

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BRINGIN GIGANTARA
PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Erin Ramasadini

NIM : 212017099

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BRINGIN GIGANTARA
PALEMBANG**

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



Nama : Erin Ramasadini

NIM : 212017099

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erin Ramasadini

NIM : 212017099

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

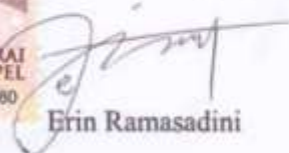
Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bringin Gigantara Palembang**

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 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 karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Palembang, 05 Agustus 2021


Erin Ramasadini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Bringin Gigantara Palembang**

Nama : Erin Ramasadini
Nim : 212017099
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

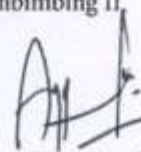
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.M.Si
NIDN: 0229057501

Pembimbing II,



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

Mengetahui,

Dosen

u. b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.M.Si
NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto:

“ Selalu Ada yang Pertama Kali Dalam Segala Sesuatu
Termasuk Gagal “

Persembahan

1. Untuk kedua orang tua saya , Ayahanda Edi Sabara dan Ibunda Rika yang tidak pernah putus berdo'a, berusaha dan selalu melakukan yang terbaik untuk saya.
2. Saudara sekandung saya Eki Dwi Oktari dan Sapah Agustina.
3. Seluruh Keluarga besar M.Hatta dan Edi yang telah membantu baik moril maupun materil sehingga saya bisa sampai di titik ini
4. Sahabat-sahabat seperjuangan yang senantiasa membantu serta memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Gigantara Palembang** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda **Edi Sabara** dan Ibunda **Rika** yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberikan dana, dorongan semangat, motivasi, solusi terbaik disetiap permasalahan yang ku hadapi serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah. Terimakasih Ya Allah, Engkau telah memberikan keluarga dan orang tua yang terbaik dalam hidup ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan,

dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Pelaksana Tugas dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku pembimbing satu yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.Si selaku pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi.
6. Terima kasih Keluargaku dan Saudara sedarahku yang selalu mendo'akan, memotivasi, memberikan cinta, kasih sayang, support dan energi positif yang sangat berpengaruh dalam membangkitkan semangat disetiap langkahku.
7. Terima kasih saudara sekaligus teman terbaikku Tri Novia dan Putri Dewi dan Virra ambar kasih yang selama ini sudah memberikan support, kasih sayang, berbagi ilmu, pengalaman, serta selalu ada untuk membantu dan menghibur disaat aku sedang mengalami kesulitan.

8. Terima kasih teman-teman seperjuanganku “Majelis Taklim Nuraini A17” dan rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017 yang telah banyak membantu dalam memperlancarkan penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu-persatu oleh penulis.

Akhir kalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu’alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|--|------------|
| HALAMAN SAMPUL LUAR | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO | v |
| HALAMAN PRAKATA..... | vi |
| HALAMAN DAFTAR ISI | ix |
| HALAMAN DAFTAR TABEL | xi |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| ABSTRAK | xii |
| ABSTRAC | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS | |
| A. Landasan teori..... | 9 |
| B. Penelitian sebelumnya | 30 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 33 |
| D. Hipotesis | 33 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian..... | 34 |
| B. Lokasi Penelitian | 35 |
| C. Operasionalisasi Variabel | 36 |
| D. Populasi Dan Sampel | 37 |
| E. Data Yang Diperlukan | 39 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 39 |

| | |
|---|----|
| G. Analisis Data Dan Teknik Analisis..... | 40 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian dan Pembahasan..... | 48 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 67 |
| C. Perbandingan Dengan Penelitian Sebelumnya..... | 76 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 80 |
| B. Saran | 80 |
| DAFTAR PUSTAKA | 84 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | <i>Halaman</i> |
|--|----------------|
| Grafik I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan | 4 |
| Grafik III.1 Variabel,Definisi,Indikator | 36 |
| Grafik III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Unit Kerja | 37 |
| Grafik III.3 Kerangka Sampel..... | 38 |
| Grafik IV.1 Uji Validitas Indikator | 50 |
| Grafik IV.2 Uji Realibilitas Indikator | 51 |
| Grafik IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin | 52 |
| Grafik IV.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan | 52 |
| Grafik IV.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Unit | 53 |
| Grafik IV.6 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja | 54 |
| Grafik IV.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan..... | 55 |
| Grafik IV.8 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi | 58 |
| Grafik IV.9 Hasil Uji Validitas Displin Kerja | 60 |
| Grafik IV.10 Analisis Linier Berganda..... | 63 |
| Grafik IV.11 Hasil Uji F | 64 |
| Grafik IV.12 Hasil Uji t | 65 |
| Grafik IV.13 Hasil Determinasi..... | 66 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Kusisioner
- Lampiran 2 : Surat izin Penelitian
- Lampiran 3 : Sertifikat AIK
- Lampiran 4 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 5 : Tabel r
- Lampiran 6 : Tabek F
- Lampiran 7 : Tabel t
- Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas
- Lampiran 9 : Tabulasi Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 10 : Hasil Regresi
- Lampiran 11 : Foto Copy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 13 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Erin Ramasadini/212017099/2021/Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Gigantara Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Gigantara Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 67 karyawan. PT Bringin Gigantara Palembang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu kusioner (Angket). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian $Y = 0,447 + 0,490 X_1 + 0,314 X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} 79,933 > F_{tabel} 3,17$. Sedangkan secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan Nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi sebesar $3,722 > t_{tabel} 2,004$. Dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 2,222 > t_{tabel} 2,004$.

