

**PENGARUH KOMITMEN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SELARAS PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian dan Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



DIAJUKAN OLEH:

SOVIA SEPTIANI

NPM. 1801110513

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Sovia Septiani
Nomor Pokok : 18.01.11.05.13
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Selaras
Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 08-04-2022 Pembimbing I : M.A. Baidowi, SE., M.M.
NIDN. 0226025801

Tanggal 08-04-2022 Pembimbing II : Suharti, S.E., M.M.
NIDN. 0220086501

Mengetahui :

Dekan

Ketua Program Studi



Tanggal 08-04-2022
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS.

NIDN. 0205026401

Tanggal 08-04-2022
Mariyam Zanariah, SE., M.M.
NIDN. 0222096301

084 / PS / DFE / 22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : **Sovia Septiani**
Nomor Pokok : **18.01.11.05.13**
Jurusan/Prog. Studi : **Manajemen**
Jenjang Pendidikan : **Strata I**
Mata Kuliah Pokok : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Selaras
Palembang**

Penguji Skripsi :

Tanggal 08-04-2022 Ketua Penguji : **M.A. Baidowi, SE., M.M.**

NIDN : 0226025801

Tanggal 08-04-2022 Penguji I : **Suharti, SE., M.M.**

NIDN : 0220086501

Tanggal 08-04-2022 Penguji II : **Ellen Sumiarni, SE., M.M.**

NIDN : 0223116001

Mengesahkan :



Tanggal 08-04-2022

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS.

NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi



Tanggal 08-04-2022

Mariyam Zanariah, SE., M.M.

NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ "Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah." (Abu Bakar Sibil)
- ❖ "Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada dialah tempat meminta." (Penulis)

Kupersembahkan untuk

- ♥ Allah SWT sebagai wujud
rasa syukur atas ilmu yang
Allah SWT berikan kepadaku
- ♥ Kedua orang tuaku Papa
Muhammad Soleh dan Mama
Ninik Susanti
- ♥ Dosen Pembimbing dan
Dosen Jurusan Manajemen
- ♥ Teman – teman perjuangan
seangkatan jurusan
manajemen angkatan 2018
- ♥ Almamaterku

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sovia Septiani

Nomor Pokok : 1801110513

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya 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, Maret 2022

Penulis



Sovia Septiani

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Selaras Palembang”**.

Dalam penulisan proposal ini penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan dan pengarahan serta saran – saran dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,AK.,CA.,CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Bapak MA. Baidowi, SE.,MM. Selaku Dosen Pembimbing Utama yang memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal ini.
5. Ibu Suharti, SE.,MM. Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal ini.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
7. Bapak Pimpinan CV. Selaras Palembang beserta staf/karyawan yang telah bersedia memberikan data.
8. Orang Tua, dan Sepupu yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta do'a yang tak pernah habisnya.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian proposal ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT, membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senantiasa mendapat lindungan dan kasih sayangnya. Amiin ya robbal' alamin.

Palembang, Maret 2022

Penulis,



(Sovia Septiani)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Pengertian Komitmen.....	10
2.1.2 Pengertian Kepuasan.....	17
2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja.....	21

	2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan.....	25
	2.2 Hubungan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
	2.3 Hubungan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
	2.4 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
	2.5 Penelitian Lain Yang Relavan.....	31
	2.6 Kerangka Berfikir.....	33
	2.7 Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
	3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
	3.2.1 Teknik Pengumpulan Data.....	36
	3.3 Populasi, Sample, dan Sampling.....	38
	3.4 Rancangan Penelitian.....	40
	3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	
	Variabel.....	40
	3.6 Instrumen Penelitian.....	41
	3.7 Teknik Analisis Data.....	43
	3.8 Sistematika Penulisan.....	50
	3.9 Langkah dan Jadwal Kerja.....	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Hasil Penelitian.....	53
	4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	57
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	

