

PENGARUH DISPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RIGUNAS AGRI UTAMA DI KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Neng Agustin¹⁾, Sri Indarti²⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : Nnggstn@gmail.com

The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Employee Commitment to Employee Performance at PT. Main Agri Rigunas in Indragiri Hulu Regency

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, organizational culture and employee commitment variables on the performance of PT Rigunas Agri Utama employees with a sample of 171 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis method with the help of SPSS (Statistical Package of Social Science) version 20. Based on the test the hypothesis is carried out, the results of the study show that work discipline has a positive and significant effect on performance, organizational culture has a positive and significant effect on performance. Work discipline, organizational culture and employee commitment have a significant effect on performance.

Keywords: work discipline, organizational culture, employee commitment, employee performance at PT Rigunas Agri Utama

PENDAHULUAN

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan

yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervise minimum, kehadiran kerja masuk setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai dayaguna yang sebesar-besarnya.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Adanya penurunan kinerja karyawan pada PT.Rigunas Agri Utama maka berdampak pula pada penurunan margin keuntungan perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari budaya organisasi, teman sekerja yang juga menurun semangat kerjanya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Untuk mengukur kinerja karyawan, biasanya perusahaan menggunakan skala sangat baik, baik, cukup, dan kurang baik. Pengguna skala ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diperoleh baik secara individu maupun secara umum pada seluruh karyawan PT.Regunas Agri Utama .

Tabel 1 Daftar penilaian kinerja karyawan pada PT.Rigunas Agri Utama

Tahun	Jumlah Karyawan	Kategori penilaian kinerja karyawan				Total
		SB	B	C	KB	
2015	356	50	150	109	47	356
2016	349	40	160	109	40	349
2017	300	50	150	65	35	300
2018	300	60	75	120	45	300
2019	300	50	70	130	50	300

Ket; *SB(sangat baik), *B(Baik),*C (Cukup), *KB(Kurang Baik)

Sumber: PT.Regunas Agri Utama

Berdasarkan data diatas penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT.Regunas Agri Utama belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari data pada tabel di atas yang menunjukkan belum optimalnya kinerja dari karyawan PT.Rigunas Agri Utama. Pada tahun

2015-2017 yang paling tinggi berada pada penilaian baik, sementara pada tahun 2018-2019 terjadi kenaikan pada penilaian cukup.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya sikap tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tapi faktanya yang terjadi di lapangan banyaknya karyawan yang mangkir pada saat jam bekerja ini mencerminkan banyaknya karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, karyawan harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya diperusahaan, dan tidak melanggar aturan jam kerja kantor yang mengharuskan karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya.

Berikut ini penulis menyajikan rekapitulasi kehadiran periode 2015 sampai dengan 2019 yang disajikan dalam tabel 1.2:

Tabel 2 Rekapitulasi kehadiran karyawan pada Tahun 2015-2019 di PT.Rigunas Agri Utama

Tahun	jumlah karyawan (orang)	jumlah hari kerja (hari)	jumlah hari kerja seharusnya (hari)	jumlah absensi (hari)	jumlah hari kerja semestinya (hari)
a	B	c	d= bxC	e	f= d-e
2015	356	312	111.072	47	111.025
2016	349	312	108888	40	108.848
2017	300	312	93600	45	93.555
2018	300	312	93600	45	93.555
2019	300	312	93600	50	93.55

Sambungan Tabel 2

Tahun	persentase absensi (%)	jumlah mangkir (hari)	jumlah hari kerja senyatanya (hari)	persentase mangkir (%)
a	G= E:Dx100	H	I= D-H	J= H:Dx100
2015	0,04%	9201	101.871	8,3%
2016	0,03%	8792	100.096	8,1%
2017	0,04%	9539	84.061	10,2%
2018	0,04%	9777	83.823	10,4%
2019	0,05%	9882	83.718	10,6%

