

**PENGARUH KETERAMPILAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV TAN
SYAHABI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

RIMA OKTAVIA

NPM : 17.01.11.0145

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2021


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rima Oktavia
Nomor Pokok/NIM : 1701110145
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan, Motivasi Kerja dan
Komitmen Organisasi Pada CV TAN SYAHABI
Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21/10/2021 Pembimbing I :  **Amrillah Azrin, SE. MM**
NIDN : 0203026201

Tanggal 21/10/2021 Pembimbing II :  **Kamariah, SE. MM**
NIDN : 0221075802

157/PS/DFE/2021

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal 25-10-2021



Dr. Msy. Mtkial, SE. M. Si. Ak. CA. CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 25-10-2021



Marivam Zanariah, SE. M. M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rima Oktavia
Nomor Pokok/NIM : 1701110145
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan, Motivasi Kerja dan
Komitmen Organisasi Pada CV TAN SYAHABI
Palembang

Penguji Skripsi:

Tanggal 21/10/2021 Ketua Penguji :  : Amriyah Azrin, SE. MM
NIDN : 0203026201

Tanggal 21/10/2021 Penguji II :  : Kamariah, SE. MM
NIDN : 0221075802

Tanggal 22/10/2021 Penguji III :  : Syahyuni, SE. MM
NIDN : 0226106101



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal 25/10/2021




Dr. Msv. Mikial, SE. M. Si. Ak. CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 25-10-2021


Marivani Zanariah, SE, M. M
NIDN : 0222096301

MOTTO dan Persembahan :

- ❖ “Jika kamu tidak dapat melakukan hal-hal hebat, maka lakukanlah hal-hal kecil dengan cara yang hebat”.
- ❖ “Sukses tidak perlu dipaksakan, Kerjakan saja apa yang sudah kita mulai. Pada waktunya nanti, Sukses yang akan memaksa anda”.
- ❖ “Bangkit karena menyerah bukan pilihan”.

Kupersembahkan Kepada :

- Ayahanda dan Ibunda ku Tercinta
- Adik-adik ku tersayang
- Kakek dan Nenek ku tersayang
- Keluarga besar ku tercinta

ABSTRAK

RIMA OKTAVIA, “PENGARUH KETERAMPILAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV TAN SYAHABI PALEMBANG” (dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE. MM dan Ibu Kamariah, SE. MM)

Skripsi ini pada dasarnya membahas bagaimana Pengaruh Keterampilan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV TAN Syahabi Palembang. Disini penulis mencoba untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen yang akan diteliti bagaimana Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV TAN Syahabi Palembang, baik secara simultan maupun secara parsial.

Setelah dilakukan tinjauan pustaka dan penyusunan hipotesis, diperoleh data dari penyebaran kuesioner 30 karyawan CV TAN Syahabi Palembang. Kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif. Analisis Kuantitatif meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji statistik deskriptif, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t, serta analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²).

Hasil penelitian ini didapat Pengaruh Keterampilan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan (F) Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV TAN Syahabi Palembang. Dengan persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 2.113 + 328 X_1 + 261 X_2 + 271 X_3 + e$. Variabel Keterampilan (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Komitmen Organisasi (X₃) mempunyai arah Koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan Pada CV TAN Syahabi Palembang. Koefisien determinasinya sebesar 0,934 (93,4%) variabel Kinerja dapat dijelaskan atau Terdapat Pengaruh variabel Keterampilan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya 6,6 % berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Keterampilan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Keterampilan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV TAN SYAHABI Palembang”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh dari kesempurna, hal ini dikarenakan oleh terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti guna untuk penyempurnaan penulis selanjutnya, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M. Si. Ak, CA, CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM, Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unversitas Tridinanti Palembang.
3. Bapak Amrillah Azrin, SE., MM, selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
4. Ibu Kamariah, SE. MM, selaku pembimbing II anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.

5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
6. Bapak dan karyawan CV TAN SYAHABI Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kedua orang tua yang memberikan dukungan moril dan terutama materi guna penyelesaian skripsi, serta semua saudara kandung tercinta.
8. Teman-teman, sahabat yang selalu menemani dan memberikan semangat.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga amal baik dari Bapak-bapak dan Ibu-ibu mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, Mei 2021

Rima Oktavia

RIWAYAT HIDUP

Rima Oktavia, lahir di Bailangu, 24 November 1997 anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Marwadon dan Ibu Sri Mulyani.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 3 Bailangu jl. Betung Sekayu, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 7 Sekayu jl. Betung Sekayu dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMK Negeri 1 Sekayu jl. Kol Wahid Udin No, lk. 1, Kayuara, Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan 30711. Pada Tahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2021

(Rima Oktavia)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rima Oktavia

NPM : 1701110145

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Skripsi dan gelar saya di kemudian hari.

