

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DIPO INTERNASIONAL
PAHALA OTOMOTIF**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DIPO INTERNASIONAL
PAHALA OTOMOTIF*

Oleh

Nama : ARON OBET PANGGABEAN

Nim : 1961201238

Jurusan : Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2023

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ARON OBET PANGGABEAN
NIM : 1961201238
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DIPO INTERNASIONAL
PAHALA OTOMOTIF

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING I



SOUVYA FITHRIE, SE, MM
NIDN: 1011107901

PEMBIMBING II



AZNURIYANDI, SE, MSI
NIDN: 1021088602

DEKAN



IR. T. H. ONASIS, S.E., S.H., M.M.,
M.H., AK., CA., ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN



AZNURIYANDI, SE, MSI
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ARON OBET PANGGABEAN
NIM : 1961201238
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DIPO INTERNASIONAL
PAHALA OTOMOTIF

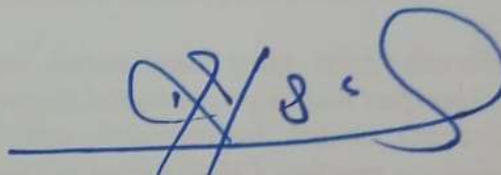
DISETUJUI OLEH

KETUA PRODI

SEKERTARIS



AZNURIYANDI, SE, MSI
NIDN: 1021088602



IDEL WADELMI, S.E.I.M.Si
NIDN: 1008078602

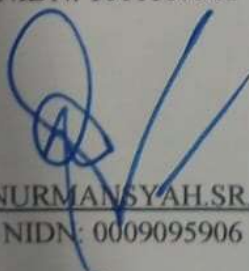
ANGGOTA



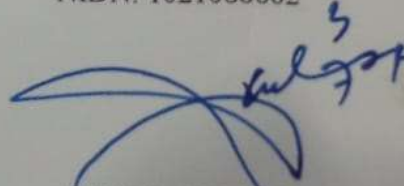
SOUVYA FITHRIE, SE, MM
NIDN: 1011107901



AZNURIYANDI, SE, MSI
NIDN: 1021088602



DRS. NURMANSYAH, SR, M.M.
NIDN: 0009095906



TASRIL, SE, MM
NIDN: 1010056201

ABSTAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF

Oleh : Aron Obet Panggabean

Nim: 1961201238

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. Analisis Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu dengan mengumpulkan data primer langsung pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif dengan Jenis data kuantitatif berupa item-item yang ada pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu kuesioner .

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif, berdasarkan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada komitmen organisasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu, $5,205 > 2,021$ dan nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$. sehingga dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif, yang memiliki pengaruh sebesar 40,4%. Maka, hasil penelitian Hipotesis sudah terbukti dan sejalan dengan Penelitian terdahulu.

Kata Kunci : Komitmen organisasi Dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF

Oleh : Aron Obet Panggabean

Nim: 1961201238

This research aims to determine the effect of organizational commitment on employee performance at PT. Automotive Pahala International Dipo. Analysis This research uses a descriptive method, namely by collecting primary data directly at PT. Dipo Internasional Pahala Automotive with quantitative data types in the form of items at PT. Automotive Pahala International Dipo. Meanwhile, the data collection technique used by researchers is a questionnaire.

Based on the research results and discussions that have been described by the researcher, it can be concluded that organizational commitment influences employee performance at PT. Dipo Internasional Pahala Automotive, based on, The results of this research show that organizational commitment has a calculated t value greater than the t table value, namely, $5.205 > 2.021$ and a Sig value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that organizational commitment influences employee performance at PT Dipo Internasional Pahala Otomotif, which has an influence of 40.4%. So, the research results of the hypothesis have been proven and are in line with previous research.

Keywords: Organizational commitment and employee performance

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak 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 dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 15 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan,



ARON OBET PANGGABEAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan yang maha esa karna saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF. Selama penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan bimbingan, bantuan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karna itu , dikesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Kedua orang tua saya, Sahat Humisar Panggabean dan Mawar Fransiska Sitohang, Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan pada dua orang paling berharga dalam hidup saya. Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna.
2. Terimakasih untuk orang yang sangat saya sayangi dan cintai, Hernita Lumban Batu S.Kom. Terkadang ketika saya kehilangan kepercayaan pada diri saya sendiri, kamu di sini untuk percaya pada saya. Terkadang, ketika semuanya salah, kamu tampak dekat dan memperbaiki semuanya.
3. Terimakasih untuk sahabat-sahabat baikku, unggul silitonga, melanisa pasaribu, hanzelina pasaribu, four reja dan Risma sidabutar. Terima kasih telah menyediakan pundak untuk mengeluh dan memberi bantuan saat aku membutuhkannya. Terima kasih sudah menjadi temanku.