Sumber: PT.Regunas Agri Utama Kabupaten Indaragiri Hulu

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan absen tanpa ada kabar paling banyak terjadi pada tahun 2019 yakni sebanyak 50 absen yang terdata, kemudian absen terbanyak terletak pada tahun 2015 yaitu sebanyak 47 absen yang terdata, dan paling sedikit terletak pada tahun 2016 yaitu sebanyak 40 absen yang terdata. Tidak terlalu banyak karyawan yang absen dengan tidak ada keterangan seperti hal diatas. Tapi pada tabel diatas lebih banyak karyawan yang mangkir pada saat jam kerja, terjadi perbedaan yang sangat jelas antara karyawan yang tidak hadir dengan tidak ada keterangan dibandingkan dengan karyawan yang mangkir. Jumlah karyawan yang mangkir pada saat jam kerja paling banyak terjadi pada tahun 2019 yaitu sebanyak 9882 kasus. Dan data karyawan mangkir paling sedikit terletak pada tahun 2015 yakni sebanyak 9201 kasus. Pada tabel juga sangat terlihat jelas bahwa makin hari makin banyak terjadi kasus karyawan yang mangkir pada saat jam kerja. Perilaku mangkir bisa digolongkan kedalam beberapa hal seperti pulang sebelum waktu pulang dengan alasan ada urusan pribadi, ada pula ketika jam istirahat pulang kerumah lalu tidak kembali ke perkebunan lagi.

Dari tabel diatas juga dapat dilihat bahwa menurut data kehadiran tidak begitu banyak karyawan yang bolos pada pagi hari ketika apel pagi. Setelah penulis perhatikan ternyata permasalahan kedisiplinan ini tidak terlalu bermasalah dengan kehadiran pada pagi hari, dikarenakan banyak karyawan yang datang disaat absen pada apel pagi. Tapi permasalahan ini sendiri terletak daripada jam atau waktu kepulangan karyawan, karena yang terjadi di lapangan adalah karyawan pulang sebelum waktunya pulang

Beberapa kebijakan perusahaan menindak lanjuti karyawan yang sering mangkir pada saat jam kerja adalah dengan diberikan sanksi hukuman yang mana tingkat hukuman mulai dari yang

ringan, sedang dan bahkan berat. Tingkat hukuman ringan biasanya berupa teguran lisan, tingkat hukuman sedang biasanya seperti penundaan kenaikan pangkat, yang terakhir untuk tingkat hukuman berat biasanya berupa penurunan pangkat atau golongan. Kemudian Sanksi terhadap karyawan yang sering absen pada jam kerja adalah dengan diberikan nya SP1 sampai dengan SP3. Kemudian apabila telah diberikan sanksi sampai SP3 karyawan masih bersikap mangkir atas jam kerjanya. Kemudian, perusahaan akan mengambil kebijakan yakni mengeluarkan karyawan dari perusahaan..

Untuk melihat berapa banyak data karyawan yang mendapat sanksi SP(Surat Peringatan) mangkir kerja maka dapat dilihat pada tabel .3

Tabel 3 Data karyawan yang dikenakan sanksi pada PT.Riau Agri Utama untuk tahun 2015-2019 (orang)

Tahun	Tanpa Sanksi	SP 1	SP 2	SP 3
2015	47	-	-	-
2016	40	6	-	-
2017	35	-	-	-
2018	45	-	-	-
2019	50	14	4	-

Sumber : PT.Rigunas Agri Utama

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa pemberian sanksi paling banyak terjadi pada tahun 2019 yaitu sebanyak 18 orang, 14 orang mendapatkan SP1 dan 4 orang mendapatkan SP2 melanjutkan peringatan karyawan yang mendapatkan SP1 pada tahun 2016. Sementara pada tahun 2015, 2017 dan 2018 tidak ada yang mendapatkan sanksi dikarenakan tidak adanya karyawan yang mangkir sampai tiga hari berturut-turut.

Selanjutnya, faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan selain dari faktor disiplin kerja adalah faktor budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang

didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dan sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau bekerja.

