

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PADA PT.SUBAN MAS CURUP  
KABUPATEN REJANG LEBONG  
BENGKULU**

**SKRIPSI**



**NAMA : JEKSI  
NIM : 212014363**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PADA PT.SUBAN MAS CURUP  
KABUPATEN REJANG LEBONG  
BENGKULU**

**SKRIPSI**

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



**NAMA : JEKSI  
NIM : 212014363**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : JEKSI  
NIM : 212014363  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Pada PT.Suban Mas Curup Kab.  
Rejang Lebong. Bengkulu

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di 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 di tulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang diperoleh karya ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

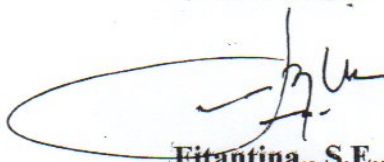
Judul : Pengaruh komitmen Organisasi dan Displin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT.Suban Mas Curup Rejang Lebong  
Bengkulu  
Nama : Jeksi  
NIM : 212014363  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Palembang, Juli 2019

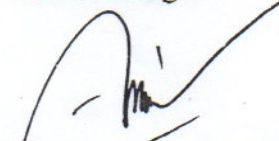
Pembimbing I



Fitantina., S.E., M.Si

NIDN : 0028026301

Pembimbing II



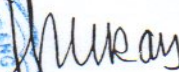
Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

NIDN : 02210369002

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua-Program Studi Manajemen



HJ. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001

**MOTTO :**

*“Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri”. (Qs. Al Ankabut: 6)*

*“jangan pernah mencoba untuk menyerah dan jangan pernah menyerah untuk mencoba”.(penulis)*

*Terucap Syukur Kepada mu*

*Ya Allah.....*

*Skripsi kupersembahkan kepada*

- *Bapak ku Herison*
- *Ibu ku Eli Suryani*
- *Saudariku Elma Nopalita*
- *Hijaunya Almamaterku*

## **PRAKATA**

Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suban Mas Curup.

Shalawat serta salam untuk tuntunan dan suri teladan kita Nabi Muhammad SAW, beserta para sahabat-sahabat nya yang telah memberikan tauladan sesuai dengan kebutuhan di dunia dan akhirat.

Penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orangtua ku bapak Herison tercinta dan ibu Eli Suryani tercinta. Terimakasih atas do'a dan pengorbanan yang tulus dari kalian berdua. Hingga ananda dapat menyelesaikan pendidikan ananda, sampai kapanpun tidak dapat ananda membalasnya. dan terimakasih saudari ku satu-satunya Elma Nopalia atas segala dukungan, support serta do'a mu.

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimah kasih yang tiada hingganya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
3. Ibu Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku Ketua Program dan Seketaris Program Studi Manajemen FEB UMP.

4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar.
5. Ibu Fitantina.,S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Yudha Mahrom DS,S.E.,M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, nasehat dan arahan kepada penulis.
6. Seganap keluarga besar Mat raden dan keluarga besar Tiam yang telah banyak memberikan dukungan dan support sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik.
7. Sahabat ,teman seperjuangan dan teman seperantauan, Zahira Nabila, Zezi Rediko, Cikut, Reki, Zapri, Erik, Hengki, posko knn 143 dan teman-teman truefriend yang tidak bisa saya tulis satu persatu. Terimakasih selalu menghibur dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian semoga dari skripsi ini tetap ada mamfaat yang dapat diperoleh.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>PRAKATA</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Pemikiran .....	21
D. Hipotesis .....	21



### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Operasional Variabel.....	23
D. Populasi dan Sampel .....	24
E. Data yang Diperlukan .....	25
F. Metode Pengumpulan Data.....	26
G. Uji Instrumen.....	27
H. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	28

### **BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	34
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
a. Sejarah Singkat PT. Suban Mas Curup .....	34
b. Visi dan Misi PT. Suban Mas Curup.....	34
2. Uji Instrumen.....	35
a. Uji Validitas .....	35
b. Uji Realibilitas .....	36
3. Gambaran umum variable dan indicator.....	37
a. Kinerja karyawan.....	37
b. Komitmen Organisasi.....	38
c. Disiplin kerja.....	38
4. Gambaran umum Responden.....	39

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	37
b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan .....	38
c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja .....	39
2. Gambaran umum jawaban Responden .....	40
a. distribusi jawaban variabel kinerja karyawan .....	40
b. distribusi jawaban variabel komitmen organisasi .....	42
c. distribusi jawaban disiplin kerja.....	44
B. Teknik Analisis.....	46
1. Analisis regresi berganda.....	47
2. Uji Hipotesis .....	48
a. Uji f (Simultan) .....	48
b. Uji t (Parsial) .....	49
c. Koefisien Determinasi.....	50
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	51
1. pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	51
2. pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.....	52
3.pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	53
4. perbandingan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya...	55

