

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.LAJU PERDANA INDAH  
DIVISI V OKU TIMUR**

**SKRIPSI**



**Nama : Tri Nawangsari**

**Nim : 212017068**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.LAJU PERDANA INDAH  
DIVISI V OKU TIMUR**

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

**SKRIPSI**



**Nama : Tri Nawangsari**

**Nim : 212017068**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Nawangsari

NIM : 212017068

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Laju Perdana Indah Divisi V Oku Timur.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi,

Palembang,September 2021



Tri Nawangsari

Fakultas Ekonomi dan bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur.  
Nama : Tri nawangsari  
NIM : 212017068  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal.....

Pembimbing I,

**Zuhriyah, Hj, S.E, M.Si**  
NIDN : 0018105606

Pembimbing II,

**Gumar Herudiansyah.S.E.,MM**  
NIDN : 0202039203

Mengetahui,

Dekan  
Drs. b. Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Tri Handayani, SE. M.Si**  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN



*“Orang yang pesimis melihat kesulitan disetiap kesempatan, tapi orang yang optimis selalu melihat kesempatan dalam setiap kesulitan”.( Ali bin Abi Thalib)*

*“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada mereka sendiri”(Q.S Ar-Ro’du:11).*

### **MemPersembahkan Ini**

#### **Kepada**

#### **Kedua Orang Tuaku**

- Ayahku
- Ibuku
- Nenek

#### **Saudaraku**

- Kakak perempuan dan Suami

#### **Piput Wijayanti.Spd.I dan Adi sumatiri.Amd**

- Kakak perempuan dan Suami

#### **Sayumi.Amd dan Wahyudiono.Amd**

#### **Keponaanku Tercinta**

- Alif Ar-Rasyid
- Nabihan Al- Ghifari R.
- Mut’hia Al-Mahbubah



## PRAKATA

### *Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa'Barokatuh*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah ,rahmat , hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul” ***Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur***” dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Stara Satu(S1) pada Falkultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang .

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan , hal ini mengingat keterbatasan yang dimilikipenulis,baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan , bimbingan ,dorongan dari berbagai pihak , maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasihyang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr.Abdi Djazuli, S.E.,M.M selaku Dekan Falkultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang .
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Falkultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr.Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani , Fitriah SE, M.Si sebagai dosen pembimbing akademik.
5. Untuk dosen pembimbing saya yaitu Ibu Zuhriyah, Hj. SE.,M.Si dan Bapak Gumar Herudiansyah, SE., MM yang telah membantu saya dan mengorbankan waktu dan tenaganya utnuk membimbing saya serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Orang tua yang sangat saya cintai dan saya sayangi karena telah banyak membantu baik dalam bentuk materi maupun non materi ,yang telah mendoakan saya ,menasehati dan memberikan kasih sayang nya.
7. Kakak dan Ponaanku Tercinta serta keluarga besarku.
8. Para Sahabat dan teman yang sama-sama berjuang yaitu Lia Agustin (Paidol),Retno Erineta Utami, Bela dwi, Julia Anisa, Krisnur, Weni Aprizah serta Fitri Ayu Lestari.
9. Semua pihak yang telah membantu saya dalam penulisan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian semuanya.

**Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa'Barokatuh.**

Palembang, Agustus 2021

Tri Nawangsari

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR</b>	
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	26
C. Kerangka Pemikiran .....	29
D. Hipotesis.....	32
<b>BAB III, METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian .....	34
C. Operasional Variabel .....	34
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Data Yang Digunakan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	74
B. Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN –LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel .....	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	50
Tabel IV.2 Uji Realibilitas .....	51
Tabel IV.3 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel IV.4 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel iv .5 Hasil Responden Berdasarkan Usia .....	54
Tabel IV.6 Hasil Responden Bidang Kerja.....	55
Tabel IV.7 Hasil Responden Masa Kerja .....	56
Tabel IV.8 Hasil Tanggapan Responden .....	57
Tabel IV.9 Hasil Tanggapan Responden .....	59
Tabel IV.10 Hasil Tanggapan Responden .....	61
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linear Berganda .....	63
Tabel IV.12 Hasil Uji F .....	64
Tabel IV.13 Hasil Uji t.....	65
Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner.....	78
Lampiran : Tabulasi .....	83
Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	85
Lampiran : Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	86
Lampiran : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	87
Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	88
Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	88
Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	89
Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	89
Lampiran : Hasil Uji F .....	90
Lampiran : Hasil Uji t.....	90
Lampiran : Hasil Koefisien Determinasi .....	91
Lampiran : Tabel F.....	92
Lampiran : Tabel t.....	96
Lampiran : Tabel r.....	98

