

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA LPD DESA ADAT MENGWI**

Ni Putu Indah Kurnia Pratiwi¹, Ni Nyoman Suryani², I Nyoman Mustika³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹iinlauw0@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Mengwi dengan menggunakan sampel sebanyak 37 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan

Abstrack

Performance is an assessment of work results, as well as work functions that are adhered to in terms of quality and quantity achieved by employees / employees in carrying out the duties and responsibilities that have been given. This study aims to determine the effect of job satisfaction, work discipline and employee commitment on employee performance at the Mengwi Traditional Village LPD. This research was conducted at the Mengwi Traditional Village LPD using a sample of 37 employees. The sampling technique used is the census method. Data was collected through interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS software version 23. Based on the results of the analysis, this study shows that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Mengwi Traditional Village LPD. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Mengwi Traditional Village LPD. Employee commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Mengwi Traditional Village LPD.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Commitment and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. (Purwanti dan Nurhayati, 2017). Menurut Hariandja, (2016:2) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Menghadapi era persaingan usaha saat ini yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdullah, 2018). Menurut Mangkunegara, (2017:167) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi salah satunya meningkatkan performa dan profit perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Bagis, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah seharusnya mereka terima (Robbins, 2016). Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Bagis, (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan.

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan selain kepuasan kerja adalah disiplin kerja (Suwanto, 2019). Menurut Mangkunegara (2016:129), disiplin kerja

dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Penelitian mengenai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan (Latief, 2019). Menurut Luthans (2016) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Penelitian mengenai hubungan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Mardiyana (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila komitmen organisasi karyawan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik atau meningkat, demikian pula sebaliknya.

Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan kepala LPD Desa Adat Mengwi melalui bagian keuangan diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan pada LPD belum sesuai dengan yang diharapkan di mana tingkat persentase perkembangan kredit selama 7 terakhir mengalami penurunan. Hal tersebut merupakan salah satu patokan bagi perusahaan untuk melakukan penilaian atau evaluasi terhadap karyawannya. Permasalahan lain terlihat pada kemandirian, contohnya karyawan kurang mampu dan cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya sendiri

sesuai dengan yang telah diberikan oleh pimpinan.

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan kontrak pada LPD Desa Adat Mengwi ditemukan pada indikator yaitu gaji/upah (*pay*) yang diterima karyawan tersebut berada dibawah UMR Kabupaten Badung. Permasalahan lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi ditemukan pada indikator promosi atau penghargaan, dimana kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang disiplin dan berprestasi.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi ditemukan bahwa pada indikator frekuensi kehadiran, masih banyak tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu atau datang terlambat. Fenomena lain menyangkut masalah disiplin kerja diketahui pada indikator ketaatan pada peraturan kerja. Kepala personalia mengatakan bahwa karyawan seringkali melalaikan prosedur kerja dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan berkaitan dengan permasalahan komitmen karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi menemukan bahwa karyawan LPD Desa Adat Mengwi untuk komitmen normatif karyawan belum sesuai, dimana kurangnya nilai-nilai dalam diri karyawan untuk bertahan menjadi karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Contohnya beberapa karyawan terlalu santai dalam melakukan pekerjaan sehingga jam kerja efektif sering tidak dimanfaatkan dengan baik untuk melakukan pekerjaan kantor,

sehingga menyebabkan nilai-nilai kerja yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi”. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi?
- 3) Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi?

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016). Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.2. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2016:203) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2016: 181-182) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- 2) Gaji/ Upah (*pay*)

- 3) Promosi (*promotion*)
- 4) Pengawasan (*supervision*)
- 5) Rekan kerja (*workers*)

2.3. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Siswanto (2016:291) adalah sebagai berikut:

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

2.4. Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan menurut Eaton *et al* (2016) merupakan sikap seseorang yang mendedikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan keinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Menurut Allen and Meyer dalam Sopiah (2018:164), indikator komitmen karyawan terdiri dari 3 (tiga) indikator, yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*)
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

2.5. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu wujud prilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Robbins, 2016). Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

2.6. Hipotesis

- H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

- H₃: Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada di LPD Desa Adat Mengwi. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$KNK = a + b_1KK + b_2DK + b_3KOM + e$$

Keterangan:

KNK = Kinerja Karyawan

KK = Kepuasan Kerja

DK = Disiplin Kerja

KOM = Komitmen Karyawan

a = Konstanta Regresi

b₁ = Koefisien regresi KK

b₂ = Koefisien regresi DK

b₃ = Koefisien regresi KOM

e = Error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada semua indikator pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen karyawan dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson*

Correlation lebih besar dari *R Product Moment* yaitu sebesar 0,3081.