Budaya organisasi yang bisa diterapkan dalam perusahaan adalah antara lain, yang pertama Budaya Administrasi ini sangat dibutuhkan dalam hal surat-menyurat, keluar masuk barang, pendapatan pegawai dan lainnya untuk memperlancar kinerja perusahaan, yang kedua kedisiplinan dalam hal ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktunya, budaya ramah terhadap sesama karyawan, tidak telat datang ke kantor dan masih banyak lagi, yang ketiga ialah pembagian wewenang yang jelas, yang keempat dan terakhir adalah inovasi, inovasi adalah budaya organisasi yang mendorong para anggota untuk menciptakan atau mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasi tersebut

PT.Rigunas Agri Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Dalam pengelolaannya perusahaan tersebut selama ini telah menerapkan budaya organisasi, dimana manajemen perusahaan membuat banner dengan dua semboyan yang pertama “Make safety as reality not fatality” yang dimana artinya adalah “Buat keselamatan sebagai sebuah realitas, bukan sebuah fatality”. Kemudian yang kedua adalah “Practice safety your family depend on you” yang bisa di artikan “Laksanakan keselamatan kerja, keluargamu bergantung padamu”. Tujuan daripada pembuatan benner ini sendiri adalah untuk upaya himbuan agar karyawan selalu memperhatikan keselamatan kerja, dan menggunakan alat pelindung kerja dengan sebagaimana mestinya.

Sesuai dengan pengamatan yang ada dilapangan, tidak ada banner yang benar-benar mencetak dengan jelas bagaimana budaya kerja yang diterapkan dilingkungan diperumahan karyawan pada PT.Rigunas Agri Utama. Banner yang ada hanya menekankan apa-apa point-point yang boleh dan tidak boleh dilakukan dilingkungan perumahan. Pada akhir proposal akan penulis lampirkan foto-foto banner yang ada di sekitar perumahan.

Hasil penelitian Ardini (2009) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian Porwani (2010) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang bisa mempengaruhi tingkat kinerja karyawan selain daripada disiplin kerja dan budaya organisasi adalah komitmen karyawan. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. **Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015)** mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Komitmen karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan. Apalagi dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi. Komitmen yang tinggi bisa dilihat dari banyak atau tidaknya karyawan yang resign setiap tahunnya. Karena

karyawan yang memiliki komitmen terhadap PT.Rigunas Agri Utama akan tetap bertahan bekerja pada perusahaan dan tidak akan pindah organisasi dengan mudah. Dengan komitmen yang tinggi serta keahlian yang dimiliki sumber daya manusia akan mempengaruhi pencapaian hasil sebuah perusahaan. Berikut penulis berikan data karyawan PT.Rigunas Agri Utama yang resign pada tahun 2015-2019 pada tabel 4

Tabel 4 Data karyawan PT.Rigunas Agri Utama yang resign selama tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan yang Resign	Jumlah Karyawan
2015	0	356
2016	7	349
2017	49	300
2018	0	300
2019	0	300

Pada tabel 3 terlihat bahwa resign terbanyak pada tahun 2017. Tetapi pada tahun 2017-2019 jumlah karyawan tetap pada angka 300 dikarenakan adanya yang resign pada tahun 2017 sebanyak 49 orang yang awalnya berjumlah 349 karyawan. Komitmen yang seharusnya dimiliki karyawan adalah dengan tetap bekerja dengan baik dan jujur untuk organisasi.

Oleh karena itu supaya disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT.Rigunas Agri Utama hendaknya seluruh aspeknya dilakukan dan dijalankan dengan baik dalam kegiatan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait akan kinerja karyawan pada PT.Rigunas Agri Utama ke dalam skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Rigunas Agri Utama Di Kabupaten Indragiri Hulu"

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen karyawan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut **Sutrisno (2016:172)** "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk

meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Perusahaan perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan

Menurut **Siagian (2013:305)** bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Budaya Organisasi

Ada begitu banyak definisi mengenai budaya organisasi, salah satunya adalah seperti yang dikemukakan oleh **Michael Armstrong** dalam bukunya yang berjudul *Handbook of human Resource Management Practice* bahwa budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan.

Menurut **Rivai dan Mulyadi (2012,374)** menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen Karyawan

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu

mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. **Cohen dalam Kusumaputri (2015)** mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi.