5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Tingkat Supply Barang CV. Selaras Palembang Tahun 2017 – 2021.....	5
3.1 Populasi Penelitian.....	39
3.2 Jadwal Kerja Tahun 2021 – 2022.....	52
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
4.5 Uji Validitas Variabel Komitmen (X_1).....	62
4.6 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	63
4.7 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3).....	65
4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	66
4.9 Uji Reliabilitas.....	68
4.10 Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test..	70
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
4.13 Hasil Uji Autokorelasi.....	75
4.14 Hasil Uraian Regresi (Pengaruh) Linear Berganda Variabel Komitmen (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.15 Hasil Uji F.....	79

4.16 Hasil Uji t.....	80
4.17 Koefisien Determinasi Komitmen (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3).....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	34
4.2 Grafik Normal Probability Plot.....	71
4.3 Grafik Scatterplot.....	73
Struktur Organisasi CV. Selaras Palembang.....	97

ABSTRAK

SOVIA SEPTIANI. PENGARUH KOMITMEN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA DI CV. SELARAS PALEMBANG.

Bimbingan Bapak M.A. Baidowi, SE., M.M dan Ibu Suharti, SE., M.M

Penelitian dilakukan di CV. Selaras Palembang. Objek penelitian ini adalah komitmen, kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di CV. Selaras Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah : 1) komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Selaras Palembang. Populasi penelitian adalah para karyawan CV. Selaras Palembang, yang berjumlah 40 responden sesuai dengan data yang tercatat pada bagian sumber daya manusia di CV. Selaras Palembang.

Teknik pengambilan sampling menggunakan metode sampling jenuh. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 40 responden. Metode analisis data dilakukan dengan cara regresi berganda, uji F dan uji t. Hasil uji F di dapat nilai F_{hitung} sebesar 60,443 dengan tingkat sig. 0,000, karena nilai sig. $F < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi dan penempatan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Selaras Palembang. Hasil uji t didapat nilai t_{hit} komitmen sebesar -3,614 dengan tingkat sig. 0,000, karena nilai sig $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Selaras Palembang. Hasil uji t didapat nilai t_{hit} komitmen sebesar 6,727 dengan tingkat sig. 0,000, karena nilai sig $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Selaras Palembang. Hasil uji t didapat nilai t_{hit} komitmen sebesar 8,599 dengan tingkat sig. 0,000, karena nilai sig $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Selaras Palembang.

Dari pengujian tersebut dihasilkan kesimpulan CV. Selaras Palembang, dan faktor komitmen, kepuasan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Selaras Palembang. Implikasi dari penelitian ini diharapkan agar manajemen CV. Selaras Palembang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dengan memperhatikan aspek – aspek komitmen, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci : Komitmen, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Sovia Septiani, dilahirkan di Palembang pada tanggal 29 September 1997 dari Ayah Muhammad Sholeh dan Ibu Ninik Susanti ia anak pertama (anak tunggal).

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Indriasana Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Indriasana Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMA Xaverius 3 Palembang. Pada tahun 2018 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2021 ia mulai bekerja di CV Selaras Palembang sebagai Marketing dengan jabatan sebagai Marketing.

Palembang, Maret 2022



(Sovia Septiani)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai salah satu syarat untuk memenuhi kelulusan pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tiridananti Palembang, penulis melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tentang objek penelitiannya adalah CV. Selaras Palembang Perusahaan bergerak dibidang pengadaan barang (*supplier*).

Komitmen seseorang terhadap perusahaan juga menjadi isu yang penting di dalam dunia kerja. Namun, pada kenyataannya yang terjadi di CV. Selaras Palembang tidak semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di CV. Selaras Palembang bahwa telah ada indikasi menurunnya komitmen karyawan. Menurunnya dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa terdapat beberapa karyawan yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri. Hal ini tentunya akan menghambat aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

CV. Selaras Palembang telah memperhatikan dan berusaha memberikan apa yang menjadi kebutuhan karyawannya, dengan harapan karyawan akan merasa puas. Dalam hal pekerjaan, karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Perusahaan CV.