4. Terimakasih untuk diri sendiri yang telah berjuang dan tidak putus asa hingga saya bisa sampai dititik ini. Semangat untuk diriku sendiri, ini masih awal dari perjuangan hidup yang sesungguhnya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif”. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan laporan ini. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Penulis mengucapkan terimakasih atas dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak kepada:

1. Bapak DR. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA
Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Aznuriyandi, SE, MSI Selaku Ketua Jurusan Manajemen
Ekonomi Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Ibu Souvya Fithrie, SE, MM, selaku dosen pembimbing I yang telah
meluangkan waktunya memberikan pengarahan dan bimbingan yang
sangat berarti dalam menyelesaikan karya tulis ini.
4. Bapak Aznuriyandi, SE, Msi, selaku dosen pembimbing II juga yang
telah meluangkan waktunya memberikan pengarahan dan bimbingan
yang sangat berarti dalam menyelesaikan karya tulis ini.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lancang
Kuning yang telah memberikan ilmunya selama ini.
6. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan doa
sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan baik.

7. Semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan proposal skripsi dan pembuatan laporan ini.

Akhir kata, semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca yang membutuhkan dan penulis menyadari di dalam penulisan laporan ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis menerima apabila ada kritik dan saran yang dapat membantu penulisan ini menjadi sempurna.

Pekanbaru, 30 Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	1
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. RUMUSAN MASALAH	6
1.3. TUJUAN PENELITIAN :	6
1.4. MANFAAT PENELITIAN :	6
1.5. SISTEMATIKA PENULISAN	6
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ...	9
2.1. TELAAH PUSTAKA.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	9

2.1.2.	Fungsi-Fungsi Manajemen.....	11
2.1.3.	Pengertian Sumber Daya Manusia	13
2.1.4.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.5.	Tujuan-Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.6.	Pengertian Komitmen Organisasi	18
2.1.7.	Indikator Komitmen Organisasi.....	21
2.1.8.	Pengertian Kinerja.....	24
2.1.9.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	26
2.1.10.	Indikator Kinerja	31
2.2.	PENELITIAN TERDAHULU	32
2.3.	KERANGKA PEMIKIRAN	34
2.4.	HIPOTESIS PENELITIAN.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....		42
3.1.	LOKASI PENELITIAN	42
3.2.	OBJEK PENELITIAN	42
3.3.	POPULASI DAN SAMPEL.....	42
3.4.	TEKNIK PENGAMBILAN DATA	42
3.5.	JENIS DAN SUMBER DATA	43
3.6.	IDENTIFIKASI VARIABEL.....	44
3.7.	ANALISIS DATA.....	46

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	51
4.1. SEJARAH UMUM PERUSAHAAN.....	51
4.2. VISI DAN MISI PERUSAHAAN	53
4.3. STRUKTUR PERUSAHAAN	54
4.4. AKTIVITAS UMUM PERUSAHAAN	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
5.1 HASIL PENELITIAN	59
5.1.2 Deskripsi Responden	59
5.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X).....	61
5.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)	65
5.1.5 Uji Validitas.....	70
5.1.6 Uji Reabilitas	71
5.1.7 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	72
5.1.8 Uji Koefisien Korelasi.....	74
5.1.9 Uji secara parsial (uji t).....	75
5.1.10 Uji Koefisien Determinasi.....	77
5.2 PEMBAHASAN.....	77
5.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	80
6.1 Kesimpulan.....	80

6.2. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82
KUESIONER PENELITIAN.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka pemikiran.....	40
Gambar 4. 1	Struktur Perusahaan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru.....	555

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.....	4
Tabel 1. 2 Sasaran kinerja pegawai (SKP) Pegawai kantor PT. Dipo internasional pahala otomotif Pekanbaru 2018-2022	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Oprasional Variabel	45
Tabel 3. 2 Interval rata-rata.....	47
Tabel 5. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 5. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir	60
Tabel 5. 4 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Efektif	61
Tabel 5. 5 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen kelanjutan	62
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Normative	63
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Responden Variabel Komitmen Organisasi (X)	64
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja	65
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas	66
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab	67
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Mengenai Kerja Sama	68
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif.....	69
Tabel 5. 13 Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja pegawai (Y).....	70
Tabel 5. 14 Hasil Uji Validitas	71
Tabel 5. 15 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitem Organisasi	72
Tabel 5. 16 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai	72

Tabel 5. 17 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	73
Tabel 5. 18 Hasil Koefesien Korelasi	75
Tabel 5. 19 Hasil Uji t	76
Tabel 5. 20 Hasil Uji Koefesien Determinasi	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini perkembangan dunia kerja semakin pesat suatu perusahaan untuk memajukan perusahaannya pastinya membutuhkan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang benar-benar dapat membantu perusahaan dalam mengelola perusahaannya, selain itu sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya sehingga harus diatur sebaik mungkin karena sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Faktor penting dalam meningkatkan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang terdiri dari keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, dan komitmen karyawan yang mempunyai hubungan terhadap organisasi.