Palembang, 2021

Penulis



(Rima Oktavia)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Pengertian Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan....	11
2.1.3 Indikator Kinerja	14
2.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan	15
2.1.5 Manfaat dari Penilaian Kinerja Karyawan.....	15
2.2 Keterampilan	16
2.2.1 Definisi Keterampilan	16
2.2.2 Jenis-jenis Keterampilan	18
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan.....	21
2.2.4 Aspek-aspek Keterampilan	22
2.2.5 Indikator Keterampilan	23

2.3	Motivasi Kerja.....	24
2.3.1	Pengertian Motivasi kerja	24
2.3.2	Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	25
2.3.3	Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	25
2.3.4	Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja	27
2.3.5	Teori-teori Motivasi	28
2.3.6	Indikator Motivasi.....	32
2.4	Komitmen Organisasi	33
2.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi	33
2.4.2	Faktor-faktor Komitmen Organisasi	34
2.4.3	Dimensi Komitmen Organisasi.....	34
2.4.4	Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	35
2.4.5	Membangun Komitmen Organisasi	37
2.4.6	Indikator Komitmen Organisasi.....	38
2.5	Penelitian Lain Yang Relevan	39
2.6	Kerangka Berpikir.....	40
2.7	Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	44
3.1.1	Tempat Penelitian	44
3.1.2	Waktu Penelitian.....	44
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.1	Sumber Data.....	44
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.3	Populasi,Sample,dan Sampling	47
3.3.1	Populasi.....	47
3.3.2	Sample	47
3.3.3	Teknik Sampling.....	47
3.4	Rancangan Penelitian.....	48
3.5	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	48
3.5.1	Variabel Penelitian.....	48

3.5.2	Defenisi Operasional.....	48
3.6	Instrumen Penelitian	51
3.7	Teknik Analisis Data	52
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	52
3.7.2	Uji Validitas	53
3.7.3	Uji Reliabilitas	54
3.7.4	Analisis Statistik Deskriptif	55
3.7.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
3.7.6	Analisis Koefisien Korelasi (r)	55
3.7.7	Koefisien Determinasi(R^2).....	56
3.8	Uji Hipotesis	59

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	60
4.1.1	Sejarah Singkat CV. TAN SYAHABI PALEMBANG ...	60
4.1.2	Visi dan Misi CV. TAN SYAHABI PALEMBANG	60
4.1.2.1.	Visi Resto Bebek Syahabi.....	60
4.1.2.2.	Misi Resto Bebek Syahabi	60
4.1.3	Stuktur Organisasi Perusahaan	60
4.1.4	Pengertian dan Tugas Pokok.....	62
4.2	Pembahasan Penelitian.....	74
4.2.1	Karakteristik Responden	74
4.3.	Analisis Data dan Pembahasan	75
4.3.1.	Hasil Uji Validitas.....	75
4.3.2	Hasil Uji Realibitas	77
4.3.3	Analisis Deskriptif Data.....	78
4.4	Hasil Analisa Regresi Linier Berganda.....	82
4.4.1	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	84
4.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	86
4.4.3	Uji Hipotesis	86
4.4.4	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	87

4.4.5 Hasil Uji t	88
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
3.1. Jadwal Penelitian.....	44
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	50
3.3. Skala Likert.....	52
3.4 Kategori Skala.....	53
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	56
4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	74
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	75
4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	75
4.4 Hasil Uji Validitas Keterampilan (X_1).....	76
4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2).....	76
4.6 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_3).....	77
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	78
4.8 Distribusi Variabel Keterampilan.....	79
4.9 Distribusi Variabel Motivasi Kerja.....	80
4.10 Distribusi Variabel Komitmen Organisasi.....	81
4.11 Distribusi Variabel Keputusan Pembelian.....	82
4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	83
4.13 Hasil Uji Koefisien korelasi (r).....	85
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	86
4.15 Hasil Uji F.....	87
4.16 Hasil Uji t.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	43
3.1 Stuktur Organisasi Perusahaan	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Banyaknya sumber daya manusia (SDM) yang ada saat ini mengharuskan kita untuk berpikir bagaimana cara untuk memanfaatkan SDM itu secara optimal agar dapat digunakan dengan secara efektif dan efisien. Untuk menciptakan SDM yang handal diperlukan perbaikan pendidikan dan penyediaan fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai. Pendidikan yang berkualitas diperlukan untuk menciptakan SDM yang handal. Selain itu, fasilitas sosial dan lapangan kerja yang memadai sangat diperlukan untuk menampung SDM yang ada.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, di butuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu menghasilkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi serta dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Tuntutan suatu organisasi yaitu menciptakan produktivitas kinerja yang baik agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin.

