PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA DAPERTEMEN INVENTORY CONTROL PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : NINA RAHMAWATI

NIM : 212015111

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

SKRIPSI

PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA DAPERTEMEN INVENTORY CONTROL PALEMBANG

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : NINA RAHMAWATI

NIM : 212015111

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NINA RAHMAWATI

NIM : 212015111

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Efektivitas Kerja dan Komitmen OrganisasiTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang Dapertemen Inventory Control.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belumpernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 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 sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini

Palembang,Maret 2019

METERAI TEMPEL

08301AFF399349888

6000 ENAM RIBU RUPIAH

Nina Rahmawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Efektivitas Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Palembang Dapertemen Inventory Control
Nama	: Nina Rahmawati
NIM	: 212015111
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal
Palembang, Januari 2019

Pembimbing I	Pembimbing II
DR.HJ.Choiriyah,S.E.,M.Si	**Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si**
NIDN : 0211116203	**NIDN : 0229057501**

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Abstrak

Nina Rahmawati / 212015111 / 2019 / Pengaruh Efektivitas kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Dapertemen Inventory Control Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahuhi apakah efektivitas kerja dan komitmen organisasi bepengaruh terhadap kinerja, karyawan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dapertem inventory control di PT Indomarco Prismatama palembang sedangkan metode penelitian menggunakan analisa regresi linier berganda,Uji F dan Uji T temuan dalam penelitian menujukan bahwa secara simultan efektivitas kerja dan komitmen organisasi bepengaruh positif. terhadap kinerja karyawan.nilai koefesien regresi untuk variabel efektivitas kerja (X1) dan adalah 0,506 dan komitmen organisasi (X2) adalah 0,376 dengan tingkat signifikan 5% mengahasilkan nilai konstanta sebesar 0,889 sehingga persamaan regersi linier berganda dalam penelitian ini adalah Y = 0,889+0,506X1+0,376X2.

analisa koefesien korelasi didapatkan angka R sebesar 0,910 yang berarti terdapat korelasi yang kuat antara efektivitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan angka koefesien determinasi Adjusted R Squere 0,821 hal ini menunjukan 82,1% berarti kemampuan variabel indenpenden (Efektivitas Kerja dan Komitemn Organisasi) dalam menjelaskan variabel dependen lain yang tidak di teliti dalam penelitian. ini pada pengujian secara Uji t atau secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Efektivitas Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Komitmen Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) namun dibuktikan oleh Uji F antara Efektivitas Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan sangat bepengaruh secara bersama- sama dengan hasil signifikan 0,000

Kata Kunci : Efektivitas Kerja, dan Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Nina Rahmawati/212015111/2019/The Effect of Work Effectiveness and Organizational Commitment to Employee Performance PT Indomarco Prismatama palembang Department of Inventory Control / Human Resource Management.

This purpose of this research was to determine whether the work effectiveness and organizational commitment gave the effect to the employee performance. The sampleof this research was all the employees in inventory control department at PT Indomarco Prismatama Palembang. The research method used multiple linear regression analysis, F test and T test finding in this research showed that simultaneous work effectiveness and organizational commitment had a positive effect on employee performance. Regression coefficient value for work effectiveness variable (X1) was 0.506 and organizational commitment (X2) was 0.376 with a significant level of 5% resulting in a constant value of 0.889 so that multiple linear regression equation inthis research was Y = 0.889 + 0.506x1 + 0.376x2. In the correlation coefficient analysis obtained R was 0.910 meant there was a strong correlation between work effectiveness and organizational commitment to employee performance figures determination coefficient Adjusted R Squere 0.821. It showed 82.1% meant the ability of independent variable(Work Effectiveness and Organizational Commitment) in explain other dependent variables that were not examined in this research on testing by T Test or by partiality did not effect significantly between work effectiveness (X1) to employee performance (Y) and organizational commitment (X2) on employee performance (Y) but it was proven by the F test between work effectiveness and organizational commitment to the employee performance was very influential together with a significant result 0,000.