Umam (2012: 259) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. **Nurjanah (2013)** mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas dan bertitik tolak pada permasalahan yang ada, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

H1: diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Komitmen karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan panen PT.Rigunas Agri Utama di Indragiri Hulu. Yaitu Sebanyak 300 Orang.

peneliti akan menggunakan teknik sampling secara rambang sederhana (*Random Sampling*) yaitu merupakan cara sederhana dengan cara undian. Nantinya kuisisioner hanya disebar kepada nama-nama yang keluar pada undian. Dengan menggunakan metode rumus slovin, maka jumlah sampel yang menjadi responden adalah 171 orang pemanen.

Jenis dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data yang terdiri:

a. Data Primer

Yaitu data dan informasi yang penulis kumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data lain yang diperoleh dari objek penelitian seperti karyawan PT.Rigunas Agri Utama selanjutnya data primer dilengkapi pengisian kuisisioner.

b. Data Sekunder

Yaitu data informasi yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber yang telah ada, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (interview)

Adalah suatu pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan narasumber yaitu humas pada PT.Rigunas Agri Utama Bapak Doni Zendrato.

b. Kuisisioner (angket)

Adalah suatu metode pengumpulan data dimana dalam hal ini, penulis

membuat suatu daftar pertanyaan dan nantinya akan diberikan kepada sampel dari beberapa populasi. Hanya kepada karyawan yang termasuk kedalam daftar sample.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 5 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	171	100%
	Jumlah	171	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Responden yang terdapat pada penelitian ini secara keseluruhan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 171 orang dengan persentase 100%. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang ada di perkebunan lebih condong untuk pekerjaan laki-laki. Karena pada beberapa pekerjaan memerlukan ketelitian dan lebih memerlukan fisik dan tenaga yang lebih kuat.

Tabel 6 Karakteristik responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	20-30 tahun	45	26,4%
2.	31-40 tahun	51	29,8%
3.	41-50 tahun	55	32,2%
4.	>50 tahun	20	11,6%
	Jumlah	171	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Dilihat dari tabel 6 pada PT Rigunas Agri Utama banyak yang bekerja pada usia 41-50 tahun. Hal ini dikarenakan pada usia 41-50 tahun sudah memiliki banyak pengalaman dalam bekerja, karyawan lebih aktif dan bertindak cepat sehingga pekerjaan akan semakin lebih baik pula pekerjaan yang diselesaikan.

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	56	33,1%
2.	Diploma	39	22,3%
3.	S1	46	27,1%
4.	Lainnya	30	17,5%
	Jumlah	171	100 %

Sumber : Data Olahan, 2021

Dilihat dari Tabel 7 menunjukkan pendidikan karyawan yang bervariasi. Dilihat dari tabel bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 56 atau 33,1%, Diploma sebanyak 39 atau 22,3%, S1 sebanyak 46 atau 27,1% dan lainnya sebanyak 30 atau 17,5%, responden didominasi dengan pendidikan SMA.

Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	<5 tahun	20	11,6%
2.	5-10 tahun	31	18,2%
4.	10-15 tahun	35	20,4%
3.	15-20 tahun	40	23,4%
4.	>20 tahun	45	26,4%
	Jumlah	171	100 %

Sumber : Data Olahan, 2021

Dilihat pada Tabel 8 berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden didominasi dengan masa kerja >20 tahun. Hal itu membuat karyawan yang memiliki masa kerja >20 tahun lebih melakukan kinerja lebih baik di banding karyawan lainnya.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 9 Skala Penilaian Variabel

Rentang Skor	Disiplin Kerja (X ₁)	Budaya Organisasi (X ₂)	Komitmen (X ₃)	Kinerja (Y)
1.00 – 1.79	Sangat Kurang Baik	Sangat Kurang Baik	Sangat Kurang Baik	Sangat Kurang Baik
1.80 – 2.59	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
2.60 – 3.39	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
3.40 – 4.19	Baik	Baik	Baik	Baik
4.20 – 5.00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Dari pernyataan kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variable disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Berbagai tanggapan responden dapat disajikan sebagai berikut