kata Kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Erin Ramasadini/212017099/2021/The Effects of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance of PT Bringin Gigantara Palembang/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was an effects of organizational commitment and work discipline on employee performance of PT Bringin Gigantara Palembang. The type of research in this study was associative. The population in this study was 67 employees of PT Bringin Gigantara Palembang and the samples taken in this study were 57 respondents. The methods in this research were qualitative and quantitative. The data collection technique was a questionnaire. The analytical technique in this study was multiple linear regression analysis. Research result showed $Y = 0.447 + 0.490 X_1 + 0.314 X_2$. The results of the hypothesis test showed that simultaneously/together Organizational Commitment and Work Discipline had a positive effect on performance with $F_{count} 79,933 > F_{table} 3,17$. While partially Organizational Commitment had a positive effect on employee performance with the t-value for organizational commitment of $3.722 > t_{table} 2,004$. Work discipline had a positive effect on performance with a value of $t_{count} 2.222 > t_{table} 2,004$.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan tersebut setiap organisasi mempersiapkan SDM nya dalam menghadapi semua perubahan-perubahan yang terjadi akibat perkembangan dan teknologi (iptek).

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dalam suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas sebuah perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah perusahaan tersebut mungkin tidak akan lama bertahan. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Semakin majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negative terhadap pemenuhan tujuan

organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan baik antara atasan dan bawahan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja bukan sebagai pekerja semata (Kasmir 2016 : 183) .

Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dalam organisasi. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Wibowo 2010:166).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa

disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.(Malayu S.P. Hasibuan 2016 : 193).

Perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawannya serta menerapkan kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, agar mereka bekerja dengan giat dan disiplin sehingga dapat mencapai target perusahaan. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

PT. Bringin Gigantara didirikan pada tanggal 4 september 1991 merupakan perusahaan yang menjadi leading di industry penyelenggara jasa cash management dan solusi IT yang handal, dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, amanah dan berintegritas. PT Bringin Gigantara melakukan pengolahan uang rupiah berupa distribusi uang rupiah, pemrosesan uang rupiah, penyimpanan uang rupiah di khazana, dan pengisian pengambilan dana atau pemantauan kecukupan uang rupiah. yang bekerjasama dengan layanan CIT dan layanan CPC bank BRI serta untuk layanan ATM di bank BRI dan bank Bukopoin.

Realisasi target pengisian ATM PT Beringin Gigantara Palembang dalam empat tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan kerja Karyawan Terhadap Pelayanan Jasa
Pengisian Atm
PT Beringin Gigantara Dalam 4 Tahun Terakhir

| Tahun | Target | Realisasi | Target yang belum tercapai |
|--------------|---------------|------------------|-----------------------------------|
| 2017 | 100 | 90 | 90% |
| 2018 | 200 | 169 | 84% |
| 2019 | 150 | 125 | 83% |
| 2020 | 125 | 110 | 88% |

Sumber : PT. Bringin Gigantara Palembang,2020.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi target pengisian ATM yang direncanakan pada PT Bringin Gigantara Palembang cenderung mengalami penurunan, meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2018 tetapi pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan secara terus menerus. Sehingga kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Palembang belum maksimal.

Rendah kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Bringin Gigantara Palembang diakibatkan oleh berbagai macam faktor seperti standar, umpan balik, alat dan fasilitas, dan kompetensi. Permasalahan standar kerja yang ditetapkan perusahaan dirasa oleh sebagian besar karyawan masih sangat tinggi, sebab target yang diharapkan perusahaan mengikuti skala permintaan untuk dipenuhi, sehingga karyawan mengalami kesulitan mengimbangnya. Kurangnya perusahaan menggunakan umpan balik setiap karyawan, contohnya, secara materil kompensasi yang berupa

