

**PENGARUH EFEKTIVITAS, KUALITAS KERJA DAN
KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
TRINATA MULYA SENTOSA SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

PUTU NANTRA SUCIPTO

NPM. 18 01 11 00 03

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

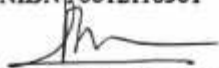
Nama : Putu Nantra Sucipto
Nomor Pokok/NPM : 1801110003
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas, Kualitas Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi :

Tanggal, 11-09-2022 Pembimbing I :


Hi. Nina Fitriana, SE., M.M
NIDN: 0012116501

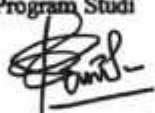
Tanggal, 11-09-2022 Pembimbing II:


M.A Baidowi, S.E., MM
NIDN : 0226025801

Mengetahui,



Ketua Program Studi

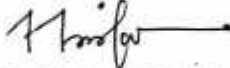

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 022096301

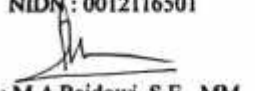
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

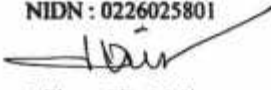
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : PUTU NANTRA SUCIPTO
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.00.03
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH EFEKTIVITAS, KUALITAS KERJA
DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. TRINATA MULIA SENTOSA
SUMATERA SELATAN

Penguji Skripsi

Tanggal 11 - 09 - 2022 Ketua Penguji :  : Hj. Nina Fitriana, SE., M.M
NIDN : 0012116501

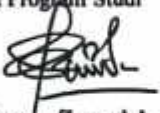
Tanggal 11 - 09 - 2022 Penguji I :  : M.A Baidowi, S.E., MM
NIDN : 0226025801

Tanggal 11 - 09 - 2022 Penguji III :  : Liliana, SE., M.Si
NIDN.0214066501



Mengesahkan,

Ketua Program Studi


Mariyan Zanariah, SE., MM
NIDN. 022209630

iii

11/PS/DFE/22

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Asungkerta Ware Nugraha dengan penuh Syukur KehadapanMu ya Tuhan hamba bisa menyelesaikan skripsi ini

KUPERSEMBAHKAN KEPADA:

- ❖ *Tuhan Yang Maha Esa yang selalu melindungiku*
- ❖ *Kedua orangtuaku sembah sujudku kepada ayahku (wayan alex sanggra) dan ibuku (komang nidia anistik dewi) yang selalu mendo'akan dan menanti keberhasilanku serta memberikan kasih sayang yang tiada duanya juga penyemangatkku.*
- ❖ *Buat adik-adikkku (kadek nisa radita, (nyoman rio sadiatana) yang selalu memberikan kasih sayang, semangat serta do'anya untukku*
- ❖ *Buat teman-temanku tercinta juga saudaraku (heni,aldi,luki,yuda,pajri dan teman-temanku yang lainnya) yang selalu memberikan semangat dan menemaniku dalam perjalanan ini*
- ❖ *Buat nimade desti d'wi aditya yang selalu memberi semangat dan dukungannya selama ini*
- ❖ *Buat guru pembimbingku (Hj. Nina Fitriana, SE., M.M dan M.A Baidowi, S.E., MM)terimakasih telah membimbingku dalam menyelesaikan tugasku ini*
- ❖ *Almamaterku tercinta yang selaluku banggakan*

MOTO:

- ❖ *Tidak ada kata salah dalam berjuang selagi ingin berusaha untuk menghadapi rintangan meskipun sulit Tuhan pun akan selalu membimbing untuk mereka yang tak pernah mengeluh.*
- ❖ *Kegagalan bukanlah akhir dari segalanya namun bangkit dan kembali perbaiki kesalahan yang pernah terjadi itu akan menjadikan langkah baru menuju keberhasilan*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PUTU NANTRA SUCIPTO

Npm : 1801110003

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini 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, 6 April 2022

Penulis



PUTU NANTRA SUCIPTO

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas, Kualitas Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa”** Skripsi disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. 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 Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE., M.M dan Bapak M.A Baidowi, S.E., MM selaku pembimbing I dan pembimbing II dengan segala kesabaran dan kebesaran

jiwa telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan tugas akhir ini.