Selaras Palembang memberikan gaji sesuai dengan UMK Palembang dan waktu pemberian gaji sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Keakraban hubungan antara atasan dengan karyawan juga terjalin dengan baik dan perusahaan memberikan kesempatan untuk maju bagi karyawan.

Dalam hidup berkarya, setiap individu tentunya memerlukan motivasi yang kuat untuk menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, tidak terkecuali karyawan CV. Selaras Palembang. Oleh Sebab itu, CV. Selaras Palembang juga telah melakukan berbagai cara untuk memotivasi karyawannya agar karyawannya bekerja dengan optimal. Pemotivasian terhadap karyawan tersebut dilakukan antara lain dengan memberikan bonus/insentif bagi karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, pada saat – saat tertentu perusahaan mengadakan kegiatan wisata bersama untuk menjalin keakraban antarkaryawan dan dengan atasan, pimpinan melakukan pengawasan ketika karyawan sedang menjalankan pekerjaannya, dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri terhadap hal – hal yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Kinerja tenaga vendor memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Karena, hubungan yang baik dengan supplier sangat berdampak pada pengiriman barang yang tepat waktu, penawaran harga khusus untuk barang yang diinginkan, ketersediaan barang yang konsisten untuk perusahaan sampai dengan kualitas barang yang ada pesan. Pelayanan administrasi dengan kinerja yang lebih baik secara maksimal dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing pegawai dalam mewujudkan tujuan pemasok atau supplier.

Kinerja dari seorang pegawai akan dipengaruhi oleh banyak sekali faktor, tetapi yang dibahas dalam permasalahan ini hanya berfokus pada masalah Komitmen, kepuasan, dan motivasi kerja, yang akan memberikan dampak pada hasil kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada perusahaan CV. Selaras Palembang.

Komitmen kerja juga sangat memengaruhi kinerja pegawai, dimana komitmen merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya, bagi para karyawan dan staf misalnya diproses tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tetap bertahan di dalam institusi. Dengan komitmen yang tinggi tentunya akan meningkatkan kepuasan serta motivasi kinerja karyawan dan staf dalam pemahaman dan pengawasan tugas, disiplin, mampu memecahkan masalah, mampu bekerjasama, tepat dalam mengambil keputusan, menyelesaikan semua tanggung jawab yang telah dibebankan.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap (*attitude*) bagi seorang pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai demikian pula sebaliknya. Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai pada CV. Selaras Palembang dapat dilihat dari beban pekerjaan yang tidak merata, kurang adanya kerjasama di antara sesama pegawai dan kurang

masukan dari pimpinan, seberapa baik hasil kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai dan lain – lain.

Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan serta bisa juga menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Semangat kerja dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan dari vendor tersebut. Fenomena – fenomena yang berkaitan dengan motivasi dapat dilihat dari sikap yang diperlihatkan pegawai seperti kurangnya kebebasan dalam mengemukakan ide – ide ataupun pendapat dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada.

Selain faktor komitmen dan kepuasan serta motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan data realisasi tingkat supply barang di CV. Selaras Palembang dari tahun 2017 sampai dengan 2021, hal ini bisa dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1

Data Tingkat Supply Barang CV. Selaras Palembang 2017 – 2021

No	Tahun	Jumlah Supply Barang
1.	2017	25
2.	2018	23
3.	2019	20
4.	2020	25
5.	2021	12