Keywords: Work Effectiveness, and Organizational Commitment, Employee Performance

PENGESAHAN
NO. 112 /Abstract/LB/UMP/ 11 / 2019
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Memulai dengan penuh keyakinan

Menjalankan dengan penuh keikhlasan

Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan

Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri

Bersikaplah kukuh seperti batu karang yang tidak putus-putus-nya dipukul ombak. Ia tidak saja tetap berdiri kukuh, bahkan ia menenteramkan amarah ombak dan gelombang itu dan jadilah bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain,karena hidup hanya sekali,dan selalu mengingat hanya kepda Allah SWT apapun dan dimanapun kita berada, dialah tempat meminta dan memohon

Persembahan :

- Kedua orang Tuaku Bapak Aswar dan Ibu Ernayati yang saya cintai
- Kakak adiku
- Semua dosen FEB Muhammdiyah Palembang
- Almematerku

PRAKATA

Assalamua'laikum Wr.Wb

Dengan Rahmad Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-nya penulis ini akhirnya dapat diselesaikan.

Ucapan terima kasih pertama- tama peneliti sampaikan kepada Allah SWT kemudian kepada Ayah Aswar dan Ibu Ernayati tersayang.mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyanyangi peneliti dengan tulus dari kecil hingga dewasa dan untuk adiku Eka Puspasari tercinta. Dengan penyusunan skiripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi maupun penyajian, hal ini didapatkan peneliti.

Keberhasilan dalam penulisan skiripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak,oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus peneliti sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak DR. H Abid Djazuli,S.E.,M.Si sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs Fauzi Ridwan,M.M dekan Ekonomi Universitas Muhammdiyah Palembang.
3. Ibu Hj.Maftuhah Nurahmi, S.E., M.Si dan Ibu Diah DR. Diah Isnaini,S.E.,M.M selaku Ketua Program dan Seketaris Program Manajemen Universitas Muhammdiyah Palembang.
4. Ibu Hj. DR.Choiriyah, S.E.,M.Si selaku pembimbing I yang telah mengajarkan , membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada peneliti sehingga peneliti ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan motivasi dan saran dan bimbinganya kepada penulis dalam mengajarkan penelitian ini
6. Bapak Ibu dan Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Palembang.
7. Pimpinan Seluruh karyawan Khsusnya PT Indomarco Prismatama Palembang yang telah memberikan izin peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Ayah dan Ibu Dan Adek dan Kakak Sepupu saya yaitu Diah Kurniawati yang selalu memberi semangat dalam pembutan skripsi ini dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberi semangat
9. Sahabat- sahabat seperjuangan terdekat peneliti,Yuliana,Hilvania Argista,Putri Andam Dewi,Penti Fatima Ratnasari,Ayutin Habsari,Willy santika,dan sahabat-sahabat lainya peneliti sayangi

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan peneliti dimasa akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah menyelesaikan dalam penulisan ini semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr,Wb

Palembang. Januari 2019
Peneliti

(Nina Rahmawati)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar i

Halaman Judul ii

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat iii

Halaman Pengesahaan Skiripsi..... iv

HalamnPersembahandan Motto…….v

HalamanPrakata……..vi

HalamanDaftar Isi……..ix

DaftarLampiran……xii

ABSTRAK……xiii

ABSTRAK.....xv

Bagian ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori 9
B. Penelitian Sebelumnya..... 31
C. Kerangka Pemikiran 39
D. Hipotesis 39

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 40
B. Lokasi Penelitian 41
C. Operasionalisasi Variabel 41
D. Populasi dan Sampel 42
E. Data Yang Di Perlukan 44

F. Metode Pengumpulan Data 45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis 46

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

A. **Hasil Penelitian**…….53
B. Hasiluji instrument……..71

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan……86
B. Saran……..86

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA……89

Lampiran…….

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Oparasionalisasi Variabel 41

