

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII PAGARALAM.**



**SKRIPSI**

**Nama : Mia Efty Riany**

**NIM 212017327**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII PAGARALAM.**

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



**Nama : Mia Efty Riany**  
**NIM 212017327**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mia Efly Riany  
NIM : 212017327  
Konsetrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Pagaralam.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan 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 dicantumkan 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 diperguruan tinggi

Palembang, Agustus 2021



Mia Efly Riany

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi  
Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan  
Nusantara VII Pagaram.  
Nama : Mia Efty Riany  
NIM : 212017327  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan,  
Palembang, Juni 2021

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**DR. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN : 0229057501

**Anggreany Hustia., S.E., M.M**  
NIDN : 0110128301

**Mengetahui,**

**Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



  
**DR. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN : 0229057501

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik Pelindung”.*

*(Qur'an Surah Ali-Imran : 173)*

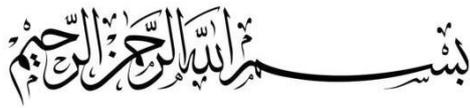
*Untuk yang pernah memandang rendah orang lain, Kamu pernah menyuruhku menyelesaikan skripsi, terima kasih sudah jadi motivasi.*

*Petuah Ibu “Jalankan ibadah wajibmu, selalu jujur, tolonglah orang selagi kamu bisa menolong dan selalu rendah hati tapi jangan rendah diri”.*

*(Mia Efty Riany)*

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- **Ayahanda Roni**
- **Ibunda Titin Yusnita**
- **Gilang dan Azil**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater Hijau Kebanggaan**



## PRAKATA

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII PAGARALAM”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Alahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta ayahanda Roni dan Ibunda Titin Yusnita, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putra tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa doa, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu DR. Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Anggreany Hustia., S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat- nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2017 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mia Efty Riany', written in a cursive style.

Mia Efty Riany

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul .....	ii
Halaman Bebas Plagiat .....	iii
Halaman Tanda Pengesahan.....	iv
Halaman Moto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata.....	vi
Halaman Daftar Isi.....	ix
Halaman Daftar Tabel danDaftar Gambar .....	xi
Halaman Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak Bahasa Indonesia .....	xiii
Abstract Bahasa Inggris .....	xiv
<b>BAB I Pendahuluan</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Masalah.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II Landasan Teori, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis</b>	
A. Landasan Teori .....	7
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Pemikiran .....	22
D. Hipotesis .....	23
<b>BAB III Metode Penelitian</b>	
A. Jenis Penelitian .....	24
B. Lokasi Penelitian .....	24
C. Operasional Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Data Yang Diperlukan .....	27
F. Metode Pengumpulan Data .....	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	28

#### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

A. Hasil Penelitian.....	36
B. Hasil Pembahasan .....	58
C. Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya.....	64

#### **BAB V Simpulan dan Saran**

A. Simpulan.....	67
B. Saran.....	67
Daftar Pustaka.....	69

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1.....	3
Tabel III.1 .....	25
Tabel III.2 .....	26
Tabel IV.1 .....	42
Tabel IV.2.....	43
Tabel IV.3.....	44
Tabel IV.4.....	44
Tabel IV.5.....	45
Tabel IV.6.....	46
Tabel IV.7.....	49
Tabel IV.8.....	51
Tabel IV.9.....	54
Tabel IV.10.....	55
Tabel IV.11 .....	56
Tabel IV.12.....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 .....	22
-------------------	----

## LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Surat Menyelesaikan Penelitian
Lampiran 3	Form Kuisisioner
Lampiran 4	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 5	Serifikat Toefl
Lampiran 6	Serifikat AIK
Lampiran 7	Serifikat PK2MB
Lampiran 8	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 9	Sertifikat Aplikasi Komputer
Lampiran 10	Plagiarism Cheker X Originality Report
Lampiran 11	Tabel Isaac dan Michael
Lampiran 12	Tabel R
Lampiran 13	Tabel F
Lampiran 14	Tabel T
Lampiran 15	Tabel Tabulasi
Lampiran 16	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 17	Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 18	Analisis Regresi, Uji F, Uji T dan Uji Determinasi
Lampiran 19	Biodata Peneliti

## ABSTRAK

**Mia Efty Riany/212017327/2021/Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaram/ Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaram. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaram yang berjumlah 115 orang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 83 responden dengan teknik pengambilan sampel *Simple Purposive Sampling*. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi.

Hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda ini menunjukkan bahwa  $Y = 1,366 + 0,585X_1 + 0,377X_2$ . Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $397,972 > f_{tabel}$  sebesar 2,37, dengan tingkat sig.f  $0,000 < 0,10$  (signifikan). Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,291 > t_{tabel}$  sebesar 1,663, hal ini diperkuat oleh tingkat sig.t  $0,000 < 0,10$  (signifikan). Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,657 > t_{tabel}$  sebesar 1,663, hal ini diperkuat oleh tingkat sig.t  $0,000 < 0,10$  (signifikan). Diperkuat dengan *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,906 angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi sebesar 90,6%, sedangkan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.**

### Abstract

*Mia Efty Riany/212017327/2021/The Effects of Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaram/Human Resource Management.*

*The formulation of the problem in this study was to know whether there was any effects of work discipline and organizational commitment on employees performance of PT. Nusantara VII Pagaram Plantation. The type of research in this study was associative. The population in this study was employees of PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaram totaling 115 people and the samples in this study were 83 respondents with the simple purposive sampling technique. The analytical method used qualitative which was then quantified. The data analysis technique in this research was multiple linear regression analysis, F test, T test and coefficient of determination. The test results used multiple regression analysis and it showed that  $Y = 1.366 - 0.585X_1 - 0.377X_2$ . The results of hypothesis testing simultaneously showed a positive and significant effect between work discipline and organizational commitment on employee performance with a fcount of 397.972 > ftable of 2.37, with a sig.f level of 0.000 < 0.10 (significant). Partially, work discipline had a positive and significant effect on employee performance with tcount of 5.291 > ttable of 1.663, this was reinforced by a sig.t level of 0.000 < 0.10 (significant). Partially organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance with a tcount of 3.657 > ttable of 1.663, this was reinforced by a sig.t level of 0.000 < 0.10 (significant). It reinforced by Adjusted R Square (coefficient of determination) of 0.906, this figure illustrated that employee performance could be influenced by work discipline and organizational commitment by 90.6%, while the remaining 9.4% was influenced by variables not examined.*

**Keywords:** *Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance.*



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga SDM dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan (Edy Sutrisno 2013:1).