## ABSTRAK

### **Tri Nawangsari / 212017068 /2021/ Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 karyawan dan di ambil sampel 61 responden dengan teknik pengumpulan sampel random sampling. Metode analisis data yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien Determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan  $t_{hitung} (3,634) > f_{tabel} (2.40)$ . Dan  $t_{hitung} (3,634) X_1 (0,055) X_2 (4.077) > t_{tabel} (1.671)$ . Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) baik secara simultan maupun parsial. Hasil Regresi Linear Berganda menunjukkan ada pengaruh positif variabel Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur. Hasil Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja hanya mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 23,8%.

**Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menjadi aset perusahaan yang baik. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia juga kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan, pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai pegerak dan pemikir dalam sebuah perusahaan. Secara garis besar sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Kualitas sumber daya manusia secara umum dapat dikaitkan dengan pengetahuan karyawan, pengalaman kerja yang dimiliki dapat membantu kinerja karyawan dan dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menanamkan komitmen organisasi dan menetapkan kedisiplin kerja karyawan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah dengan melihat kedisiplinan para karyawannya. Karena Karyawan yang dalam bekerja tidak memiliki kedisiplin, waktu,tenaga, maka karyawan itu tidak akan bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya, Maka karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi untuk melaksanakan pekerjaanya.

Menurut Armstrong(dalam Wibowo 2016:8). Kinerja karyawan adalah sebagai suatu sistem melalui mana organisasi menetapkan tujuan kerja,mempertimbangkan standar kinerja,memberikan dan mengevaluasi kerja,menyediakan umpan balik kinerja,mempertimbangkan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dan membagikan penghargaan.

Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam Bintoro(2017 :50). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi atau motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan Memiliki beberapa faktor-faktor yang terdiri dari Faktor eksternal dan faktor internal, Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor external yaitu,faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang berasal dari lingkungan,seperti perilaku,sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan,pimpinan,fasilitas kerja dan iklim organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan setiap perusahaan harus mempunyai komitmen organisasi yang kuat dan menaati peraturan hal ini harus didukung oleh perusahaan dengan memberikan peraturan kedisiplinan yang baik sehingga karyawan yang memiliki sikap disiplin akan merasa nyaman dalam berkerja dapat memberikan kinerja yang

baik kepada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Komitmen organisasi dan Disiplin kerja. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut

Menurut L.Mathis John H.Jackson Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama dalam suatu organisasi.. Sedangkan Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasi yaitu, komitmen efektif, komitmen normal dan komitmen berkelanjutan. Komitmen efektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dan bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Disiplin kerja. Menurut H.Malayu S.P. Hasibuan, Disiplin kerja adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Menurut Pandi Afandi (2018:11) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, yang disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja dan seterusnya orang-

orang yang bergabung didalam organisasi tunduk pada tata tertib, Sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

PT. Laju Perdana Indah merupakan salah satu perusahaan tebu yang bekerja dalam bidang penanaman tebu dan pembuatan gula. PT.Laju Perdana Indah adalah perusahaan yang memiliki tujuh kantor Divisi yang berada di berbagai wilayah Perkebunan tebu. PT.Laju Perdana Indah berdiri dibawah naungan PT. Indofood, kantor pusat perusahaan ini berada di Jakarta. PT.Laju Perdana Indah didirikan untuk mengelola kebun tebu dan pabrik tebu yang ada di wilayah Sumatera Selatan Kab, OKU Timur. PT.Laju Perdana Indah didirikan di Jalan Ds.Sungai Balak Kc. Cempaka Kab. OKU Timur pada tanggal 18 November 1992.