Pengujian Instrumen Uji Validitas

Tabel 10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
Disiplin Kerja	X1.1	0,636	0,150	Valid
	X1.2	0,602	0,150	Valid
	X1.3	0,629	0,150	Valid
	X1.4	0,579	0,150	Valid
	X1.5	0,622	0,150	Valid
	X1.6	0,563	0,150	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,668	0,150	Valid
	X2.2	0,563	0,150	Valid
	X2.3	0,597	0,150	Valid
	X2.4	0,532	0,150	Valid
Komitmen	X3.1	0,586	0,150	Valid
	X3.2	0,538	0,150	Valid
	X3.3	0,595	0,150	Valid
	X3.4	0,537	0,150	Valid
Kinerja	Y1.1	0,609	0,150	Valid
	Y1.2	0,563	0,150	Valid
	Y1.3	0,548	0,150	Valid
	Y1.4	0,548	0,150	Valid
	Y1.5	0,608	0,150	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 171 maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini

Uji Reliabilitas

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas

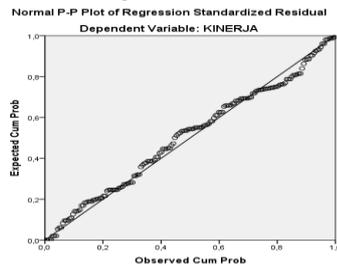
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Disiplin kerja (X ₁)	0,833	0,6	Reliabilitas
Budaya organisasi (X ₂)	0,781	0,6	Reliabilitas
Komitmen (X ₃)	0,763	0,6	Reliabilitas
Kinerja (Y)	0,795	0,6	Reliabilitas

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Tabel 11 dapat diperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen dan kinerja karyawan bernilai diatas 0,6 yaitu 0,833 kemudian 0,781 kemudian 0,763 kemudian 0,795 yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut *reliable* atau dapat dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data

Gambar 1 Uji Normalitas P-Plot

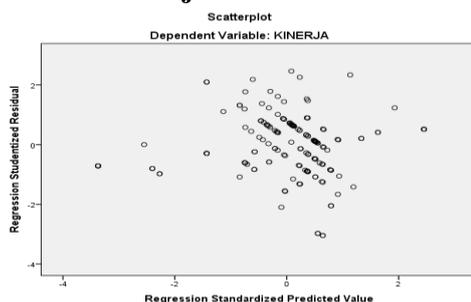


Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan bahwa data menyebar secara normal, hal ini dikarenakan titik menyebar mengikuti dan berada disekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal dan tidak terdapat gangguan dalam penyebarannya.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapatnya gangguan

heteroskedastisitas dari data model regresi pada penelitian.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 12 : Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
DISIPLIN KERJA	,435	2,296
BUDAYA ORGANISASI	,342	2,922
KOMITMEN	,400	2,500

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) disiplin kerja sebesar $2,296 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,435 > 0,10$, budaya organisasi sebesar $2,922 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,342 > 0,10$ dan (VIF) komitmen sebesar $2,500 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,400 > 0,10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Regresi Linier berganda

**Tabel 13 Analisis Regresi Linier
Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Betas		
1	(Constant)	2,55	,955		2,624	,009
	DISIPLIN KERJA	,329	,058	,397	5,633	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,298	,093	,255	3,212	,002
	KOMITMEN	,291	,092	,234	3,183	,002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

$$Y = 2,505 + 0,329X_1 + 0,298X_2 + 0,291X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

B₁ = Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja

B₂ = Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi

B_3 = Koefisien Regresi Variabel Komitmen

X_1 = Variabel Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Budaya Organisasi

X_3 = Variabel Komitmen

Arti angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,505, artinya adalah bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja bernilai 2,505.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,329, artinya apabila disiplin kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,329.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,298, artinya apabila budaya organisasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,298.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen sebesar 0,291, artinya apabila komitmen naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,291.