SDM adalah karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap perusahaan, sehingga dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya, Werther dan Davis (dalam Edy Sutrisno 2013:4).

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya yang

akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo 2014:3).

Kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses

Komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti sertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan, Bacal (dalam Wibowo 2014:7).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi pengahalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan, selain itu menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2013:86)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Malayu Hasibuan 2016:193)

Komitmen adalah kekuatan yang mengikat seseorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan, Meyer & Herskovits (dalam Emron Edison 2017:221).

Komitmen organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Luthans (dalam Emron Edison 2017:221) mendefinisikan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan.

PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan kebun dan pabrik teh, alamat perusahaan terletak di Jln Lingkar Dempo No.10 Kelurahan Gunung Dempo, Kecamatan Pagaralam Selatan, Kota Pagaralam. Berikut ini tabel jumlah produksi PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan**  
**PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam**

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Target yang belum tercapai
1	2016	15.000	21.832	Melebihi target 45%
2	2017	17.000	17.612	Melebihi target 3%
3	2018	17.000	14.574	15%
4	2019	18.000	13.378	26%
5	2020	18.000	15.932	12%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam Tahun 2021

Data diatas merupakan data produksi PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaram selama 5 tahun terakhir, Dari data tersebut terlihat kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan belum optimal. Hal ini:

Pada tahun 2016-2017 sebenarnya realisasi produksi yang dihasilkan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaram melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesar 45 % dan 3% dari penetapan target, pencapaian target ini tidak terjadi ditahun 2018-2020. Pada tahun 2018-2020 terjadi penurunan pencapaian target berkisar 12%-26% ini menunjukkan bahwa pada 3 tahun terakhir perusahaan tidak mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan pemanenan yang ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaram tidak dapat dicapai.

Hasil tanya jawab saat observasi dilapngan diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang sering belum memenuhi standar untuk bekerja secara maksimal, hal ini terlihat masih beberapa pekerja yang tidak menggunakan perlengkapan sesuai peraturan pabrik, misal bagian pemupukan kebun tidak menggunakan masker ketika sedang menyemprot perkebunan teh. Alat atau sarana yang dimiliki PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaram kurang optimal karena terkadang dalam sebulan sekali terjadi kerusakan mesin untuk memanen daun teh, sehingga menghambat proses pekerjaan yang sedang berlangsung.

Disiplin kerja yang ada didalam perusahaan masih sangat rendah disebabkan masih ada karyawan yang sering datang terlambat dalam bekerja karena melihat mandor yang sering ikut terlambat datang saat bekerja, tidak taatnyaa karyawan pada peraturan kerja yang ditentukan perusahaan

dikarenakan tidak adanya teguran atau sanksi, baik berupa sanksi ringan atau sanksi berat yang diberikan oleh mandor kepada karyawan yang tidak patuh, serta kurangnya etika karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hubungan antar karyawan menjadi kurang harmonis.

Komitmen organisasi dikarenakan minimnya kepercayaan karyawan terhadap atasan, serta nilai dan tujuan organisasi tidak menjadi prioritas karyawan dalam bekerja dikarenakan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan. Kemauan bekerja karyawan menurun dikarenakan kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Masih ada karyawan yang meninggalkan tanggung jawab pekerjaannya seperti datang terlambat pada saat pemanenan atau pembersihan kebun dan pulang sebelum jam kerja sehingga pekerjaan sering terhambat.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Pagaralam.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam?

### **C. Tujuan Masalah**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penerapan didalam dunia kerja.

2. Bagi Almameter

Dapat dijadikan salah satu sumber dan bacaan bagi para mahasiswa /mahasiswi serta sebagai bahan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaralam untuk mengetahui dimana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bagus Nyoman Kusuma Putra, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi, I Ketut Merta. 2019. *Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. BPR Duta Bali*. Jurnal Satyagraha, Vol. 02, No. 01. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Cinthia Yessica Mantiri, Johny Kalangi, Joula Rogahang. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon*. Jurnal Productivity Vol 2, No 2. Universitas SamRatulangi.
- Donni Juni Priansa. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Marheno, Fasochah, Darsono. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademi Kepolisian Semarang*. Jurnal Dharma Ekonomi No.44. STIE Dharmaputra Semarang.
- Edy Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Emron Edison. 2017. *Manajemen Sumber Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hasrun Afandi Umpusinga, Appin Purisky Redaputri, Vonny Tiara Narundana. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama, Provinsi Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 11 No. 1. Universitas Bandar Lampung.
- Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Grup.
- Mustolihudin, Sita Husnul Khotimah. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah*. Jurnal Pendidikan Dasar. STAI ALHIKMAH.
- Shafira Rachmaniza. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung*. Jurnal Manajemen Volume 6, No. 1. Universitas Islam Bandung.
- Siti Normi. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk*

*Pembangunan II Medan*. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 2.  
Universitas Methodist Indonesia.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:  
Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.