Dengan tujuan untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat OKU Timur dan untuk memenuhi kebutuhan gula untuk masyarakat luas. PT. Laju Perdana Indah memproduksi gula yang dikemas dalam merek Gula Komerling dan dibuat dalam berbagai kemasan dari kemasan yang paling besar sampai kemasan yang terkecil(Kg). Pemasaran gula ini berada disekitar OKU Timur, Lampung, Riau, Tangerang dan Palembang.

Berdasarkan hasil dari wawancara pada pimpinan PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur beliau menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan belum optimal. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa indikasi belum

optimalnya kinerja karyawan di PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur adalah adanya pekerjaan karyawan yang masih belum dapat diselesaikan tepat waktu, Hal ini dapat dilihat dari jumlah pemanenan tebu yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

**Tabel I.I**  
**Hasil Tebang Tebu PT .Laju Perdana Indah Divisi V**  
**OKU Timur, Tahun 2016-2020**

No	Tahun	Target Tebang Tebu (metrik ton)	Realisasi (Metrik ton)	Persentase (%)
1	2016	7.331.199	8.560.000	117
2	2017	4.800.000	5.914.912	123
3	2018	3.200.000	3.087.727	96
4	2019	3.000.000	4.104.459	137
5	2020	4.500.000	2.720.011	60

*Sumber: PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur 2020*

Berdasarkan drari tabel I.I Menunjukkan bahwa data hasil tebang tebu pada PT.Laju Perdana Indah Divisi V Divisi V OKU Timur Menunjukkan bahwa jumlah tebang tebu pada bagian Divisi V, selama 5 tahun belakangan ini mulai dari tahun 2016 hingga tahun 2020, Pada tahun 2018 jumlah pemanenan tebu tidak sesuai dengan target dan diperparah pada tahun 2020 mengalami jumlah penurunan dimana tebang tebu yang dihasilkan wilayah Divisi V mengalami penurunan yang signifikan . Sebagaimana apa yang ditunjukkan melalui hasil tingkat jumlah tebang



tebu tersebut maka penulis memberikan kesimpulan bahwa pada tahun 2020 terjadi penurunan target jumlah tebang tebu yang signifikan, Sehingga menjadi dasar yang menggambarkan bahwa terjadi suatu permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan Pada PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur.

Kinerja karyawan pada PT.Laju Perdana Indah Divisi V Oku Timur masih banyak kekurangan dan belum berjalan dengan maksimal dikarenakan tujuan dari perusahaan itu sendiri belum tercapai. Adapun tujuan perusahaan tidak dapat tercapai Karena kurangnya motif atau dorongan dari pimpinan kepada karyawan sehingga karyawan belum bisa melaksanakan tugasnya dan karyawan tidak dapat mengembangkan kompetensi diri diperusahaan . Kurangnya Kompetensi pada karyawan PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur juga dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan karena karyawan kurang percaya pada kemampuan diri sendiri untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan .

Hal ini dilihat dari karyawan yang masih kurang mengerti tentang cara penebangan tebu dan cara menggunakan alat berat untuk tebang tebu sehingga terjadi penurunan jumlah tebu yang dipanen maka dapat mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai. Karyawan PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur juga belum sepenuhnya percaya pada pimpinannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tingkat yang lebih tinggi, karena karyawan tidak berani untuk mengambil resiko yang dihadapi jika pekerjaan yang dilakukannya mengalami masalah.

Adapun masalah selanjutnya yang terjadi pada PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur yaitu komitmen organisasi dimana komitmen organisasi

pada karyawan belum terlihat baik, dikarenakan kurangnya kesungguhan dalam bekerja. karyawan juga belum memiliki rasa percaya terhadap organisasi sehingga dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak ingin berkerja atau berkarir didalam perusahaan. Karyawan juga merasa mereka kekerja didalam perusahaan hanya karena kebutuhan gaji dan takut kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan tidak memiliki rasa untuk membalas jasa perusahaan dengan cara bertanggung jawab dan bekerja dengan baik didalam perusahaan .Hal ini dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan menurun dan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak berjalan dengan maksimal.

