

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ARWANA ANUGERAH KERAMIK INDRALAYA
KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI



Nama : PEBRI

NIM : 212014050

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ARWANA ANUGERAH KERAMIK INDRALAYA
KABUPATEN OGAN ILIR**

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



Nama : PEBRI

NIM : 212014050

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

HALAMAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tngan dibawah ini

Nama : Pebri
NIM : 212014050
Konsentrasi : Sumberdaya Manusia
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ini Menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2019



Pebri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya
Kabupaten Ogan Ilir
Nama : Pebri
NIM : 212014050
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing I

Pembimbing II

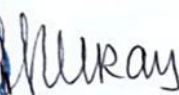


Amidi, S.E., M.Si
NIDN : 0229056502



Zaleha Trihandayani, S.E., MS.i
NIDN : 0229057501

Merngetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hi. Maftuhah Nurahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO :

“Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, dan menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”.

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai, tetapkanlah bekerja keras. Dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-isyirah, 6-8)

Dengan Ridho ALLAH SWT

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada :

- ❖ Ayahanda dan ibunda tersayang*
- ❖ Saudara-saudaraku tercinta*
- ❖ Kedua pembimbing skripsiku*
- ❖ Sahabat-sahabat terbaik ku*
- ❖ Almamater ku*

PRAKATA



Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Alhamdulillah rabbi'l'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Komitmen organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir sebagai salah satu syarat dalam ujian komprehensif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai kesulitan. Namun, berkat bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, dan tentunya saran kritik dari pembaca sangat diharapkan untuk memperbaiki kekurangan pada skripsi ini. Dengan kerendahan hati dan rasa ikhlas, perkenalkanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan laporan ini, sehingga penulis dapat mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Wakil-Wakil Dekan beserta staf karyawan/karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.

5. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepala perusahaan PT. Arwana anugerah keramik indralaya kabupaten ogan ilir yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian
8. Ayahanda dan Ibunda yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis selama menjalankan kuliah dan menyelesaikan skripsi.
9. Saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat dan motivasi kepadaku dalam menyelesaikan skripsi.
10. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah S.W.T. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2019

Penulis,

Pebri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	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, HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	11
c. Indikator kerja.....	12

2.	Komitmen organisasi	12
a.	Pengertian komitmen organisasi	12
b.	Tipe komitmen organisasi	13
c.	Faktor-faktor komitmen organisasi	14
3.	Disiplin kerja	16
a.	Pengertian disiplin kerja	16
b.	Indikator kedisiplinan	16
c.	Tujuan disiplin kerja	18
B.	Penelitian Sebelumnya	19
C.	Kerangka Pemikiran	22
D.	Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN		
A.	Jenis Penelitian	23
B.	Lokasi Penelitian	24
C.	Operasional Variabel	25
D.	Populasi dan Sampel	26
E.	Data Yang Digunakan	27
F.	Tehnik Pengumpulan Data	28
G.	Analisis Data dan Teknik Analisis	29
1.	Analisis data	29
2.	Uji instrumen	31
3.	Tehnik analisis	32
4.	Uji hipotesis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN		
A.	Hasil Penelitian	37
1.	Gambaran umum perusahaan	37
a.	Sejarah singkat perusahaan	37
b.	Visi dan misi perusahaan	38
2.	Gambaran profil responden	38
a.	Berdasarkan jenis kelamin	39

