

ABSTRAK

Maya Natalia Putri Wibowo / 28180165 / 2022/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi / Dosen Pembimbing : Ponco Priyantono, S.E.,M.M.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah memiliki peran sebagai wadah untuk menyerap tenaga kerja dan penyedia lapangan pekerjaan bagi masyarakat di Indonesia. Adanya perkembangan dan peningkatan jumlah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah harus diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini menjadi tantangan untuk setiap usaha yang berjalan untuk dapat mengelola sumber daya manusia agar bekerja dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja terdiri dari 5 indikator yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab. Komitmen Organisasi terdiri dari 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Untuk kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator pencapaian target, meminimalkan kesalahan, penggunaan waktu kerja, menciptakan inovasi, menciptakan kreativitas

Objek penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menyebarkan kuesioner kepada 33 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *Non-Probability sampling* menggunakan sampel acak dengan jumlah sampel 33 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linear berganda. Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics 25*.

Hasil penelitian ini menunjukkan setiap variable hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bahwa residu berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Kesimpulan dari penelitian ini disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan komitmen organisasi bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.



PENDAHULUAN

Jumlah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) meningkat di setiap tahunnya, hal ini dibuktikan melalui data perkembangan UMKM berdasarkan Kementerian Koperasi dan UKM dimana pada tahun 2019 jumlah UMKM mencapai 65 juta unit. Namun, pada saat pandemi Covid – 19 melanda Indonesia mengakibatkan berbagai sektor yang menopang perekonomian nasional menurun, terutama sektor UMKM. Salah satu UMKM yang terdampak di masa pandemi adalah usaha pupuk. UD Kembang Sewu merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang industri pupuk yang berdiri pada tahun 2007. Usaha pupuk di Indonesia masih tetap berjalan selama pandemi Covid 19, akan tetapi kinerja karyawan harus tetap diperhatikan dan dikembangkan untuk tetap bertahan di masa pandemi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab (Busro, 2018:89). Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi yang diwujudkan dengan hadir tepat waktu, bertanggung jawab atas pekerjaan, dan menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan (Wanda, 2022). Keberhasilan kinerja dapat juga dipengaruhi komitmen organisasi (Yusuf, 2018:72). Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota perusahaan dengan menerima nilai dan tujuan perusahaan, serta bekerja untuk kepentingan bersama (Priana, 2014).

Fenomena yang muncul pada penelitian ini adalah tingkat ketidaksiplinan karyawan UD Kembang Sewu yang tinggi. Ketidakhadiran karyawan yang tinggi menggambarkan tingkat

komitmen karyawan pada perusahaan dan kinerja karyawan yang rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi.

KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan menaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan (Sinambela, 2017).

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Hasibuan dalam Sinambela, 2017:239) yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi (gaji) dan tunjangan, keadilan, pengawasan melekat, pengawasan meleka, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Jenis disiplin kerja menurut Sinambela (2017) terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin Preventif adalah upaya yang dilakukan perusahaan agar karyawan mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan. Selanjutnya, jenis disiplin korektif yaitu upaya yang dilakukan perusahaan dengan mengarahkan karyawan untuk tetap mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Indikator disiplin kerja menurut Agustini (2019) yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, kesadaran bekerja.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sejauh mana karyawan dapat menyesuaikan diri,



tujuan serta keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam perusahaan (Robbins dan Judges dalam Yusuf, 2018:26).

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers dan Porter dalam Yusuf (2018) yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, sifat dan kualitas pengalaman kerja.

Membentuk komitmen organisasi berasal dari 3 pilar besar menurut Martin dan Nicolas dalam Yusuf (2018) yaitu perasaan memiliki perusahaan, perasaan semangat dalam bekerja, adanya rasa memiliki (ownership).

Indikator komitmen organisasi menurut Busro (2018:86) yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang saat bekerja yang berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan (Silaen et al., 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Busro (2018:91) antara lain kapasitas untuk berkinerja, kesempatan untuk berkinerja, kemauan untuk berkinerja.

Meningkatkan kinerja menurut Silaen et al. (2021 : 148 - 150) dengan pemenuhan sifat praktis, orientasi pada waktu, spesifik, melibatkan komitmen, bantuan dan dukungan, bantuan dan dukungan.