Faktor disiplin kerja pada PT.Laju Perdana Indah Divisi V Oku Timur yang mengakibatkan rendah nya tingkat kinerja karyawan yaitu berkaitan dengan tujuan dan kemampuan karyawan. Karyawan akan diberikan tugas oleh pimpinan tetapi terkadang karyawan tidak sepenuhnya memahami tugas dan arahan yang pimpinan berikan sehingga kemampuan karyawan tidak berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik pula.

Pada PT .Laju Perdana Indah Divis V OKU Timur ini sikap pimpinan terkadang kurang mencerminkan sikap seorang pimpinan dimana terkadang pimpinan datang terlambat pada saat jam kerja dimulai yaitu pada pukul 07.00, Terkadang pimpinan datang ketempat kerja pada pukul 08.00 sehingga keterlambatan pimpinan menjadi cerminan buruk keteladanan pimpinan terhadap karyawan. Pimpinan juga belum memiliki ketegasan seorang pimpinan dimana

pimpinan belum bisa memberikan Sanksi dan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah di buat oleh perusahaan.

Berikut ini adalah Data ketidak hadiran karyawan pada PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur :

**Tabel 1.2**  
**Data Ketidak Hadiran Karyawan pada Tahun 2019-2020 PT.Laju Perdana**  
**Indah Divisi V OKU Timur.**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan tidak hadir(Alpa) (2019)	Jumlah karyawan tidak hadir(Alpa) (2020)	Presentase
Januari	156	10	13	14,7%
Febuari	156	12	8	12,7%
Maret	156	7	12	12%
April	156	9	4	8,2%
Mei	156	8	9	10,8%
Juni	156	5	8	8,3%
Juli	156	9	15	15,3%
Agustus	156	8	8	10,2%
September	156	7	6	8,2%
Oktober	156	8	11	12,1%
November	156	8	9	10,8%
Desember	156	10	13	14,7%
Jumlah	156	101	116	

*Sumber: Kantor PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur*

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak menaati peraturan dimana masih banyak karyawan yang tidak hadir atau tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alpha) sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi terbengkalai, hal itu disebabkan oleh karyawan yang mengikuti contoh dari atasan yang sering mangkir dalam bekerja. Contohnya atasan yang meninggalkan lapangan dijam kerja masih berlangsung dan kurangnya arahan dan kerja sama antara karyawan dan atasan sehingga dapat mengakibatkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja.

Bedasarkan uraian diatas maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karryawan PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Bagi Penulis

Meningkatkan hasil belajar dan solidaritas mahasiswa untuk menemukan pengetahuan dan mengembangkan wawasan, meningkatkan kemampuan menganalisis suatu masalah melalui penelitian secara langsung di instansi.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan untuk kedua belah pihak agar dapat menjalani hubungan baik antar kedua belah pihak dan untuk memberikan masukan serta evaluasi dan pemikiran dari mahasiswa kepada PT.Laju Perdana Indah Divisi V OKU Timur.

3. Manfaat Bagi Almamater

Sebagai bahan masukan bagi perguruan tinggi untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar dosen menjadi lebih kreatif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar mahasiswa meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing
- Amalia, Rifka Safuro. 2018. “pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan La Garden Kopo “. Jakarta : *Jurnal Bisnis Volume. 39 . No. 4*.
- Datul, Indah Sarah Putri Ayu. 2018.” Pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hatni Paciran Lamongan”. Lamongan: *Jurnal Adminitrasi Bisnis. Volume. 56.No 1*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- M.T, Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Medina
- Mantiri, Cinthia Yessica, Johny Kalang dan Joula Rogahang. 2021.” Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulut Go Cabang Tomohon”. Sulawesi Utara : *Jurnal Productivity Volume. 2. No 2*.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi Program Strata 1 (2021). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- S.P. Hasibuan , Malayu. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- Septiani, Maulya, Bambang Swasto Sunuharyo, Arik Prasetya. 2016. “Pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan”. Malang : *Jurnal Adminitrasi bisnis Volume. 40.No 2*.

Santuri ,Dhea . 2015. “ pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.PN VII Distrik Cinta Manis “. Ogan Ilir : *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume.40.No.7.*

Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.