

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT RAJAWALI INTERNUSA**

SKRIPSI



Nama : M. Sabarudin

NIM : 212017392

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT RAJAWALI INTERNUSA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : M. Sabarudin

NIM : 2120171392

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Sabarudin

NIM : 212017392

Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Internusa

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 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 di perguruan tinggi ini.



Palembang,

2021

M. Sabarudin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Internusa
Nama : M. Sabarudin
NIM : 212017392
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2021

Pembimbing I

Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

Pembimbing II

Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si
NIDN : 0221036902

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




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

MOTTO DAN PERSEMABAHAN

MOTTO :

“Kejarlah Apa Yang Bermanfaat Bagimu, Dan Memintalah Pertolongan Hanya Kepada Allah. Jangan Mudah Menyerah Dan Jangan Pernah Berkata Kalau Saja Aku Melakukan Begini Pasti Akan Jadi Begini. Tapi Katakanlah Allah Telah Mentakdirkan Dan Apa Yang Dia Kehendaki Pasti Akan Dia Lakukan”(Al-Hadits)

(M. SABARUDIN)

Dengan Mengucap Rasa Syukur Alhamdulillah Kepada Allah Swt. Ini Akan Kupersembahkan Teruntuk Orang-orang Yang kusayangi :

- Bapak sailani dan ibu marwiyah, sebagai panutan dan penyemangat dalam hidup, yang selalu memberikan arahan dan dorongan tanpa hentinya sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan S1.
- Saudara kandungku Sandra Irawan, Rindi Andika, Srirahayu, Ladianti dan Mutiara Auliya Yang selalu memberikan dukungan dan support kepada saya.
- Sahabat yang telah membantu serta memberikan sumbangsi baik pemikiran dan semangat maupun yang lainnya dalam memperlancar penulisan skripsi ini dan teman-teman seperjuangan.
- Almamater kebangganku.

PRAKATA

Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Internusa.”

Dengan kebanggaan tersendiri jika kegiatan penelitian ini bisa selesai dengan hasil yang baik. Dengan keterbatasan penulis dalam membuat riset, maka cukup banyak hambatan yang penulis temui di lapangan. Dan jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait.

Untuk itu, penulis sampaikan rasa terimakasih kepada pihak yang telah membantu, diantaranya :

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 dan selaku pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu untuk membimbing hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Hj. Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si. Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

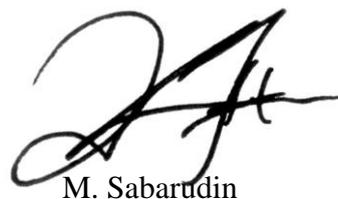
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis penelitian.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Terima kasih untuk sahabat yang telah membantu serta memberikan sumbangsi baik pemikiran dan semangat maupun yang lainnya dalam memperlancar penulisan usulan penelitian ini.
8. Teman-teman almamater khususnya program studi Manajemen Angkatan 2017 yang saling membantu penyusunan usulan penelitian ini.

Tak ada yang bisa penulis berikan selain doa dan rasa terimakasih yang tulus kepada para pendukung. Namun tidak lupa juga masukan yang berguna seperti saran atau kritik dari para pembaca sangat diharapkan oleh penulis. Penulis sangat berharap bahwa laporan penelitian ini akan sangat bermanfaat bagi siapa yang membaca dan menambah pengetahuan bagi kita semua. Terimakasih.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Palembang, 2021

s



M. Sabarudin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka pemikiran	23
D. Hipotesis.....	23
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian.....	25
C. Operasionalisasi Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Data yang Diperlukan	28
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian37
B. Pembahasan.....54

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan65
B. Saran.....65

DAFTAR PUSTAKA67

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	4
Tabel III.1	25
Tabel III.2	27
Tabel IV.1	42
Tabel IV.2	43
Tabel IV.3	44
Tabel IV.4	45
Tabel IV.5	46
Tabel IV.6	47
Tabel IV.7	48
Tabel IV.8	50
Tabel IV.9	52
Tabel IV.10	54
Tabel IV.11	56
Tabel IV.12	57
Tabel IV.13	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	23
-------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Jadwal Rencana Penelitian

Daftar Koesioner

Hasil Jawaban Responden

Uji Validitas

Uji Reliabilitas

Uji Koefisien Determinasi

Uji F Dan t

Frekuensi

Tabel r

Tabel F

Tabel t

Kertu Bimbingan

Plagiat

Sertifikat SPSS

Sertifikat AIK

Surat Balasan

Biodata Diri

Jurnal

ABSTRAK

M. Sabarudin / 212017392 / 2021 / Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Internusa.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Internusa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Internusa. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 54 responden. Metode sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis f, uji hipotesis t dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis f secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 89,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

M. Sabarudin / The Effects of Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance of PT Rajawali Internusa.

The formulation of the problem in this study to know was there any effects of work discipline and organizational commitment on employee performance of PT. Rajawali Internusa. The purpose of this study was to determine the effects of work discipline and organizational commitment on employee performance of PT. Rajawali Internusa. The variables in this study were employee performance, work discipline and organizational commitment. This study used a sample of 54 respondents. The sample method used stratified random sampling. The types of data used in this study were primary and secondary data. The data collection technique was a questionnaire. The data analysis was qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques, hypothesis testing f, hypothesis testing t and coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effect of work discipline and organizational commitment on employee performance. The results of hypothesis testing f simultaneously indicated that there was a significant effect of work discipline and organizational commitment on employee performance. The results of the t hypothesis test indicated that there was a significant effect of work discipline and organizational commitment on employee performance. The results of the coefficient of determination showed that work discipline and organizational commitment contributed to changes that occurred in employee performance by 89.4%. The results showed that there was an effect of work discipline and organizational commitment on employee performance