Hampir semua perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan oleh sebab itu karyawan . merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam perusahaan karena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai

penggerak operasional perusahaan.

Dalam upaya pengembangan bisnis setiap perusahaan harus senantiasa memperhatikan sumber daya yang dimilikinya salah satunya adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah yang terpenting manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan sumber daya manusia ini menunjang organisasi dalam bentuk karya bakat kreativitas inovasi dan dorongan betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi yang telah dibangun sejak lama dapat dicapai dan terealisasi.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat mengenai kinerja dengan berbagai macam sudut pandang yang berbeda , namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama, yaitu kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja organisasi adalah ukuran seberapa efisien dan efektif organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Jadi efektivitas dan efisiensi merupakan kriteria umum kinerja dari organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan ditinjau dari aspek kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Tugas dari organisasi adalah berusaha untuk mengoptimalkan kinerja pekerjaan sumber daya manusia mereka untuk mencapai tingkat produktivitas efisiensi, efektivitas dan kepuasan kerja. Untuk melihat apakah sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi telah menunjukkan kinerja yang baik atau

tidak, maka dilakukan penilaian performansi. Penilaian performansi adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.

Salah satu yang dapat mempengaruhi job performance atau prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Fenomena yang sering muncul saat ini kurang tercapainya keefektifitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat turn over karyawan pada perusahaan yang tinggi. Serta tingkat absen yang juga tinggi, mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi .

PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif merupakan dealer resmi kendaraan bermotor merek Mitsubishi terbesar di Indonesia yang melayani penjualan unit kendaraan beserta layanan purna jualnya, termasuk penjualan suku cadang original, pelayanan bengkel dan perbaikan body kendaraan.

Untuk melaksanakan tujuan yaitu memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen PT Dipo Internasional Pahala Otomotif membutuhkan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi tentu saja hal ini dapat tercapai apabila karyawan yang dimiliki PT Dipo Internasional Pahala Otomotif memiliki komitmen organisasi nasional yang tinggi sehingga meningkatkan senang bekerja dalam lingkungan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif serta merasa memiliki tanggung jawab dan pekerjaan terhadap PT Dipo Internasional Pahala

Otomotif.

Tabel 1. 1 Data Absensi PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif

No	Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total jumlah Hari Kerja	Jumlah absen				Jumlah Absensi
					Sakit	Izin	Cuti	Alfa	
1.	2018	32	295	9.440	12	9	190	18	229
2.	2019	36	295	10.620	15	6	200	12	233
3.	2020	43	295	12.685	10	8	170	16	204
4.	2021	43	295	12.685	18	14	230	9	271
5.	2022	42	295	12.390	13	20	185	11	229

Sumber : PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi dari data absensi juga mengalami kenaikan serta penurunan pertahunnya. Pada tahun 2018 dengan jumlah pegawai tsebanyak 32 orang dengan tingkat absensi sebesar 2,43% mengalami kenaikan, pada tahun 2019 jumlah pegawai 36 orang dengan tingkat absensi sebesar 2,20% mengalami penurunan dari Tahun sebelumnya berjumlah 23%, pada tahun 2018 jumlah pegawai 43 orang dengan tingkat absensi sebesar 1,61% mengalami penurunan absensi serta pegawai mengalami penurunan komitmen, pada tahun 2019 dengan jumlah pegawai sebanyak 43 orang dengan tingkat absensi 2,14% sudah mengalami kenaikan Karena sudah memiliki kesadaran pegawai untuk komitmen, dan pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 42orang dengan tingkat absensi 1,85% data terakhir.

Tabel 1. 2 Sasaran kinerja pegawai (SKP) Pegawai kantor PT. Dipo internasional pahala otomotif Pekanbaru 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah SKP Pegawai	Rata-Rata Presentase Pegawai (%)
1	2018	32	2.950	92,19
2	2019	36	3.290	91,39
3	2020	43	3.790	88,14
4	2021	43	3.720	86,51
5	2022	42	3.780	90,00

Sumber : Kantor PT Dipo Internasional Pahala Otomotif, 2022

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sasaran kinerja pegawai (SKP) pada lima tahun terakhir, yaitu tahun 2018 s/d 2022. Adapun jumlah SKP pada tahun 2018 berjumlah 2.950 atau 92,19%, pada tahun 2019 berjumlah 3.290 atau 91,39%, pada tahun 2020 berjumlah 3.790 atau 88,14%, pada tahun 2021 berjumlah 3.720 atau 86,51% dan pada tahun 2022 berjumlah 3.780 atau 90,00%.