## **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

1. Simpulan.....	57
2. Saran .....	58

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Realisasi Produksi.....	4
Tabel III.1	Variabel dan Indikator .....	28
Tabel III.2	Jumlah Sampel .....	29
Tabel IV.1	Uji Validitas.....	36
Tabel IV.2	Uji Realibilitas .....	37
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	39
Tabel IV.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	40
Tabel IV.7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	42
Tabel IV.8	Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	44
Tabel IV.9	Hasil Analisis Linier Berganda.....	46
Tabel IV.10	Hasil Uji F.....	48
Tabel IV.11	Hasil Uji T .....	49
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi .....	50

## **HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Daftar Pertanyaan
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Reabilitas
Lampiran 6	Uji F
Lampiran 7	Uji t
Lampiran 8	Jadwal Penelitian
Lampiran 9	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 10	Surat Riset
Lampiran 11	Sertifikat Toefl
Lampiran 12	Sertifikat Hafalan Surat-surat Pendek
Lampiran 13	BiodataPenulis

## ABSTRAK

Jeksi / 212014363 / 2019 / Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Suban Mas Curup / Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh signifikan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Suban Mas curup. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh signifikan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Suban Mas Curup. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang secara keseluruhan dikembangkan menjadi 9 indikator. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang, dengan teknik analisis *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji determinasi koefisien. Hasil regresi linear berganda menunjukkan ada pengaruh positif komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Suban Mas Curup. Hasil penelitian secara simultan (uji F) dan parsial (uji t) menunjukkan komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT.Suban Mas Curup. Hasil koefisien determinasi menunjukkan komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suban Mas Curup.

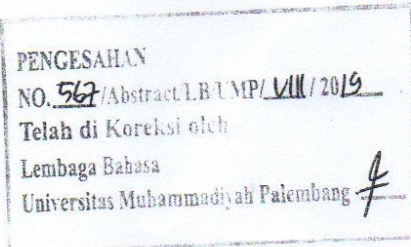
Kata kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

*Abstract*

*Jeksi / 212014363/2019 / The Influence of Organizational Commitment and Work Discipline on the Employees Performance of PT. Suban Mas Curup / Human Resource Management*

*The formulation of the problem in this research was whether there was a significant influence of organizational commitment and work discipline on employees performance at PT. Suban Mas Curup. The objective was to determine the significant influence of organizational commitment and work discipline on the employees performance at PT. Suban Mas Curup. This research was an associative research, where this research aimed to find out the relationship between two or more variables. The variables used were organizational commitment, work discipline and employee performance, which have been thoroughly developed into 9 indicators. The samples in this study were 46 people, with proportionate stratified random sampling analysis technique. The data used in this study were primary data with questionnaire data collection methods. The analysis technique used was multiple linear regression formula. The results of this study indicated that partially and simultaneously organizational commitment and work discipline significantly influence the employee performance variables of PT. Suban Mas Curup.*

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



## BIODATA PENULIS

Nama Lengkap : Jeksi  
Jenis Kelamin : Laki – Laki  
Tempat Tanggal Lahir : Kepala Curup, 21 Februari 1996  
Kewargangaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat Lengkap : jl. Lintas curup-lubuklinggau. Kepala Curup  
kec. Binduriang Kab. Rejang Lebong.  
Bengkulu  
Telepon : 0813 6627 6629  
E-mail : jeckzialisandi@gmail.com

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengolah sumber daya lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan perusahaan. Betapapun canggihnya peralatan dan teknologi yang ada dan sumber daya manusia yang melimpah, jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu tuntutan akan adanya pegawai yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah dukungan diberikan pada seluruh karyawan, agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan



berlangsung. Wibowo (2015:7). Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, maka karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pula dimana komitmen ini merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.(Wibowo 2015:430).Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab,semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja.

Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki peranan yang penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja baik dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan tersebut yang juga akan berakibat terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan merupakan motor penggerak dari perusahaan.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Edy Sutrisno (2015:97).

Kedisiplinan dalam suatu perusahaan harus ditegakkan agar tumbuh pula ketertiban dalam perusahaan, hal ini dapat terlaksana bilamana sebagian besar para karyawan mau menaati semua peraturan - peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Penegakkan kedisiplinan, tidak hanya cukup dengan menerapkan peraturan – peraturan berikut sanksi – sanksinya saja, akan tetapi perlu diimbangi oleh faktor-faktor lain, yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja yaitu tingkat kesejahteraan karyawan cukup, karena dengan tingkat kesejahteraan yang cukup karyawan dapat hidup secara layak. Dengan kelayakan hidup inilah diharapkan karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya, dengan ketenangan tersebut diharapkan karyawan akan dapat meningkatkan disiplin kerja yang mengacu pada peningkatan kinerja karyawan.