b. Berdasarkan pendidikan terakhir	39
c. Berdasarkan usia	40
3. Uji instrumen penelitian.....	40
a. Uji validitas	40
b. Uji reliabilitas	41
4. Gambaran jawaban responden	42
a. Analisis jawaban responden variabel kerja	43
b. Analisis jawaban responden komitmen organisasi	46
c. Analisis jawaban responden variabel disiplin	48
B. Proses Pengujian Data	50
1. Analisis regresi linier berganda.....	50
2. Koefisien determinasi	52
3. Uji hipotesis.....	53
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
1. Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja.....	56
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	57
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	58
D. Perbandingan Penelitian	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel realisasi penjualan.....	3
Tabel 1.2	Jumlah kehadiran karyawan.....	6
Tabel 3.1	Operasional variabel	25
Tabel 3.2	Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan.....	26
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	39
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	39
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan usia	40
Tabel 4.4	Hasil uji validitas	41
Tabel 4.5	Hasil uji reliabilitas	42
Tabel 4.6	Variabel kinerja karyawan	43
Tabel 4.7	Komitmen organisasi	46
Tabel 4.8	Variabel disiplin.....	48
Tabel 4.9	Regresi linier berganda	50
Tabel 4.10	Tabel model summary	52
Tabel 4.11	Tabel anova(uji F).....	53
Tabel 4.12	Tabel Uji T (secara persial).....	55

DAFTAR GAMBAR

KERANGKA PEMIKIRAN	22
--------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN Reliability

LAMPIRAN Tabulasi

LAMPIRAN Regression

LAMPIRAN Frekuensi

LAMPIRAN Frequencies

LAMPIRAN Koefisien

ABSTRAK

Pebri/ 212014050/ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini dilakukan di PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir. Populasi penelitian ini berjumlah 80 karyawan, penarikan sampel menggunakan tabel Isaac dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 62 karyawan. Data yang diperlukan adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian $Y = 0,208 + 0,696X_1 + 0,240X_2$. Hasil pengujian hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir. Secara parsial, ada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya Kabupaten Ogan Ilir.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Pebri / 212014050 / Effect of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Arwana Anugerah Ceramics Indralaya, Ogan Ilir Regency

The formulation of the problem in this study is is there any influence of organizational commitment and work discipline on the performance of employees of PT. Arwana Anugerah Ceramics Indralaya Ogan Ilir Regency? The purpose of the study was to determine the effect of organizational commitment and work discipline on the performance of employees of PT. Arwana Anugerah Ceramics Indralaya, Ogan Ilir Regency. This research was conducted at PT. Arwana Anugerah Ceramics Indralaya, Ogan Ilir Regency. The population of this study amounted to 80 employees, sampling using the Isaac table with an error rate of 10%, so that a sample of 62 employees was obtained. The data needed is primary data. The data collection technique is a questionnaire. The analytical method used is quantitative analysis with multiple linear regression analysis, F test, t test, and coefficient of determination.

$Y = 0.208 + 0.696X_1 + 0.240X_2$. The results of testing hypotheses with a confidence level of 95% indicate organizational commitment and work discipline together have a significant effect on the performance of employees of PT. Arwana Anugerah Ceramics Indralaya, Ogan Ilir Regency. Partially, there is an influence of organizational commitment and work discipline on the performance of employees of PT. Arwana Anugerah Ceramics Indralaya, Ogan Ilir Regency.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang baik sesuai dalam bidang yang dibutuhkan di dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia semua tidak akan berjalan meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah bersedia, Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu perusahaan.

kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan buktinya secara konkrak dan dapat diukur (dibandigkan dengan standar yang telah di tentukan). Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil, dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. karyawan yang memiliki kinerja tinggi sudah dapat dipastikan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lapangan kerja. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin luas peluang karyawan tersebut menuju ke arah profesionalitas dan reliabilitas kerjanya. Penilaian terhadap kinerja karyawan mutlak dilakukan untuk mengetahui kinerja yang

dicapai oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan penting dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan kebijaksanaan terkait sumber daya manusianya dengan mengetahui kinerja karyawan dapat dipastikan bahwa tujuan perusahaan akan dapat lebih mudah di capai. Menurut Sedarmayanti (2011):260)

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 menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen 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 dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kreitner dan Kinicki (dalam buku Wibowo 2010 : 166).

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. disiplin berusaha mencegah

permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Malayu Hasibuan SP. (2014: 193),

PT Arwana Anugerah Keramik merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri keramik dan berada di Jl. Indralaya – Prabumulih Km. 34 Tanjung Pering, Ogan Ilir, Sumatera Selatan.