Dari hasil rata-rata yang sudah dijelaskan diatas, SKP Pegawai Kantor pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif 2018-2022 Berfluktuasi Setiap Tahunnya terlihat pada tahun 2020 rata-rata jumlah SKP menurun dan kembali meningkat pada tahun 2022. Ini menunjukkan bahwa ada suatu hal yang menjadi indikasi masalah yang terjadi pada tahun 2021.

Komitmen organisasional yang diberikan oleh pemimpin perusahaan sangat penting dikaitkan dengan upaya peningkatan semangat kerja karyawan khususnya PT. Dipo Internasional pahala Otomotif Pekakanbaru Riau.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas,perumusan masalah yang dapat diberikan adalah Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif ?“.

1.3. TUJUAN PENELITIAN :

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif.

1.4. MANFAAT PENELITIAN :

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Untuk PT Dipo Internasional Pahala Otomotif dapat mengetahui betapa besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk dapat mengaplikasikan teori-teori dan ilmu yang pernah dapat selama dibangku kuliah.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dalam bidang yang sama.

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk menghasilkan proposal penelitian tugas akhir yang sistematis dan tersusun dengan rapi maka diperlukan sistematika penulisan. Adapun sistematika penelitian proposal tugas akhir ini diantaranya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang, latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang konsep-konsep teoritis yang mendukung dan berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga menjelaskan objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, identifikasi dan operasionalisasi variabel dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PT DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF

Pada bab ini penulis akan mengemukakan sejarah singkat dari perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan mencoba memberikan pembahasan tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif, berdasarkan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada komitmen organisasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu, $5,205 > 2,021$ dan nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$. sehingga dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif, yang memiliki pengaruh sebesar 40,4%. Maka, hasil penelitian Hipotesis sudah terbukti dan sejalan dengan Penelitian terdahulu.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT Dipo Internasional Pahala Otomotif, berdasarkan hasil yang telah diperoleh penulis mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif sudah tergolong cukup baik maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan komitmen organisasi para karyawan .
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan

meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada supaya kinerja karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif dapat menjadi lebih baik lagi dan peneliti menyarankan kepada pemimpin atau perusahaan agar memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

3. Peneliti Selanjutnya, sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, terdapat kelemahan-kelemahan, dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT.Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian lainnya

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdullah,M.2014. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta Penerbit Aswasa Perssindo
- Bintoro,Daryanto,2017, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Yogyakarta Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2015) manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba empat
- Handoko,2014. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, Bpfe Yogyakarta
- Kasmir,2016, Analisis laporan keuangan, Jakarta, raja trafindo persada
- Kaswan,2017 psikologi industri dan organisasi ,Bandung:alpabeta
- Martin, Muller,2013. Kebudayaan Dan Perkembangan Ekonomi, Jakarta, Pt Gramedia Umum
- Masram,2017 manajemen sumber daya profesional,siduarjo zifatma publisher
- Nurmansyah, 2017,Perencanaan Sumber Daya Manusia,Pekanbaru,Unilak Press
- Nurmansyah 2016 Perilaku Organisasi Mengelola Orang Dan Organisasi Pekanbaru:Unilak Pres
- Nurmansyah (2019) manajemen sumber daya manusia dan strategi. Pekanbaru: Unilak p
- Samsudin,H.2018. Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Goya Kepmimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi,Siduarjo: Indomedia Pustaka
- Shaleh,M.2018. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Alsara Timur.
- Simamora,H. Bilson.2015,Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:Bumi Aksara
- Sutrisno,2016,Manajemensumber DayaManusia,Kencana Pernada Media Grup,Jakarta
- Sopiah (2014) Perilaku organisasi. Bandung. Andi offset

Yusuf,Mr,Syarif,D. 2018. Komitmen
Organisasi,Jakarta:Nas Media Pustaka

JURNAL

- Anwar, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110–121.
<https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i2.6950>
- Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., & Karyawan, K. (2015). *PADA LUKAS TOURS DAN TRAVEL Yusak William*
Suryahadi. 3(2), 625–630.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Heri Ginanjar, Berliana (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Volume 3, No. 4.
- Jajang, Aditya (2014) . *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kab. Paser*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 2 No. 4.
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan*. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, Volume 2, No.3