Pengujian Hipotesis dan Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,639	,633	1,690

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,633. Artinya adalah bahwa pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja adalah sebesar 63,3%, sedangkan sisanya 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Parsial (T)

Tabel 15 Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,505	,955		2,624	,009
DISIPLIN KERJA	,329	,058	,397	5,633	,000
BUDAYA ORGANISASI	,298	,093	,255	3,212	,002
KOMITMEN	,291	,092	,234	3,183	,002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen. Penjelasan dapat dilihat sebagai berikut :

- Variabel disiplin kerja. Diketahui t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 5,633 > t-tabel (1,974) dan Sig. (0,000) < 0,05 artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rigunas Agri Utama.
- Variabel budaya organisasi. Diketahui t-hitung variabel budaya organisasi sebesar 3,212 > t-tabel (1,974) dan Sig. (0,002) < 0,05 artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rigunas Agri Utama.
- Variabel komitmen. Diketahui t-hitung variabel komitmen sebesar 3,183 > t-tabel (1,974) dan Sig. (0,002) < 0,05 artinya komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rigunas Agri Utama.

Uji Simultan (F)

Tabel 16 Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	844,574	3	281,525	98,618	,000 ^b
Residual	476,736	167	2,855		
Total	1321,310	170			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 16 diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Rigunas Agri Utama dipengaruhi secara bersama-sama oleh disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen. Diketahui f -hitung sebesar $(98,618) > f$ -tabel $(2,66)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$ artinya disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rigunas Agri Utama.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian maka peneliti selanjutnya memberikan pembahasan terhadap permasalahan yang dibahas di dalam penelitian ini yaitu :

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dikategorikan tinggi dengan jawaban responden yang rata-rata baik. Hal ini berarti semakin baiknya disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin baik.

Mangkuprawira dan Aida (2013:122) berpendapat bahwa kedisiplinan karyawan merupakan salah satu sikap karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan serta kinerja perusahaan.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Rima Dwining Tyas Bambang Swasto

Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan ada pada variabel bebas yang digunakan berjumlah 2 variabel.

Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dikategorikan tinggi dengan jawaban responden yang rata-rata baik. Hal ini berarti semakin baiknya budaya organisasi pada suatu perusahaan, maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi semakin baik.

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan **Robbins (2004:60)** bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan diperusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat

berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Dewi Sandy Trang (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan ada pada jumlah variabel yang digunakan.

Komitmen Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar pengaruh komitmen terhadap kinerja dikategorikan tinggi dengan jawaban responden yang rata-rata baik. Hal ini berarti semakin baiknya komitmen yang ada pada karyawan terhadap perusahaan mereka, maka akan mempengaruhi kinerja mereka menjadi semakin lebih baik.

Konsep komitmen berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pandangan ini dipertegas **Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011)** bahwa komitmen adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan demikian komitmen mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turnover*). Ini artinya, komitmen merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Sejalan dengan hal itu **Kaswan (2012)** menyatakan komitmen didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan

dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dari berbagai pendapat tentang komitmen tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengingatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Selanjutnya, berdasarkan konsepsi pemikiran di atas, menarik untuk dilakukan studi di salah satu perusahaan terkait dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi itu sendiri menarik untuk diteliti karena hal ini berpengaruh pada kelangsungan perusahaan.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Triana Fitriastuti (2013) menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan ada pada variabel bebas yang digunakan.

Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baiknya disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen yang ada pada karyawan PT Rigunas Agri Utama, maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin optimal. Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja adalah sebesar 63,3%, sedangkan sisanya 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Munawir Nasir (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan ada pada variabel yang digunakan tidak terdapat variabel komitmen sebagai variabel bebas pada penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan Disiplin Kerja yang baik didalam diri karyawan maka akan semakin memperbaiki tingkat dari kinerja karyawan tersebut..
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan adanya Budaya Organisasi yang sesuai di dalam organisasi akan semakin meningkatkan hasil Kinerja yang baik dari karyawan.
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan Komitmen yang baik didalam diri karyawan maka akan semakin memperbaiki tingkat dari kinerja karyawan tersebut. Variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan dapat memiliki kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan-tujuan dari PT Rigunas Agri Utama.
4. Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja Budaya Organisasi dan Komitmen berdampak terhadap hasil Kinerja Karyawan PT Rigunas Agri Utama