Keywords: Work discipline, organizational commitment and employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau badan lain, organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dalam perusahaan tentu saja tidak lepas dari peran manajemen dan sumber daya manusia. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola segala aktivitas perusahaan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Semua perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan dalam pencapaian tujuan perusahaan, menunjukkan hasil kerja perusahaan dapat dilihat dari serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Aktivitas perusahaan berupa pengolahan sumber daya manusia maupun proses pelaksanaan kerja diperlukan untuk mencapai hasil optimal dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja menurut Donni Juni Priansa (2018: 269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari penjelasan ahli tersebut bahwa kinerja adalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja merupakan cerminan bagi seorang karyawan karena baik dan buruknya hasil kerja karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2018:193) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Artinya disiplin tindakan seseorang dalam menaati norma-norma yang ditetapkan pada suatu. Disiplin

yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar-benar ditegakkan. Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya (Wibowo, 2017 : 430). Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja di sana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen. Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga

adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

PT Rajawali Internusa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batubara, yang berlokasi di Desa Muara Laway, Kecamatan Merapi Timur, Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan. Kegiatan penambangan pada perusahaan menggunakan sistem tambang terbuka dengan tipe *Strip Mining*.

Tabel I.1
Target PT Rajawali Internusa

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase Yang Tidak Tercapai
1	2016	600.000.000 Ton	455.424.000 Ton	24%
2	2017	600.000.000 Ton	477.031.320 Ton	20,5%
3	2018	750.000.000 Ton	656.660.400 Ton	13%
4	2019	750.000.000 Ton	710.715.200 Ton	6%
5	2020	800.000.000 Ton	601.374.400 Ton	25%

Sumber PT Rajawali Internusa

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa PT Rajawali Internusa dari tahun 2016-2020 pencapaian tujuan dari target yang telah ditentukan mengalami fluktuasi atau naik turun, Dari data terlihat bahwa pencapaian target perusahaan belum tercapai dengan maksimal dengan yang telah ditentukan perusahaan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan dalam pencapain target belum tercapai. Motif, kurangnya dorongan atau motif dari atas, kurangnya interaksi antara atasan dengan karyawan. Peluang untuk naik

jabatan kurang di perhatikan perusahaan, terlihat dari tidak adanya kesempatan karyawan menunjukkan prestasi kerjanya.

Kinerja yang baik dari seorang karyawan dalam bekerja juga tidak terlepas dari disiplin kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Perkara disiplin kerja pada PT Rajawali Internusa. Masuk kerja tepat waktu seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dimana waktu masuk kerja yakni pukul 07.30 WIB sedangkan masuk kantor lebih dari waktu tersebut. Kemudian perkara penggunaan waktu secara efektif masih seringnya adanya karyawan yang mengulur waktu istirahat padahal jam istirahat sudah habis. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dengan masih adanya karyawan yang mengulur waktu kerja dan masih adanya karyawan yang terlambat datang, hal ini bertolak belakang dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang seharusnya dipatuhi dan ditaati oleh semua karyawan.

Rendahnya komitmen kerja karyawan sehubungan dengan kemauan kerja karyawan yang masih rendah yang diakibatkan kondisi kerja yang berbahaya namun tidak sesuai dengan pendapatan yang mereka peroleh, jam lembur yang tidak menentu sehingga membuat karyawan bekerja terburu-buru dan membuat pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan atasan. Sedangkan loyalitas, karyawan yang tidak loyal kepada perusahaan karena merasakan bahwa kebutuhan sosial dan kebutuhan lainnya tidak dapat terpenuhi dengan maksimal oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut kurang bertanggung

jawab atas pekerjaannya yang mengakibatkan tidak loyal terhadap perusahaan. Hubungannya dengan tanggung jawab masih rendah seperti masih ada karyawan yang malas-malasan saat bekerja (bekerja seenaknya saja), tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tidak dapat terlaksana sepenuhnya sehingga membuat pekerjaan terlambat.

Berdasarkan penjelasan fenomena yang ada di PT Rajawali Internusa, maka judul penelitian saya yaitu **Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Internusa.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Internusa
2. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Internusa
3. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Internusa

C. Tujuan

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Internusa
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Internusa

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Internusa

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Internusa.

2. Manfaat Bagi Almamater.

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang memiliki topik yang sama.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi PT Rajawali Internusa untuk mengetahui di mana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anis Dwiyanti. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kebon Agung Pg. Trangkil Di Pati* Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang email : 211201102307@mhs.dinus.ac.id.
- Intan Sarah Putri Ayu Datul dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Hatni Paciran Lamongan)*. Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Volume 56 Nomor 1 E-mail : intansarah00@gmail.com
- Iqbal Hasan, M. 2012. *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isnaini Asiati, Diah. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Juni Priansa, Donni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Krisdiyono dan Fida Oktafiani. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Sawunggaling Kediri*. Journal Management and Business Applied STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya Volume 1 Nomor 2 Email : fida@stieyapan.ac.id.
- Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. 2020. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.
- M. Aditya Putra Pratama dan Fareshti Nurdiana Dihan. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Volume 8 Nomor 2 ISSN 2085- 7721 Website: <http://journal.umy.ac.id/index.php/bti>
- Prihantoro, Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- S.P Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno,Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*.Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Ummi Kaltsum. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian Sdm)*. Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau Vol. 3 No. 2 Email : ummikaltsum27@gmail.com.