Kinerja merupakan suatu bagian yang berkaitan dengan kehidupan organisasi dan semua orang yang terlibat di dalamnya. kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Umumnya, setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia (SDM). Sehingga dalam hal ini,

SDM menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja, oleh sebab itu organisasi harus menjamin agar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat terpenuhi secara maksimal.

Kinerja menjadi perhatian khusus bagi seluruh organisasi sebab tercapaiannya tujuan dan sasaran organisasi tergantung pada kinerja SDM didalamnya. Dimana faktor SDM menjadi peran penting dalam suatu organisasi dan sebagai tonggak penentu kelangsungan hidup organisasi. Oleh sebab itu peningkatan kinerja bukanlah masalah yang langsung dapat diselesaikan. Karena kinerja karyawan merupakan masalah yang cukup kompleks dimana tingkat kinerja dipengaruhi beberapa faktor seperti Keterampilan, motivasi kerja dan komitmen organisasional itu sendiri.

Keterampilan merupakan kemampuan dasar yang melekat dalam diri manusia, yang kemudian dilatih, diasah, serta dikembangkan secara terus menerus. Kemampuan itu menjadi potensial, sehingga kemudian seseorang tersebut menjadi ahli serta profesional di bidang tertentu.

Keterampilan bisa mengalami perkembangan, atau peningkatan dengan proses belajar atau didasari dengan beragam ilmu. Jika awalnya merasa tidak ada keterampilan, tetapi terus dilatih, diasah, serta dikembangkan kemudian seiring berjalannya waktu akan memunculkan keterampilan yang berkembang melalui proses belajar. Begitu juga sebaliknya, apabila di dalam diri manusia memiliki keterampilan yang potensial, tetapi tidak dikembangkan atau dibiarkan begitu

saja, sehingga akan terjadi kemungkinan bahwa keterampilan dalam diri seseorang tersebut akan berkurang.

Melalui keterampilan yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil, begitu pula sebaliknya. Kurang atau tidak ada keterampilan dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Keterampilan menjadi sangat penting dalam kehidupan manusia. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan karyawan dapat berprestasi dan mampu meningkatkan kualitas keterampilan yang dimilikinya guna untuk menciptakan SDM yang handal.

Pamela & Oloko Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan begitu, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Jadi secara keseluruhan motivasi dapat diartikan sebagai pemberian daya penerangan yang menciptakan kegairahan seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upahnya untuk mencapai kepuasan.

Setiap karyawan pasti pernah mengalami kepenatan dan kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja sehari-hari. Semakin banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, *deadline* menumpuk, target yang harus dicapai seringkali menjadi beban bagi karyawan dalam bekerja. Secara tidak sadar rutinitas tersebut

dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang akan berdampak buruk terhadap kinerja dan menyulitkan untuk mengembangkan karier. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu, organisasi memerlukan berbagai faktor untuk mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, seperti menumbuhkan loyalitas karyawan melalui motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya loyalitas dan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik bagi organisasi.

Moorhead dan Griffin (2014:73), komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut L. Mathis-John H. Jackson, Komitmen Organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidak hadirannya dan angka perputaran karyawan.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada

organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen yang tinggi akan memiliki korelasi yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada keuntungan organisasi namun juga memberikan dampak bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang baik, sehingga akan membawa dampak positif bagi kelangsungan pekerjaan karyawan.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap yang tinggi dibandingkan karyawan yang berkomitmen rendah. Komitmen dapat mendorong karyawan untuk ingin maju mengejar keunggulan dan meraih prestasi. Tanpa komitmen karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan organisasi. Proses dalam menerapkan komitmen secara terus menerus diharapkan agar karyawan memiliki kesadaran diri untuk berkerja secara maksimal.

CV TAN SYAHABI Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Rumah Makan yang bernama Bebek Syahabi. Bebek Syahabi Palembang merupakan sebuah rumah makan yang bukan saja menyediakan “Bebek” melainkan banyak sekali variasi dan pilih seperti Ayam, Bebek, Burung, Kepiting, Udang, berbagai macam ikan dan sayur dan tambahan lainnya yang tidak jauh dari ciri khas masakan rumahan ditambah dengan tema pondok lesahan yang membuat suasana pada saat makan menjadi lebih nikmat.