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT Rigunas Agri

Utama. Nilai skor terendah terhadap indikator disiplin kerja yaitu penggunaan seragam, perusahaan diharapkan lebih menggalakan untuk pemakaian seragam dalam aktifitas sehari-hari dan juga memberikan sanksi yang sesuai untuk pelanggaran peraturan oleh karyawan. Dengan cara perusahaan lebih memfilter peraturan dan sanksi yang diberikan apakah sesuai atau tidaknya terhadap kesalahan dan kemampuan karyawan dalam mengikuti peraturan tersebut. Perusahaan bisa saja melakukan sosialisai tentang apa-apa saja pentingnya penggunaan seragam pada saat bekerja, memberikan pengertian bagaimana pentingnya seragam sebagai identitas bagi karyawan. Identitas adalah jati diri bagi karyawan selagi karyawan masih dalam waktu melakukan aktifitas sebagai pekerja PT Rigunas Agri Utama. Pada setiap karyawan disarankan untuk meningkatkan kinerja hal ini dimaksudkan untuk menumbuhkan suasana kompetitif dalam bekerja di PT Rigunas Agri Utama.

2. Dalam rangka meningkatkan Budaya Organisasi Karyawan PT Rigunas Agri Utama dengan memperhatikan tanggapan karyawan terhadap Budaya organisasi yang dianut oleh karyawan PT Rigunas Agri Utama. Nilai skor terendah terhadap indikator Budaya Organisasi yaitu aturan dalam pemakaian peralatan keselamatan kerja, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kenyamanan yang diberikan kepada karyawan dengan memakai peralatan keselamatan kerja ketika bekerja. Setelah itu perusahaan menerapkan dan memberikan pengertian seberapa pentingnya alat keselamatan kerja. Memberikan pengertian betapa pentingnya penggunaan peralatan keselamatan kerja pada saat bekerja, karena yang namanya kecelakaan kerja bisa terjadi kapanpun dan

dimanapun. Contohnya ditimpa buah sawit ketika sedang panen apabila mengenai kepala bisa menyebabkan kematian. Karyawan juga harus memikirkan tentang kelangsungan hidup keluarga dirumah apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja dan tidak memakai peralatan keselamatan kerja tentulah perusahaan tidak akan bisa memberikan kompensasi selayaknya karena karyawan melakukan pelanggaran dengan tidak menggunakan peralatan keselamatan kerja.

3. Dalam rangka meningkatkan komitmen pada PT Rigunas Agri Utama. Nilai skor terendah terhadap indikator komitmen yaitu pernyataan Menerima nilai dan tujuan perusahaan, perusahaan diharapkan lebih memberikan pengertian kepada karyawan apa saja tujuan dari perusahaan. Dan melakukan kesepakatan kerja antar dua belah pihak antara karyawan dan perusahaan, dimana didalam kesepakatan tersebut bisa saling menguntungkan antar dua belah pihak agar tercapainya tujuannya perusahaan dengan baik.
4. Dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Rigunas Agri Utama. Pihak PT Rigunas Agri Utama diharapkan dapat memperhatikan disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen dari karyawan, agar semakin lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan standar dari kinerja perusahaan agar semakin baiknya hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan. Dengan cara perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawan, memberikan pemahaman budaya organisasi yang sesuai, dan juga lebih meningkatkan rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan, agar semakin meningkatnya kinerja perusahaan.

Perusahaan juga bisa membuat penyuluhan tentang pentingnya disiplin kerja dan memberlakukan metode tinggi kinerja tinggi pendapatan, semakin tinggi hasil kinerja karyawan semakin tinggi keuntungan perusahaan maka semakin tinggi pula pendapatan karyawan. Dan begitu pula sebaliknya semakin tidak disiplin karyawan yang menyebabkan rendahnya tingkat keuntungan perusahaan atau bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan maka semakin rendah pula pendapatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama. Subri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Armstrong, Kotler 2015, “*Marketing an Introducing Pretiece Hall twelfth edition*”, England : Pearson Education, Inc
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Hartatik, Puji, Indah, 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hurriyati, Ratih. (2015). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: ALFABETHA

- Kusumaputri, Erika Setyanti. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pabundu Tika.2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Sopiah.2011, *Perilaku Organisasional*.: C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.