Sumber data : CV. Selaras Palembang

Dari table diatas, terjadi penurunan tingkat supply barang di CV. Selaras Palembang pada tahun 2021. Hal ini menunjukkan adanya penurunan supply barang dikarenakan kerja yang masih kurang baik dilihat dari aspek kualitas dibuktikan dengan adanya penurunan dari tahun 2021. Tanpa ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik niscaya semua itu dapat terwujud. Dengan pengambilan berbagai kebijakan yang tepat dapat menumbuhkan komitmen dan kepuasan kerja bagi karyawan. Pemberian motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat terus bertahan dan tetap mempertahankan keanggotaanya diperusahaan CV. Selaras Palembang serta terus memberikan kemampuan terbaiknya guna kemajuan perusahaan, namun pada observasi yang telah dilakukan masih ditemukan kesenjangan

antara harapan dan apa yang didapatkan karyawan seperti pemberian kompensasi yang belum sesuai harapan karyawan, hubungan yang kurang baik dengan para pemimpin maupun sesama karyawan, kurangnya pemberian pelatihan, dan perlakuan yang kurang adil menurut karyawan menjadikan masih kurang optimalnya kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai CV. Selaras Palembang, yang mana hal ini akan sangat berguna bagi pihak karyawan dan staf CV. Selaras Palembang itu sendiri. Sedangkan tujuan khusus di dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Selaras Palembang. Setelah mengetahui faktor mana yang paling berpengaruh maka pihak perusahaan bisa mengimplementasikan di dalam kebijakan – kebijakan perusahaan agar nanti bisa digunakan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Selaras Palembang**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh komitmen, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Selaras Palembang?
2. Apakah ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di CV. Selaras Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Selaras Palembang?
4. Apakah ada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Selaras Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui pengaruh komitmen, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Selaras Palembang.
2. Mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di CV. Selaras Palembang.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Selaras Palembang.
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Selaras Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

1. Laporan ini dapat dijadikan sebagai satu masukan yang dapat dikembangkan berkenaan dengan permasalahan yang dibahas untuk dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan CV. Selaras Palembang dalam menjalankan kegiatan perusahaan terutama dibagian dari sumber daya manusia.
2. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau masukan untuk kebijakan-kebijakan perusahaan pada periode-periode selanjutnya.

1.4.2 Bagi Pembaca

1. Dapat dijadikan sebagai referensi dalam rangka menghadapi masalah yang sama dan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Pembaca diharapkan dapat mengetahui, memahami, dan mampu mengimplementasi teori, konsep, dan langkah-langkah penulisan penelitian dan unsur-unsurnya.
3. Pembaca dapat memahami dan menguasai tentang penulisan skripsi, tesis, disertasi jurnal.
4. Pembaca dapat mengetahui dan memahami naskah penelitian, jenis-jenis dan ciri-ciri serta syarat-syarat dalam penelitian.

1.4.3 Bagi Penulis

1. Sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan penerapan teori yang diperoleh dengan praktek yang sebenarnya.

2. Dapat dijadikan pengalaman yang berguna diwaktu yang akan datang.
3. Penulis dapat berkenalan dengan kegiatan perpustakaan seperti mencari bahan bacaan dalam katalog pengarang atau katalog judul buku.
4. Penulis dapat memperoleh kepuasan secara intelektual.
5. Dapat dijadikan bahan referensi untuk memperluas cakrawala ilmu pengetahuan masyarakat.
6. Membentuk budaya akademik dipendidikan perkuliahan baik pada mahasiswa, dosen, dan stafnya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Amir, M.F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan.* Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : Rineka Cipta
- Danang Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi.* Bandung: PT Refika Aditama
- Dr. S. Margono. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Drs. Bintoro, M.T dan Drs. Daryanto, (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan,* Penerbit : Gava Media.
- Duwi Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi.* Bandung : Alfabeta.

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, cetakan VII Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenorogo.
- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenorogo
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi – 2. Cetakan ke – 13*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Joko, Setiono, (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Suka Abadi Palembang*. Skripsi, FE : Universitas Tridinanti Palembang.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Laksmi Riani, A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Sagala (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rozarie, R.De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : CV. Rozarie.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Selemba Empat.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT. Alfabet
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,CV
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sutrisno, Eddy (2011), *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Eddy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul, (2012). *Perilaku Organisasi*, Bandung : CV. Pustaka Setia.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasional*. Bandung : Pustaka Setia

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
Persada.