Tabel III.2 Data Produksi..... 42

Tabel III.3 Jumlah populasi dan sampel 43

Tabel IV.1 Hasil uji validitas 56

Tabel IV.2 Hasil uji reabilitas 57

Tabel IV.3 Hasil responden jenis kelamin 58

Tabel IV.4 Hasil responden bedasarkan pendidikan..... 58

Tabel IV.5 Hasil berdasarkan pendapatan 59

Tabel IV.6 Hasil berdasarkan masa kerja 60

Tabel IV.7 Hasil Distribusi jawaban responden Y 61

Tabel IV.8 Hasil Distribusi Jawaban responden X1 62

Tabel IV.9 Hasil Distribusi Jawaban responden X2 64

Tabel IV.10 Analisis Regresi linier berganda 65

Tabel IV.11 Hasil uji f..... 67

Tabel IV.12 Hasil uji t..... 69

Tabel IV.13 koefesien determinasi 71

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Jawaban Kuisioner Responden

Lampiran 2 Output analisa data

Lampiran 3 Output frekuensi responden

Lampiran 4 Output reabilitas

Lampiran 5 Output validitas

Lampiran 6 Tabel t

Lampiran 7 Tabel f

Lampiran 8 Jadwal Kegiatan penelitian mahasiswa

Lampiran 9 Surat keterangan Riset

Lampiran 10 Kartu aktivitas bimbingan mahasiswa

Lampiran 11 Sertifikat Aik

Lampiran 12 Setifikat TOEFL

Lampiran 13 Data dan Hasil Pengolah Data

Lampiran 14 Biodata penulis

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainya.organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lainya. Sedangan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan dan kelancaran, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan ataupun karyawan itu sendiri untuk itu sumber daya manusia harus mampu mengawasi sejauh mana kemampuan masing masing karyawannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjananya bahwa sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang optimal dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan starategi, organisasi kepuasan memberikan kontribusi pada perusahan kinerja merupakan sumber daya yang harus ditingkatkan saat ini untuk menunjang kerja sesorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang

diberikan perushaan untuk bisa bekerja sesuai hasil yang diharapkan perushaan tepat waktu dalam sebuah pengerjaanya. Mempersiapkan karyawa agar dapat begerak dan beperan dalam perushaan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan dan perubahan suatu perushaan atau organisasi. Hasil kerja antara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk memperoleh karyawan- karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk organisasi atau perushaan dalam geraknya masa depan. merupakan sebuah untuk termotivasi yang kuat dari lingkungan kerja secara terus menerus.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksnanya tugas tertentu.sedangkan kinerja perushaan merupakan tingakat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja induvidu. Kinerja kelompok. Kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat- sifat sesorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang bersal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja bawahan atau pemimpin,fasilitas kerja dan efektifitas organisasi.

Efektivitas kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada diintansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjan tanpa adanya rasa takut untuk menciptkan suasana yang kondusif apabila terciptanya hubungan antara manusia berkembang dengan harmonis keadaan

suasana kerja yang nyaman dan tenang untuk memungkinkan karyawan untuk bekerkerja lebih baik.

Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi pemanfatan efektivitas merupakan jalan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup untuk mencapai tujuan- tujuannya ini merupakan penilaian umum tentang efektivitas organisasi itu. Efektivitas merupakan suatu kegiatan dari intern yaitu kegiatan yan ada didalam perushaan harus menciptakan kondisi yang kondusif dan efektif didalam perusahan itu diciptakan karyawan dengan terciptanya kondisi yang efektif nyaman dan aman karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan pada organisasi perushaan akan menghasilkan pekerjaan yang baik untuk mencapai tujuan yang ingin diinginkan. Efektifitas juga dalam kegiatan ekstern yaitu kegiatan yang ada diluar perushaan aktifitas dalam melakukan aktifitas diluar perushaan tidak sama dengan keadaan yang ada didalam perusahaan kegiatan efektivitas dari luar harus mampu menciptakan kondi yang kondusif kegitan yang diluar banyak tantangan dalam melakukan tugas yang diberikan perushaan itu.

Komitmen organisasi merupakan dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk beprilaku. Suatu organisasi harus memliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang akan diberikan padanya dan merasa adanya loyalitas memiliki terhadap organisasi itu sendiri. Suatu organisasi dengan komitmen yang tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi mereka .pada karyawan yang memliki

komitmen yang tinggi hanya sedikit untuk keluar dari organisasi itu dari dan berkeiginan untuk bergabung dengan organisasi lain,sedangkan karyawan dengan komitmen yang rendah akan bekerja tidak maksimal serta kerja yang ditunjukan menurun, bahkan akan meninggalkan atau resign dari perusahaan.dalam komitmen sering kali di kaitkan dengan kepuasan kerja.asumsinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen kerja yang dilakukan.dalam melakukan suatu komitmen seseorang harus konsukensi apa yang telah meraka kehendaki untuk mencapai tujuan yang digunakan dalam organisasi perushaan itu.maka itu suatu organisasi perusahaan harus mempunyai tekad dalam menentukan tugas yang diberikan atasan kepada perushaan itu untuk menghasilkan kerja yang maksimal adanya suatu komitmen seseorang dengan gigihnya dan giat untuk mencapai apa yang diingikan dalam tujuan organisasi perushaan itu.