insentif masih belum terlaksana yang seharusnya peraturan perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang lembur namun pada kenyataannya setiap akhir bulan karyawan tetap mendapatkan gaji sesuai dengan gaji pokok yang telah ditetapkan dan tidak ada penambahan dari hasil lembur yang telah karyawan lakukan sehingga karyawan menjadi malas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari non materil pun terdapat kejanggalan seperti kurangnya penghargaan dari atasan kepada karyawan atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan sulit mengukur kemajuan atau penurunan kinerja karyawan. Serta kesediaan alat dan fasilitas, dikarenakan masih kurangnya komputer serta wifi yang masih sering mengalami gangguan akibat pemadaman listrik, maka karyawan menjadi terhambat untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien. Kerusakan mesin dan kendaraan oprasional yang masih sering terjadi mengakibatkan banyak biaya yang harus dikeluarkan melebihi anggaran yang sudah ditetapkan. dan dapat sewaktu-waktu tidak berfungsi dengan baik. Selain itu dampak dari hambatan kerja tersebut, menimbulkan hambatan terhadap karyawan dalam menunjukkan kompetensi dalam bekerja. Secara internal tidak hanya disebabkan oleh kinerja karyawan, melainkan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya diantaranya komitmen dan disiplin kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja adalah yaitu Komitmen Organisasi, berkaitan dengan permasalahan

keadilan dan dukungan pimpinan, kepercayaan, pemahaman organisasi dan pelibatan pekerja. Keadilan dan dukungan yang diberikan pimpinan masih belum dapat diimplementasikan sepenuhnya kepada seluruh karyawan, sehingga tidak semua karyawan memperoleh keadilan atas dukungan yang diberikan oleh pimpinan.

Serta tidak semua karyawan memiliki kepercayaan terhadap perusahaan, sehingga komitmen yang dimiliki karyawan tidak dapat menyatu secara sepenuhnya untuk perusahaan, dan berdampak terhadap tingkat loyalitas kerja yang berbeda-beda. Selain itu pemahaman karyawan terhadap organisasi dirasa masih belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga karyawan tidak dapat memahami perusahaan dengan sebaik-baiknya. Masalah lainnya meliputi pekerja dalam setiap pengambilan keputusan, perusahaan cenderung hanya melibatkan beberapa karyawan yang paling dipercayai dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga keputusan yang diambil seringkali sulit diterima oleh karyawan-karyawan yang tidak dilibatkan dalam prosesnya.

Disiplin kerja yang terjadi di PT. Bringin Gigantara Palembang, berkaitan dengan masalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, sanksi hukuman, dan ketegasan. Karyawan tidak mampu sepenuhnya mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, sebab karyawan merasa bahwa tujuan yang diinginkan perusahaan melampaui kemampuannya. Keteladanan yang dimiliki pimpinan sudah cukup baik dalam menjadi figure yang mendukung karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik,

namun keteladanan tersebut tidak sepenuhnya dipahami karyawan. Sanksi hukuman yang diterapkan pimpinan sudah terlaksana dengan baik, akan tetapi sanksi hukuman tidak mampu memberikan tekanan terhadap karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik, sebab sanksi yang diberikan hanya teguran keras, dan hanya mampu menekan karyawan secara sementara. Serta kurangnya ketegasan pimpinan dalam menyikapi karyawan, hal ini sehubungan dengan sanksi hukuman yang diterapkan pimpinan yang masih dirasakan tidak tegas dalam menekan karyawan yang melanggar karena dinilai masih sangat ringan, sehingga memberikan kesan bahwa pimpinan kurang tegas.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bringin Gigantara Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh komitmen Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bringin Gigantara Palembang ?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bringin Gigantara Palembang ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bringin Gigantara Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bringin Gigantara Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bringin Gigantara Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bringin Gigantara Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Peneliti memperoleh dan menerapkan ilmu pengetahuan dari teori yang telah didapatkan di perkuliahan yang sesuai dengan keadaan di lapangan dan khususnya dalam kajian SDM.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti memberikan informasi untuk memecahkan masalah mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan PT. Bringin Gigantara Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti lebih lanjut dalam melakukan kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Prenadamedia Group.
- Diah Isnaini Asiati, Wani Fitria, Ervita Safitri, Maftuhah Nurrahmi, & Choiriyah. (2019). *Metode Penelitian Bisnis. Palembang*. NoerFikri
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Edy Marheno 2016. *Pengaruh Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Akademi Kepolisian Semarang*. Ejournal Dharma Ekonomi. Vol 23.
- Intan Sarah Putri Ayu Datul 2018. *Pengaruh organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT.Hatni Paciran Lamongan*. *jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 56.
- Isdiyanto 2020. *.Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabarin*.
- Iqbal Hasan, 2010. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (statistik inferensf)*. Jakarta, PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Rajawali Pers.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Misbahuddin & Iqbal Hasan, 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* Edisi ke-2. Jakarta, Bumi Aksara
- M. Iqbal Hasan 2012 *Statistik Kedua*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rifka Safuro Amalia (2018). *Pengaruh Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan La Gardena Kopo Square Bandung*. EJournal.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.

Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Persada