Rumah Makan Bebek Syahabi merupakan salah satu rumah makan terletak dipusat kota dan dapat dijangkau siapa saja. Disediakan lahan parkir dan adapun fasilitas lainnya seperti Ac, Ruangan VIP, CCTV, Mushollah, Kamar Kecil, dan Washtafel. Bebek Syahabi juga memiliki nilai tambah dari beberapa rumah makan lainnya, yaitu Bebek Syahabi selalu membuat penawaran khusus untuk calon pelanggan dengan membuat penawaran makan + karaoke diruang VIP di Bebek Syahabi dan akan diberikan potongan harga apabila memenuhi syarat dan ketentuan.

Citra sebuah makanan selalu menempati urutan pertama dalam pemenuhan kebutuhan manusia, sehingga masalah pangan ini termasuk dalam kategori kebutuhan pokok. Dalam hal ini masing-masing orang mempunyai cara yang berbeda-beda untuk mengkonsumsi sebuah makanan ada yang mengelohnya sendiri adapula yang membelinya di Rumah Makan yang dikarenakan lebih praktis dan sesuai dengan selera. Banyak faktor yang mempengaruhi konsumen melakukan pembelian ulang pada suatu usaha penyediaan makanan diantaranya cita rasa makanan, keterjangkuan harga, perhatian dan pelayanan cepat, dan lain-lain. Cita rasa yang diberikan pada rumah makan ini cukuplah memanjakan lidah. Karena dengan cita rasa makanan yang baik para konsumen merasakan kepuasan tersendiri sehingga sesuai dengan harapan konsumen. Cita rasa memiliki pengaruh yang tinggi terhadap minat dan kepuasan konsumen.

Perkembangan dunia bisnis kuliner saat ini mengalami pertumbuhan yang cukup pesat, kondisi demikian tak heran menciptakan persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memuaskan para pelanggan atau

penikmat kuliner saat ini agar banyaknya pesaing tidak memberikan pengaruh yang buruk terhadap bisnis yang dijalankan. Untuk itu karyawan diharapkan memberikan kepuasan kepada konsumen dengan keterampilan yang mereka miliki. Karena beda orang yang memasak maka akan berbeda pula rasa makannya.

Hal tersebut berdampak buruk bagi perusahaan oleh sebab itu perlunya keterampilan agar setiap masakan yang disajikan sesuai dengan harapan konsumen. Kinerja karyawan yang menurun disebabkan krisis motivasi dan kurangnya pemahaman mengenai komitmen organisasi dalam mengerjakan pekerjaan. Dan hal tersebut dapat menjadi masalah yang serius bagi organisasi dan harus segera ditangani agar seluruh karyawan CV TAN SYAHABI Palembang dapat lebih maksimal dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pemaparan diatas penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi CV TAN SYAHABI Palembang dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan dapat tercapai. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian pada CV TAN SYAHABI Palembang dengan judul **“Pengaruh Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV TAN SYAHABI Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV TAN SYAHABI Palembang?
2. Apakah Keterampilan secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV TAN SYAHABI Palembang?
3. Apakah Motivasi Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV TAN SYAHABI Palembang?
4. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV TAN SYAHABI Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan dapat mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada CV TAN SYAHABI Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah Keterampilan secara parsial mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada CV TAN SYAHABI Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja secara parsial mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada CV TAN SYAHABI Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi secara parsial mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada CV TAN SYAHABI Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam menganalisis Pengaruh Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV TAN SYAHABI Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah penilaian keterampilan, motivasi dan komitmen.

3. Bagi Civitas Akademik

Bagi Civitas Akademik adalah agar dapat memberikan sumbangan yang berarti serta dapat menjadi bahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi untuk penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Teori dan*
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fakultas Ekonomi. 2021. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Kedua Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti : Palembang
- Griffin, Ricky W. And Moorhead, Gregory. 2014. *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. Edition 11. USA : Natop Boulevard.
- Hasibuna, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilyas. 2011. *Kinerja. Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM. Universitas Indonesia.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan perusahaan*. Bandung : PT. Remanja Rosdakarya.
- Neni Marlina. 2018. *Pengaruh keterampilan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Palembang*. UIN Radeh Fatah Palembang : Skripsi.
- Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Solehhudin Simatupang. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengawas Keuangan Tenaga Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan*. UTP : Skripsi.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto Danang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS.

Veithzal Rivai, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori praktek*. Raja Wali Pers. Jakarta.

Winardi. 2016. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT . Raja Grafindo Persada.