Kinerja karyawan di PT. Arwana Anugrah Keramik di Indralaya masih terlihat kurang baik karena masih terdapatnya sebagai karyawan yang tidak serius dalam bekerja sehingga hasil kerja yang di peroleh tidak memuaskan. Hal ini dapat dari tujuan PT. Arwana Anugrah Keramik yang belum tercapai, tujuan dapat dilihat di data penjualan sebagai berikut:

Tabel I.1

Tabel Realisasi Penjualan PT. Arwana Anugrah Keramik

No	Tahun	Target Produksi	Penjualan
1	2013	8640 pack	8636 pack
2	2014	8640 pack	8636 pack
3	2015	8640 pack	8639 pack
4	2016	8640 pack	8631pack
5	2017	8640 pack	8628 pack

Sumber Data : *PT. Arwana Anugrah Keramik, tahun 2018*

Dari tabel I.1 dapat dilihat naik turunnya penjualan kramik di PT. Arwana Anugrah Keramik, penjualan terbesar terjadi pada tahun 2015 dan terus mengalami penurunan di tahun berikutnya, hal ini disebabkan karena menurunnya kinerja karyawan pada PT. Arwana Anugrah Keramik. Rendahnya kinerja dapat dilihat dari belum tercapainya standar produksi yang ditargetkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan PT.Arwana Anugrah Keramik masih rendah, hal ini dilihat dari alat sarananya yang dimiliki perusahaan kurang memadai menunjukkan bahwa tujuan perusahaan belum tercapai yang disebabkan karena belum adanya laporan hasil produksi yang diterima oleh manajer dikarenakan kurangnya pengetahuan karyawan dalam membuat laporan hasil produksi dari PT.Arwana Anugrah Keramik. Selain itu juga dikarenakan oleh alat dan sarana yang masih kurang memadai dalam membuat laporan. Kemudian rendahnya kinerja juga dapat dilihat dari menurunnya produksi yang biasanya memproduksi keramik hingga 24pack perhari, namun dalam beberapa tahun ini hanya mampu memproduksi keramik paling banyak 21-22 pack perhari.

Kualitas keramik yang dihasilkanpun dalam beberapa tahun ini kurang maksimal, seharusnya keramik yang dijadwalkan oleh perusahaan hari ini masuk dalam perusahaan, tiga hari atau empat hari sudah dalam proses pengeringan ini belum juga diproses dalam pengeringan dikarenakan alat yang kurang memadai, misalnya seperti proses keramik dalam pengeringan tiba-tiba alat pengering keramik rusak maka keramik yang seharusnya dua hari atau tiga hari kering bisa masuk bagian

pengepakan karna alat yang kurang memadai maka proses pengeringan kramik terhambat, dan keramik yang dihasilkan pun tidak maksimal.

Kemampuan karyawan yang dimiliki PT. Arwana Anugrah Keramik di Indralaya Kabupaten Ogan Ilir juga belum begitu mengerti tentang ukuran pembuatan kramik seharusnya tanah dan Kristal ada ukurannya karena karyawannya kurang mengerti tentang pembuatan kramik, yang seharusnya ukuran dalam pembuatan kramik 2x1 atau 1x1 namun karna belum mengerti atau kecerobohan oleh karyawan maka ukurannya tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, mengakibatkan kramik mudah pecah hasil warnanya pun kurang maksimal.

Komitmen organisasi di perusahaan ini masih kurang baik. Hal ini dilihat dari pemimpin yang tidak berlaku adil pada karyawan dan kurang memberikan dukungan pada karyawannya agar menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pemimpin juga kurang memberikan kepercayaan kepada karyawannya. Selain itu juga setiap pengambilan keputusan dan kebijakan pemimpin tidak pernah melibatkan karyawannya.

Salah satu hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja adalah disiplin kerja. Kurangnya ketegasan dari pemimpin dalam menerapkan kedisiplinan, masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat bahkan lebih dari toleransi waktu yang diberikan, tidak masuk tanpa keterangan karena tidak adanya sanksi hukum yang kuat bagi karyawan yang sering terlambat.