Kinerja merupakan suatu yang diharapkan suatu organisasi perushaan dengan untuk meningkatkan tujuan dalam perusahaan itu bagaimana setiap perusahan harus mempunyai tujuan untuk mencapai dengan tapat dalam meningkatakan kinerja karywan itu untuk mendapatakan kinerja yang baik organisasi harus melalui saran dalam bentuk organisasi yang digerakan dengan sekelompok orang yang beperan aktif sebagai pelaku dan upaya dengan tujuan lembaga atau organisasi pada perusahaan itu penemuan kinerja bahwa karyawan bekerja tidak sesuai degan tujuan yang diharapkan perusahaan di PT Indomarco Prismatama Palembang Dapertemen Inventory Control belum optimal dan kinerja karyawan dalam melakukan standar kerja

yang telah ditetapkan karyawan di PT Indomarco Prismatama palembang Dapertemen Inventory Control belum bisa melakukan standar kerja yang baik dikarenakan Perusahaan masih harus melakukan perubahan- perubahan untuk dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar kerja yang ditentukan dan disepakati antara atasan dan bawahan dalam mencapai suatu standar yang baik.dalam penggunaan alat yang digunakakan sering melakukan kerusakan dalam sistem komputer untuk melakukan input barang atau sebagai data untuk melakukan persedian kontrol untuk itu,dan sarana yang digunakan dalam pengiriman barang ke toko- toko PT Indomarco Prismatama Palembang Dapertemen Inventory Contorol adanya kendala dengan seringnya mobil yang digunakan adanya kerusakan dijalan kinerja karyawan harus lebih seleksi lagi untuk melihat atau mengecek sarana yang akan dipakai. Efektivitas kerja merupakan suatu yang diharapakan suatu organisasi Perushaan untuk melakukan kuantitas kerja untuk mencapai volume kerja yang dihasilakan di PT Indomarco Prismatama Palembang Dapertemen Inventory Control untuk menciptakan kondisi yang yang normal dalam efektivitas kerja karayawan yang ada dalam perushaan adanya kondisi yang efektif dalam organissi perusahan maka karyawan akan merasa nyaman didalam organisasi perushaan itu dalam efektivitas kerja yang dilakukan PT Indomarco Prismatama Palembang Dapertemen Inventory Contorol harus mampu menciptakan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan PT Indomarco Prismatama Palembang Dapertemen Inventory Contorol dengan sikap yang ditunjukan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian dan

ketelitian karyawan melakukan tugas yang diberikan untuk Perusahaan memamanfaatkan pemanfaatan waktu yang harus dikerjakan untuk menghasilkan kerja yang lebih efesien dengan adanya pemanfaatan waktu yang digunakan dengan tepat waktu tugas yang diberikan organisasi perushaan hasil kerja yang diperoleh lebih efektif untuk organisasi . Suatu komitmen harus menciptakan komitmen yang sebagai biaya yang harus di tangung jika meningalkan atau keluar dari organisasi dalam komitmen affektif untuk melakukan komitmen yang tinggi keterikatan anggota adanya loyalitas dan rasa ingin memiliki daya tahan untuk berkomitmen pada perusahaan. dalam komitmen continuance dengan adanya keterikatan orang secara priskologis organisasi komitmen yang tinggi seserorang tidak ada alasan untuk keluar dan untuk tetap berada dalam Perushaam untuk suatu komitmen normatif komitmen yang rendah seseorang yang bekerja tidak maksimal serta kinerja yang dihasilkan menurun bahkan resign dari perushaan tersebut dari beberpa penelitian menghubungkan efektifitas kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penulis menduga adanya penemuan yang baik di PT Indomarco Prismatama Palembang Dapertemen Inventory Control belum optimal disebabkan oleh efektifitask kerja dan komitmen organisasi itu sendiri dapat dilihat dari data dibawah ini

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti, tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul : Pengaruh Efektivitas Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Prismatama Palembang Dapertemen Inventory Control

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh efektivitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Dapertemen Inventory Control Palembang?
2. Bagaiman pengaruh efektivitas kerja atau komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Dapertemen Inventory Control Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahuhi pengaruh efektivitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Dapertemen Inventory Control Palembang?
2. Untuk mengetahuhi pengaruh Efektivitas Kerja atau komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Dapertemen Inventory Control Palembang?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari peneliatian ini adalah