Indikator kinerja menurut Guritno dan Waridin dalam Silaen et al. (2021:41) yaitu pencapaian target pekerjaan, meminimalkan kesalahan, penggunaan waktu kerja, menciptakan kreativitas, menciptakan inovasi.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini antara lain:

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Kembang Sewu Bekasi.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Kembang Sewu Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi. Penelitian dilaksanakan pada periode Mei sampai dengan Agustus 2022. Metode penelitian yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu dengan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan tanggapan responden sebanyak 33 responden. Setelah mendapatkan hasil kuesioner, data yang diperoleh diolah menggunakan *software IBM SPSS* versi 25. Analisis yang dilakukan dengan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden terdiri dari laki – laki 18 orang (54,5%) dan Perempuan 15 orang (45,5%) dengan mayoritas usia 20 – 30 tahun sebanyak 11 orang (33,3%). Mayoritas dari responden memiliki Pendidikan terakhir SMA sebanyak 18 orang (54,5%). Mayoritas dari responden bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 12 orang (36,4%).

Analisis dan Pembahasan

a. Uji Parsial (Uji T)

Penelitian ini menggunakan uji parsial untuk mengetahui apakah antara masing – masing variable independent memiliki hubungan terhadap variable dependen.

Oleh karena itu dalam penelitian ini disertakan uji parsial (uji t) seperti tertera dalam table berikut ini

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.			
						Std. Error	
						B	Beta
1 (Constant)	26,445		5,008	,000			
Disiplin Kerja	,557	,510	3,305	,002			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah. 2022

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.			
						Std. Error	
						B	Beta
1 (Constant)	30,291		5,909	,000			
Komitmen Organisasi	,509	,430	2,654	,012			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah. 2022.

Penejelasan terhadap pengujian setiap variable independent sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel uji t dapat dilihat bahwa nilai t hitung (3,305) > t tabel (2,042) dan nilai sig 0,002 < 0,05. Dengan demikian, adanya disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasongko *et al* (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada PT. Linknet Cabang Tangerang.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel uji t dapat dilihat bahwa nilai t hitung (2,654) > t tabel(2,042) dan nilai sig 0,012 < 0,05. Dengan demikian, adanya komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan *et al* (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta.

b. Uji Statistik (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dalam penelitian ini dilakukan uji F seperti yang terlihat dalam tabel berikut ini :

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regressi on	70,702	2	35,351	7,493	,002 ^b
Residual	141,540	30	4,718		
Total	212,242	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: data diolah. 2022

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi di implementasikan untuk mengukur besaran proporsi variable dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable independent yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi. Berikut nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,577 ^a	,333	,289

Std. Error of the Estimate

1 2,172

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: data diolah. 2022

Dalam penelitian ini hubungan variable dependen memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,333. Ini memiliki arti 33,3% kinerja karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 66,7% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pengelolaan data, dan pembahasan, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa hal yang di sarankan oleh peneliti yaitu :

1. Kedisiplinan karyawan sudah baik, untuk lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan sebaiknya pimpinan perusahaan harus lebih tegas dengan pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dari karyawan dan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.
2. Komitmen karyawan kepada perusahaan sudah baik, untuk lebih meningkatkan komitmen sebaiknya perusahaan memberikan motivasi kepada setiap karyawan dan pemberian hadiah atau bonus sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan yang sudah bekerja untuk memenuhi target pesanan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen dari karyawan kepada



perusahaan, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang sesuai.

3. Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu :

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel – variabel di luar dari variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Diharapkan dari penelitian ini dapat dikembangkan kembali dan memperoleh hasil yang lebih baik dengan memperbanyak sumber maupun referensi yang berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Agustini F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Devisi Kencana).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Schindler , P. S. (2019). *Business Research Methods*. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., . . . Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Sinambela, L. P. (2017). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.

Jurnal :

Ariska, R., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 48 - 58.

<https://journal.yrpiiku.com/index.php/mse/j/article/view/156>

Arwiah, M. Y., & Risma, G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*. <http://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/913>

Giawa, I. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/KNEMA/>.

Gunawan, Y. M., & Wibowo, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawandi PT. Inoplasindo Mas Perkasa. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/KNEMA/>.

Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1977 -

1987. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28050>

Kurniawan, S., Hermawati, J., & Sidik, R. F. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta.

<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/1227>, 86 - 96.

Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1-

15. <https://www.researchgate.net/profile/Asrizal>

Nasution publication/326914847_PENGARUH_DISIPLIN_DAN_PELATIHAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PT_HERMES_REALTY_INDONESIA/links/5b6c251b299bf14c6d97ab12/PENGARUH-DISIPLIN-DAN-PELATIHAN-KERJA-TERHADAP-KINERJA-KA

Putri, S., Hardiyanti, M., Agustina, T., Hariyono, T., & Jahri, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL*, 132-143.