Belum disiplinnya karyawan dapat dilihat pada bulan Januari- April 2018

Tabel II. 2
Jumlah Kehadiran Karyawan PT. Arwana Anugrah Keramik bulan
Januari-April 2018

Bulan	Persentase kehadiran	Persentase Penyebab Ketidakhadiran		
		Terlambat	Tanpa Keterangan	Mangkir
Januari	84%	9%	4%	3%
Febuari	79%	12%	4%	5%
Maret	79%	11%	4%	6%
April	81%	10%	5%	4%

Sumber : PT Arwana Anugrah Kramik tahun 2018

Dari tabel tersebut data absensi karyawan PT Arwana Anugrah Kramik menunjukkan masih ada karyawan yang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan keluar di saat jam kerja diakibatkan tidak diberikan sanksi dan hukuman yang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin, pemberian tanggung jawab yang diterima tidak sesuai dengan tujuan dan kemampuan, atasan yang tidak bersikap adil terhadap tanggung jawab dan hukuman yang dapat merangsang terciptanya disiplin kerja yang baik sehingga tingkat disiplin kerja masih rendah.

Menurut beberapa narasumber yang ditemui bahwa memang masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat. Hal ini dikarenakan belum adanya peraturan yang tegas bagi karyawan yang datang terlambat sehingga hal serupa terus

diulangi. Selain itu tidak adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang datang terlambat tersebut. Hal itulah yang menyebabkan beberapa karyawan masih sering datang terlambat. Bahkan terkadang beberapa karyawan sengaja untuk datang lebih siang dibandingkan jam kerja seharusnya. Keadilan dalam perusahaan pun kurang diperhatikan juga bila pelanggar adalah karyawan yang belum memiliki suatu posisi maka akan dapat teguran secara langsung tidak seperti karyawan yang memiliki suatu posisi jabatan.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Anugrah Keramik di Indralaya Kabupaten Ogan Ilir.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Anugrah Keramik di Indralaya Kabupaten Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Arwana Anugrah Keramik di Indralaya Kabupaten Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktis dari teori ini diperoleh, selama perkuliahan khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini di harapkan akan menghasilkan informasi bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Arwana Anugrah Keramik Jl. Rayadi Palembang – Prabumulih Km 34, Desa Tanjung Pering, kecamatan. Indralaya Utara, Kabupaten. Ogan Ilir, provinsi. Sumatra Selatan untuk mengetahui arti penting motivasi sehingga dapat mendorong semangat kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi atau sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan di teliti memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan

. DAFTAR PUSTAKA

Bambang Sularso (2017) *Pengaruh komitmen organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dan implikasinya pada kepuasan karier di Dinas Pertanian kota Semarang*. Pasca sarjana (S2). STIE. Dharma Putra Semarang.
http://ejurnal.Stiedharmaputra-smg.ac.id/Index.php/PRO/article/download/244/20&Ved=2ahUKEWJMt0C75_jAahVlq18KHVpKAJAQFJACeqQIAxAB&USg=AOvV aWO_JFPtBRrIXSYqpd4GTKPK.

Edy Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana Prenada Media Group

Husaini Usman, (2010), *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta :PT. Bumi Aksara.

Hasibuan Malayu S.P, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT Bumi Aksara.

M. Aditiya Putra Pratama, Faresti Nurdiana Dihan. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Arief Nirwana Utama. Yogyakarta: Proogram Magister Manajemen . GD. Pasca sarjana Lt.2 Universitas Muhamadiyah Yogyakarta (UMY).* [Http://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/3546](http://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/3546)

Syofian Siregar, (2010), *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*, Bandung : CV Alfabeta.

Sutarto Wijono, (2014), *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana Prenada Media Group.

NurAvni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 2 September 2015* administrasi bisnis.student journal.ub.ac.id.

Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.

Wibowo, (2014), *Manajemen Kinerja*, Jakarta:Rajawali Pers.

Anwar PrabuMangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Wiratna Sujarweni, (2015), *Metedologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.