1. Manfaat bagi Penulis

   Sebagai Aplikasi teori yang selama ini di peroleh selama perkulihaan khususnya konsentrasi sumber daya manusia

2. Manfaat bagi Almamater

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan referensi untuk penelitian khususnya dalam bidang sumberdaya manusia dapat dijadikan bahan penelitiannya yang memiliki topik relatif yang sama

3. Manfaat bagi perusahaan

   Memberikan rekemondasi bagi pemimpin di lingkungan Pt Indomarco Prismatama Dapertemen Inventory Control Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Edy Sutrisno, (2010). *Budaya Organisasi*.Jakarta : Kencana Prenadamedia Group

Fernando Jaramilo dan Jaya Praksi Mulki dan Gregh W. Marshall (2005). *Ameta-analysis of the relationship beetween organizational commitment sales person job performance 25 years research* University of south Florida

Harold L.Angle dan James. L. Perry (2007). *Anempercial assesment of organizational effectiveness.*Volume 26 No.1

Hasibuan (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10). Jakarta : Bumi Aksara

Jhon P. Mayer dan David J.Stanely dan Lynne Hersco Vitch dan Luryssa Toponiytsky (2002) *affective,continuance,and normative commitment,to the organizational :ameta- analysis of anntendets corarelates and consusquen les* University of Westorn Ontario. Volume 1 No.2 (42-43)

Luh Putu Viera Indah Perdanawati dan Ni Ketut Rasmini dan Dewa Gede Wirama (2014). *Pengaruh Unsur- unsur kepuasan pengguna pada efesiensi dan efektifitas kerja pengguna aplikasi sistem akuntansi intansi di satuan kerja pendidikan tinggi Provinsi Bali. Volume 1 No.2 (485-487)*

Muhammad Enny Widyaningrum (2012). *Effectis organizational culture and abillty in organizational commitment and performance* In Ibnu Sina hospital Gresik Volume 2 No.1 (353-354)

Mark A.Huselid dan Rutgers dan Rendali S.Schuler (2012). *Technical and strategic human resuarce management effectiveness as determinant of firm performnce* Volume 40 No.1 (185-186)

Nur Cahyani dan Anyar Yuniawan (2010). *Pengaruh performanisme Pemeriksa Pajak dan Komitmen Organisasi Terhadap organizational citi zhensip Bewavior dalam meningkatkan kinerja karyawan* pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang Volume 17 No. 1(20-21)

Nisa, (2015). Pelatihan Efektifitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan cabang Solok Selatan. PDAM Volume 1 No. 2 (14-15)

Prof. Dr. Wibowo,S.E., M. Phill (2016). *Manajemen Kinerja, (Edisi 5)*. Jakarta : Raja Garfindo Persada

Resi Yudhaningsih, (2012). *Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen organisasi perubahan budaya organisasi* Poleteknik Semarang Volume 1 No.2 (43-44)

Sugiyono (2014). *Metode penelitian kualitatif dan kuantatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta

Umar Husein. (2009). *Metode Penelitian Skirpsi dan TesisBisnis*. Jakarta :PT Raja Gravindo Persada

Windi Aprilia Murty, (2012). Dan Gunesti Hudiwinarsih, (2012). *Pengaruh Performanalisme Pemeriksa Pajak dan Komitmen Organsasi terhadap Kinerja Karyawan* Universitas Diponegoro Volume. 17 No.1 (19-20)

Yunarisqi Annisatul Mufidah, (2013). *Efektivitas kerja Pegawai Dalam Pengguna Sistem Kearsipan Elektonik di kantor Badan Arsip dan Perpustakaan Kota Surabaya*: Universitas Surabaya. Volume 2 No.2 (25-26)

Yoga Putrana, dan Aziz Fathoni, Dan Moh Mukeri Warso, (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap organizational behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan* pada PT Gelora Persada Mediatama semarang Volume 2 No. 2 (44-45)

Zhen Xiong, dan Anne S. Tsui dan Jiin Lih Farh, (2002). *Loyality to Supervison vs Organizational commitment relationship to employee performance in china* University Hogkong Volume 2 No.2 (353-354)

http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/efektifitas-kerja-definisi-faktor-yang.html