PT Suban Mas adalah perusahaan yang memproduksi air mineral yang sumber airnya berasal dari mata air gunung Bukit Kaba. PT Suban Mas didirikan pada tahun 2012. PT. Suban Mas didirikan dengan tujuan untuk memanfaatkan sumber daya air yang berasal dari gunung Bukit Kaba yang sangat berpotensi untuk di kelola hingga memiliki nilai tambah setelah diolah menjadi air minum dalam kemasan, menciptakan lapangan kerja baru bagi warga sekitar pabrik dan masyarakat kota Curup.

PT. Suban Mas terletak di Jl. Padat Karya RT 05 RW 2 Kesambe Baru, Kec Curup Timur, Kab Rejang Lebong, Bengkulu. Bagi PT. Suban Mas masalah Komitmen Organisasi, Disiplin, dan Kinerja merupakan hal yang penting dilakukan, karena perusahaan menyadari bahwa kurangnya komitmen organisasi dan disiplin kerja berkaitan menurunnya kinerja para karyawan.

Berikut ini kinerja karyawan pada realisasi produksi 3 tahun terakhir:

**Tabel I.1**

Realisasi produksi air mineral cup 200 ml tahun 2015 s/d 2017

<b>Tahun</b>	<b>Target (kotak)</b>	<b>Realisasi (kotak)</b>	<b>Persentase Realisasi</b>
<b>2015</b>	300.000	292.100	97,36%
<b>2016</b>	310.000	300.345	96,89%
<b>2017</b>	320.000	301.255	94,14%

**Sumber** : PT. Suban Mas, 2017

Fakta kinerja karyawan PT. Suban Mas seperti yang terlihat bahwa kinerja karyawannya masih rendah. Karyawan tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semua karyawan harus berperan aktif untuk mencapai tujuan instansi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai target perusahaan. Alasan PT Suban Mas menaikkan target produksi adalah karena setiap tahunnya penjualan Air Mineral terus mengalami peningkatan, PT. Suban Mas ingin memperluas wilayah pemasarannya, untuk memperluas wilayah pemasaran pastinya membutuhkan produk yang lebih banyak lagi dari sebelumnya. Kurangnya fasilitas yang ada dalam PT. Suban Mas seperti tenaga

listrik yang kurang memadai dan pendingin ruangan seperti (AC an Kipas angin).Atasan juga kurang memberikan masukan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga menyebabkan mengurangi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Permasalahan yang terjadi di PT. Suban Mas adalah tidak adanya komitmen organisasi terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa janji pimpinan tidak dipenuhi, seperti gaji yang masih rendah, tidak adanya asuransi kesehatan dan tunjangan-tunjangan. Pimpinan juga kurang memberikan kepercayaan terhadap karyawan terlihat dari struktur yang menunjukkan dalam satu orang dua jabatan. Selain itu juga setiap kebijakan tidak pernah melibatkan karyawan, yang berdampak pada karyawan yang merasa mereka tidak menjadi bagian dari organisasi dan mereka merasa kurang mendapat keadilan sehingga mereka tidak mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Selanjutnya yang permasalahan di PT. Suban Mas yaitu kurangnya kedisiplinan karyawannya, hal ini dapat dilihat dari data absensi beberapa karyawan masih kurang dalam meningkatkan disiplin kerja.Kurang tegasnya atasan terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang terlambat datang setiap bulan. Kedisiplinan karyawan PT. Suban Mas masih kurangnya pengawasan dari atasan hal ini terlihat dari masih ada karyawan yang terlambat saat kembali saat selesai jam istirahat. Hal ini dikarenakan banyaknya yang mempengaruhi akan tingkat kedisiplinan karyawan yaitu teladan pimpinan,waskat (pengawasan melekat), dan kurangnya sanksi atau hukuman kepada karyawan

yang sering melanggar sehingga masih banyak karyawan yang melanggar peraturan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suban Mas.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh signifikan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di PT.Suban Mas?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh signifikan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di PT.Suban Mas.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis diberi kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan di bidang ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pada PT. Suban Mas mengenai pengaruh komitmen organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya untuk penelitian yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Rusdy Rivai (2012). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Palembang.
- Edy Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Malayu S.P Hasibuan (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- M. Iqbal Hasan (2014). *Pokok-pokok statistic 2*. Jakarta. Edisi kedua: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV.ALFABETA.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Edisi kelima: PT. Raja Grafindo Persada.
- Edy Marheno, Fasochah dan Darsono (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademi Kepolisian Semarang*. E-jurnal Dharma Ekonomi No 44.
- Makkira, Gunawan dan Abdul Rozak Munir (2016). *Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makasara*. Jurnal Mirai Management Vol 1. No 1.
- Bachtiar Arifudin Husain (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Danamon Tbk cabang Bintaro*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol 1. No 3.