5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dengan setulus hati selama penulis dimasa perkuliahan. Semoga ilmu yang di berikan bisa bermanfaat dimasa mendatang.
6. PT. Trinata Mulia Sentosa yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kedua Orang Tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan, nasehat dan dorongan dalam penyusunan proposal ini. Semoga amal baik Bapak/Ibu mendapat balasan dari dari Tuhan yang Maha Esa.

Palembang, Desember 2021

Penulis,

Putu Nantra Sucipto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 .Latar Belakang	1
1.2 .Perumusan Masalah	5
1.3 .Tujuan Penelitian	5
1.4 .Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Efektivitas	7
2.1.1.1 Ukuran Efektivitas	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas.....	9
2.1.1.3 Dimensi & Indikator Efektivitas.....	13
2.1.2 Kualitas Kerja.....	19
2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja	21
2.1.2.2 Pengukuran Kualitas Kerja.....	22

	Halaman
2.1.2.3 Dimensi Kualitas Kerja	23
2.1.2.4 Indikator Kualitas Kerja	24
2.1.3 Komitmen Karyawan	25
2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan	25
2.1.3.2 Dimensi Komitmen Karyawan	26
2.1.3.3 Indikator Komitmen Karyawan	27
2.1.4 Kinerja Karyawan	28
2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
2.1.4.2 Metode Penilaian Kinerja	30
2.1.4.3 Pengukuran Kinerja	31
2.1.4.4 Dimensi Kinerja Karyawan	32
2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan	33
2.2 Penelitian yang Relevan.....	35
2.3 Kerangka Berfikir	39
2.4 Hipotesis	40
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat& Waktu Penelitian	42
3.1.1 Tempat Penelitian.....	42
3.1.2 Waktu Penelitian	42
3.2 Sumber& Teknik Pengumpulan Data	43
3.2.1 Sumber Data.....	43
3.2.1.1 Data Primer.....	43
3.2.1.2 Data Sekunder.....	44
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.3 Populasi, Sampel & Sampling	45
3.3.1 Populasi.....	45

	Halaman
3.3.2 Sampel.....	46
3.3.3 Sampling	47
3.4 Rancangan Penelitian.....	47
3.5 Variabel & Definisi Operasional.....	47
3.5.1 Variabel	47
3.5.2 Devinisi Oprasional	48
3.6 Instrumen Penelitian	51
3.7 Uji Validitas	51
3.8 Uji Realibilitas	52
3.9 Teknik Analisis Data.....	53
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	53
3.9.2 Analisis Statistik Inferensial.....	53
3.9.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
3.9.2.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	54
3.9.2.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	55
3.10 Uji Hipotesis	55
3.10.1 Uji Simultan (uji F).....	55
3.10.2 Uji Signifikansi (uji T).....	56
3.11 Sistematika Penulisan	57
3.12 Langkah & Jadwal Kerja	58
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	59
4.1.1 Sejarah Singkat Instansi.....	59
4.2 Pembahasan dan Interpretasi	59
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	59

	Halaman
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
4.3 Uji Instrumen Penelitian	61
4.3.1 Uji Reliabilitas	61
4.4 Analisis Statistik Deskriptif	62
4.4.1 Variabel Efektivitas (X_1)	64
4.4.2 Variabel Kualitas (X_2)	66
4.4.3 Variabel Komitmen (X_3)	68
4.4.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
4.5 Analisis Statistik Infrensial	72
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi	74
4.5.3 Analisis Korelasi Determinansi	76
4.6 Uji Hipotesis Statistik	77
4.6.1 Uji Simultan (uji F).....	77
4.6.2 Uji Parsial (uji T)	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian yang Relevan.....	36
3.1 Kegiatan Penelitian	42
3.2 Variabel & Definisi Operasional.....	49
3.3 Interpretasi Nilai (r)	55
4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Umur	60
4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Kelamin	60
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
4.4 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.5 Frekuensi Distribusi Variabel	63
4.6 Distribusi Frekuensi dan Variable Efektivitas (X_1)	65
4.7 Distribusi Frekuensi dan Variable Kualitas (X_2)	67
4.8 Distribusi Frekuensi dan Variable Komitmen (X_3)	69
4.9 Distribusi Frekuensi Dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	71
4.10 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda	73
4.11 Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	75
4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinansi	76
4.13 Hasil Uji-F (Uji Simultan)	77
4.14 Hasil Uji-t (Parsial)	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Skema Kerangka Berpikir.....	40
4.1 Histogram Variabel Efektifitas (X_1).....	66
4.2 Histogram Variabel Kualitas (X_2)	68
4.3 Histogram Variabel Komitmen (X_3)	70
4.4 Histogram Variabel Kinerja Karyawan (Y)	72

