.* PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Yudiana, Nandang. 2007. *Pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan* pada PT. Karisma Dutawasera Bandung, Skirpsi. Unikom