<https://www.embiss.com/index.php/embiss/article/view/19/16>

Sasongko, R. C., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 194-207.

<https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/91>

Wanda, E., & Maulidar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV KP Rizki Perkasa di Gampong Babah Krueng Kecamatan Beutong Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 9 No. 2 Maret 2022*, 135 - 141.

<http://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/358>

Website :

Afriyadi, A. (2021, 8 27). Industri Pupuk Aman-aman Saja Dihantam Pandemi, Kok Bisa. Diakses tanggal 12 Juni 2022. DetikFinance: https://finance-detik.com/cdn.ampproject.org/v/s/finance.detik.com/industri/d-5698291/industri-pupuk-aman-aman-saja-dihantam-pandemi-kok-bisa/amp?amp_gsa=1&_js_v=a9&usqp=mq331AQKKAFQArABIIACAw%3D%3D#amp_tf=Dari%20%251%24s&aoh=16647681177807&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&share=https%3A%2F%2Ffinance.detik.com%2Findustri%2Fd-5698291%2Findustri-pupuk-aman-aman-saja-dihantam-pandemi-kok-bisa

Nifa, L. (2021, 6 29). Pengertian UMKM dan Perannya Dalam Perekonomian Indonesia. Diakses tanggal 12 Juni 2022. Info Usaha : [Pengertian UMKM dan Perannya Dalam Perekonomian Indonesia - Info Usaha](#)

Republik Indonesia. 2008. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Lembaran Negara RI Tahun 2008, No. 93. Kementerian Sekretariat Negara. Jakarta. <https://jdih.setneg.go.id/viewpdfperaturan/UU%20Nomor%2020%20Tahun%202008.pdf>

Republik Indonesia. 2021. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua. Lembaran Negara RI Tahun 2021, No. 5. Kementerian Ketenagakerjaan. Jakarta. https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176386/PP_Nomor_5_Tahun_2021.pdf

Rizkinaswara, L. (2020, 10 15). Dorong Bangkitnya UMKM, Pemerintah Anggarkan Rp 695 Trilyun. Diakses tanggal 8 Juni 2022. Aptika Kominfo: <https://aptika.kominfo.go.id/2020/10/dorong-bangkitnya-umkm-pemerintah-anggarkan-rp-695-trilyun/>

Suerlianto, R. (2019, 6 18). PERKEMBANGAN DATA USAHA MIKRO, KECIL, MENENGAH (UMKM) DAN USAHA BESAR (UB) TAHUN 2017

- 2018. Diakses tanggal 2 Juni 2022. **KemenkopUKM**: [https://kemenkopukm.go.id/uploads/laporan/1580223129_PERKEMBANGAN%20DATA%20USAHA%20MIKRO,%20KECIL,%20MENENGAH%20\(UMKM\)%20DAN%20USAHA%20BESAR%20\(UB\)%20TAHUN%202017%20-%202018.pdf](https://kemenkopukm.go.id/uploads/laporan/1580223129_PERKEMBANGAN%20DATA%20USAHA%20MIKRO,%20KECIL,%20MENENGAH%20(UMKM)%20DAN%20USAHA%20BESAR%20(UB)%20TAHUN%202017%20-%202018.pdf)

Sutrisna, A. (2021, 2 19). **PERKEMBANGAN DATA USAHA MIKRO, KECIL, MENENGAH (UMKM) DAN USAHA BESAR (UB) TAHUN 2018-2019**. Diakses tanggal 2 Juni 2022. **Satu Data KEMENKOPUKM**:

<https://satudata.kemenkopukm.go.id/file/arsip/b9a28d5c-ca1c-4b97-969d-ddaf4573af9f.pdf?type=download>

Team Suvei, (Juni 2020), **Digitalisasi UMKM di Tengah Pandemi Covid – 19**. Diakses tanggal 8 Juni 2022. <https://katadata.co.id/umkm>



PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA

(C)

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Maya Natalia Putri Wibowo

NIM : 28180165

Tanggal Sidang : 28 September 2022

Judul Karya Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi

Jakarta, 5 / Oktober 20 22

Mahasiswa/I

(Maya Natalia P.)

Pembimbing

(Ponco Puzantono 80-1919)

Hak Cipta Dititipkan kepada Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.