2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen karyawan dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji SPSS dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa uji normalitas memiliki *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan >

0,10 dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,620; 0,751 dan 0,822 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,397	3,195	-	-0,437	0,665
Kepuasan Kerja	0,262	0,119	0,290	2,196	0,035
Disiplin Kerja	0,273	0,127	0,293	2,147	0,039
Komitmen Karyawan	0,560	0,221	0,359	2,536	0,016
<i>Adjusted R Square</i>					0,461
<i>F Statistic</i>					11,253
Signifikansi F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,397 + 0,262X_1 + 0,273X_2 + 0,560X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = -1,397$ artinya bila kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen karyawan (X_3) sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Mengwi rata-rata sebesar -1,397 satuan.

$X_1 = 0,262$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Mengwi. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_2 = 0,273$ menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Mengwi. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_3 = 0,560$ menunjukkan bahwa komitmen karyawan (X_3) berpengaruh positif kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Mengwi. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

4.4 Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,461 atau sebesar 46,1%. Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi adalah sebesar 46,1% sedang sisanya $100\% - 46,1\% = 53,9\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.5 Uji F-test

Berdasarkan Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 11,253 nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

4.6 Uji t-test

Hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja

karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi terlihat pada Tabel 1 diatas, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil t-test pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,196 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,035 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
- 2) Dari hasil t-test pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,147 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,039 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
- 3) Dari hasil t-test pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen karyawan sebesar 2,536 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,016 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t-test diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kepuasan kerja yang ada, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagis (2019), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t-test diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik disiplin kerja yang ada, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t-test diperoleh hasil bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik komitmen karyawan yang ada, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyana (2019), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila komitmen organisasi karyawan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik atau meningkat, demikian pula sebaliknya.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.
- 3) Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran

5.2.1 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan.
- 2) Peneliti hanya menggunakan satu instansi atau perusahaan sebagai lokasi penelitian, yaitu pada LPD Desa Adat Mengwi

5.2.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan tersebut di atas maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan pimpinan LPD Desa Adat Mengwi dapat memberikan karyawan imbalan berupa gaji/upah secara adil, layak dan pantas sesuai dengan

- pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- 2) Diharapkan pimpinan LPD Desa Adat Mengwi memberikan peringatan ataupun sanksi kepada karyawan yang terlambat agar dikemudian hari karyawan dapat bekerja lebih tepat waktu.
 - 3) Diharapkan pimpinan LPD Desa Adat Mengwi memberikan imbalan ataupun penghargaan kepada karyawan agar berkomitmen untuk bertahan dengan organisasi.
 - 4) Bagi bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti; *reward*, kepemimpinan, iklim organisasi, pengawasan, semangat kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2018. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Bagis, Fatmah. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen* Vol. 13 No. 2 Nopember 2019, hal: 16-21
- Eaton, W. W., & Garrison, R. 2016. Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations Dimensions of The Psychosocial Work Environment in a Sample of The US Metropolitan Population. *Nanyang Technological University*, 7(4), 351–363.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2019, hal: 134-147
- Latief. A., Syardiansah, Safwan, M. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Admnistration Journal*. Vol. 9 (1): 43-48.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Progam Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyana. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, Vol. 9 No.

- 2 Desember, Hal. 100-113.
- Purwanti, D & Nurhayati, M. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan (Studi pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta. *Jurnal Manajemen*, Volume XX, No. 02, Juni 2016: 293-309.
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siswanto, Bejo. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3, No. 1, September 2019, hal: 16-23