ABSTRAK

PUTU NANTRA SUCIPTO, Pengaruh Efektivitas, Kualitas Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan. (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, SE., MM dan Bapak M.A Baidowi, SE., MM)

Penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh Efektivitas, Kualitas Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan. Penentuan sampel menggunakan sensus, yaitu berjumlah 65 orang responden pada karyawan PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisis data menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian Pengaruh Efektivitas, Kualitas Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan dimana perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS versi 17.0 diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 2,283 + 0,112X_1 + 0,111X_2 + 0,732X_3$. diketahui bahwa Efektivitas, Kualitas Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan sebesar 0,818 atau 81,8% sehingga memiliki hubungan yang kuat dengan sisa 0,182 atau 18,2%. Artinya variabel efektivitas, kualitas dan komitmen dipengaruhi untuk variabel lainnya yang tidak diketahui seperti kerjasama, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dan lain-lain.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

PUTU NANTRA SUCIPTO, dilahirkan di Banyuasin pada tanggal 07 Oktober 1999 dari Ayah Waya Alex Sanggra dan Ibu Komang Nidia Anistik Dewi, Ia anak pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 29 Muara Telang , Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 2 Sumber Marga Telang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 1 Muara Telang pada tahun 2018 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, 2022

Penulis

Putu Nantra Sucipto

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multi dimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering dicampur adukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif. Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan seorang karyawan, baik faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar dirinya sebagai penentu kualitas kerjanya. Efektivitas yang terdapat di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan masih tergolong sangat rendah. Hal tersebut dikarenakan setiap divisi yang ada didalamnya masih belum satu kesatuan antar departemen untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kualitas dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan. Hal tersebut biasanya terwujud dalam upaya peningkatan kualitas karyawan dan pengaturan manajemen organisasi. Peningkatan kualitas karyawan sangat penting karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari teknologi mesin tetapi faktor manusia memegang peranan penting di dalamnya. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial

juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Seiring dengan efektivitas karyawan PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan yang masih belum tergolong efektif maka menimbulkan kualitas kerja yang juga belum sesuai dengan hasil yang diharapkan. Hal tersebut dapat terlihat dari target yang belum sesuai dengan realisasi yang dilakukan oleh perusahaan. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan karyawan juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kualitas kerja karyawan sesuai harapan perusahaan. Maka dari semua hal yang telah dijabarkan diatas untuk

menciptakan kualitas karyawan yang bermutu dibutuhkannya juga karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan.

Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Maka dari

komitmen yang tinggi dapat diharapkan kualitas kerja yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi semakin meningkat.

Proses pelaksanaan suatu organisasi harus dilakukan monitoring, penilaian dan *review* terhadap kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target organisasi atau tidak mencapai target organisasi. Apabila target tidak tercapai maka suatu organisasi harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan. Suatu Organisasi atau badan usaha dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan biasanya akan menggunakan sebuah indikator penilaian. Menurut Robbins (2008:260) pengukuran kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Indikator penilaian menurut Robbins yaitu dilihat dari ketepatan waktu (*Ibid*, 260).

PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan bergerak dibidang perdagangan kelapa sawit yang terletak di sungai lilin Sumatera Selatan. perusahaan yang telah berdiri selama empat tahun ini sangat membutuhkan tenaga sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas kerja juga komitmen karyawan yang baik sehingga jalannya suatu perusahaan menjadi efektif. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efektivitas dan Kualitas Kerja serta Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi inti pembahasan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Apakah efektivitas dan kualitas kerja serta komitmen karyawan secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan?
- 2) Apakah efektivitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan?
- 3) Apakah kualitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan?
- 4) Apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1) Untuk mengetahui apakah efektivitas dan kualitas kerja serta komitmen karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan?
- 2) Untuk mengetahui apakah efektivitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan?
- 3) Untuk mengetahui apakah kualitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan?

- 4) Untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

- 1) Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan kinerja karyawan karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan.
- 2) Bagi penulis, dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan serta mengetahui sampai sejauh mana kinerja karyawan di PT. Trinata Mulia Sentosa Sumatera Selatan.
- 3) Bagi dunia akademisi, dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terutama didalam bidang manajemen.

Daftar Pustaka

- Aan Komariah dan Djam'an Satori. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah dan Tantri. 2014. Manajemen Pemasaran. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 258 Hal.
- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan, 2012, " Análisis jalur (*Path Análisis*), Edisikedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ahmad, & Pambudi, B. S. 2013. Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan, Keamanan Dan Ketersediaan Fitur Terhadapminat Ulang Nasabah Bank Dalam Menggunakan Internet Banking (Studi Pada Program Layanan Internet Banking Bri). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://onesearch.id/Record/IOS2132.article-589>
- Allen, N. J., dan Meyer. 2012. *The measurement and antecedent of affective, countinuanace andnormative commitment to the organization. Journal of occupational psychology, vol. 63,pp 1-18*
- Amstrong dan Kotler, 1999. Prinsip-Prinsip Pemasaran, Eduisi Delapan, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bastian, Indra. 2006. Sistem Akuntansi Sektor Publik: Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- Bayangkara, IBK. 2015. Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Beni Pekei. 2016. Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. Buku 1.Jakarta Pusat : Taushia
- Casmita. 2013. Kontribusi Kualitas Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dalam Menunjang Keberhasilan Pengelolaan Pendidikan Di SLTP PPS. UPI. Bandung. Tidak diterbitkan.
- Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Edisi2. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Darise, Nurlan. 2016. Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta: Indeks.

- Daryanto, and Ismanto Setyabudi. 2014. *Konsumen Dan Pelayanan Prima*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Dessler, Gerry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dessler, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2,* Prenhalindo, Jakarta
- Eddy Soeryanto Soegoto. 2014. *Enterpreneurship: Menjadi Pebisnis Ulung EdisiRevisi*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo
- Fakultas Ekonomi. 2021. **Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir**. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridnanti Palembang.
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam, Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo.
- Gary Dessler. 2010. *Buku Human Resource Management*.
- Gibson. dkk. 2003. *Organizations : Behavior Structure Processes. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill*.
- Griffin, Ricky W. 2003. *Manajemen; edisi ketujuh jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D.N. & D.C. Porter, (2009), "Basic Econometrics", 5th edition, McGraw-Hill, New York, (terjemahan: Mardanugraha, dkk., 2010, *Dasardasar Ekonometrika*", Salemba Empat).
- HasilPengelolaandanPerhitunganDataMenggunakanAplikasiSPSS(*StatisticalProductandServiceSolutions*)Versi17.0.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2003. *Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan produktivitas. Cetakan ke empat*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Imam Mulyana. 2010. *Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta : SalembaEmpat
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T 2007, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2009. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiasmo.2017.*Efisiensi dan Efektifitas*.Jakarta: Andy.
- Matutina yang dikutip oleh Raja. 2014. *manajemen sumber daya manusia*.
- M. Dawam Rahardjo.2010. *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan
- Moenir, 2006, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurjaman, Kadar dan Umam, Khaerul. 2012. *Komunikasi dan Public Relations*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saleh, Khairul. 2019. *Pengaruh Alokasi Anggaran Pendidikan terhadap Tingkat Kelulusan Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume 1 No1
- Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bean. Wibowo. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Soedarsono, K. Dewi. 2014. *Sistem Manajemen Komunikasi (Teori, Model, Dan Aplikasinya*. Refika. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

Wungu, Jiwo dan Hartanto Brotoharsojo. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.