

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI NIRMALA KLUNGKUNG

Ni Luh Gede Liya Wiraantari¹, Pande Ketut Ribek², Tiksnayana Vipraprastha³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: wiraantariliya@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Mengingat begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi, perusahaan dituntut memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi kepada sumber daya manusia tersebut dalam menjalankan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi nirmala klungkung yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Selain hal tersebut di dalam penelitian ini juga dilakukan analisis statistik deskriptif serta uji asumsi klasik yang meliputi uji asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Sehingga perusahaan dituntut memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi kepada sumber daya manusia tersebut dalam menjalankan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Kinerja yang tinggi dari seorang pegawai sangat diharapkan setiap organisasi, karena peningkatan kinerja sumber daya manusia akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan dan Observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa Fenomena yang terjadi menyangkut kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi pada Koperasi Nirmala Klungkung adalah mengenai dimana pemimpin belum tegas dalam mengambil tindakan atau dalam memberikan keputusan, adapun permasalahan mengenai disiplin kerja dimana karyawan yang sering datang terlambat dan banyak karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, masih di temukan

permasalahan yang terjadi pada komitmen organisasi dimana karyawan yang kurang menunjukkan semangat bekerja untuk meraih prestasi kerja yang tinggi dan tidak peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka.

Koperasi Nirmala, merupakan koperasi fungsional yang bergerak dalam bidang simpan pinjam, bidang jasa, maupun pengadaan umum barang, koperasi nirmala berdiri sejak tahun 2010. Koperasi fungsional merupakan jenis koperasi yang beranggotakan pegawai atau karyawan instansi tertentu. Tujuan dari berdirinya Koperasi Nirmala ini adalah kemampuan ekonomi yang terbatas atau dengan kata lain masyarakat yang golongan ekonomi yang lemah inilah yang menjadi dasar dari pendirian Koperasi Nirmala dan ada juga alasan sosiologis yaitu koperasi ini didirikan didasarkan pada keinginan manusia untuk saling membantu sebagai makhluk sosial. Untuk mencapai tujuan sebagaimana mestinya maka koperasi ini menyelenggarakan usaha berkaitan dengan simpan pinjam, bidang jasa, dan bidang perdagangan umum.

Menurut sutrisno(2016), menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Romli (2016), berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya itu semua bergantung pada pemimpin, oleh karena itu di perlukan suatu pendekatan ke karyawan agar pemimpin dapat memberikan pengaruhnya kepada karyawan. Kepemimpinan akan di rasakan oleh setiap individu pegawai, puas atau tidak puas dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh berbagai perilaku pimpinan organisasi. Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Rozalia dkk (2015) menyatakan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Keberadaan disiplin kerja juga sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan dan apabila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Selain disiplin kerja dalam suatu perusahaan, Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerjanya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan (Fatmawati, 2017). Komitmen organisasi adalah sebuah keadaan dimana karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi (Renyut, dkk., 2017).

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradipta (2021) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. JAK menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Dharmawan (2021), Fathoni (2021), dan Girsang (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dkk (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika kepemimpinan yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juliyanti (2020) dengan judul penelitian pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum (PDAM) kota Bengkulu yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Muslimat (2021), Angele (2022), dan Shihabi (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar disiplin terhadap kinerja karyawan. Bahwa seorang karyawan memiliki disiplin yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika disiplin kerja yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Wibowo (2020) dengan judul penelitian pengaruh komitmen organisasi dan Job Description karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Inoplasindo mas perkasa yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Aulia (2021), Suhardi (2021) dan Budiarta

(2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki komitmen yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suratinoyo,dkk. (2018). menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.uphus khamang Indonesia. Hal ini memiliki arti bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika komitmen organisasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala klungkung.

Berdasarkan latar belakang di atas,maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung.
- 2) Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung.
- 3) Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Menurut Edison,dkk (2017), kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia,komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.menurut umar (2008) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan meliputi:

- a) Cara berkomunikasi
- b) Pemberian motivasi
- c) Kemampuan memimpin
- d) Pengambilan keputusan
- e) Kekuasaan yang positif

2. Disiplin kerja

Menurut (Gayang,2018) disiplin adalah suatu kondisi dimana karyawan menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada baik yang dinyatakan secara kongrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggungjawab terhadap perusahaan.. Menurut Hamali (2016) yang menyatakan bahwa indikator disiplin kerja meliputi:

- a) Disiplin preventif
- b) Disiplin koreksi
- c) Disiplin progresif

3. Komitmen organisasi

Menurut Muis, dkk. (2018) Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Menurut novita dkk (2016) yang menyatakan bahwa indikaator komimen organisasi meliputi:

- a) Komitmen afektif
- b) Komitmen berkelanjutan
- c) Komitmen normative

4. Kinerja karyawan

Menurut Rivai, (2017), bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Sedangkan menurut Harsuko, (2018), bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sejauh manaseseorang melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang nyata. Menurut bangun (2012) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi:

- a) Jumlah pekerjaan
- b) Kualitas pekerjaan
- c) Ketepatan waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan kerjasama

KONSEPTUAL PENELITIAN

Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik, di dukung oleh kepemimpinan yang tegas, mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan agar terpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan dan didukung oleh komitmen organisasi yang baik, sehingga menjadikan kinerja karyawan semakin meingkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masrufi (2018) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, Disiplin kerjadan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi menyatakan bahwa Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhap kinerja pada PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi. Karena hubungan erat antara kepemimpinan, Disiplin dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

- H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Nirmala Klungkung yang beralamat di Jl. Bay Pass Prof. Ida Bagus Mantra Banjar Lembang Banjarangkan, Klungkung. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala klungkung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Nirmala Klungkung yang berjumlah 40 orang.

Metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan Koperasi Nirmala Klungkung yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan

observasi, wawancara, dokumentasi, serta kuesioner.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	keterangan
1	Kepemimpinan	X1.1	0,704	Valid
		X1.2	0,630	Valid
		X1.3	0,619	Valid
		X1.4	0,780	Valid
2	Disiplin Kerja	X2.1	0,949	Valid
		X2.2	0,942	Valid
		X2.3	0,893	Valid
3	Komitmen Organisasi	X3.1	0,714	Valid
		X3.2	0,891	Valid
		X3.3	0,827	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,800	Valid
		Y1.2	0,884	Valid
		Y1.3	0,835	Valid
		Y1.4	0,750	Valid
		Y1.5	0,748	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian validitas memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 sehingga semua indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

2. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,728	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,919	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,728	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,849	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reabilitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah menunjukkan tingkat reabilitas yang baik koefisien korelasi *Cronbach's alpha* berada di atas 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian kuesioner dapat digunakan dan didistribusikan ke seluruh target sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.33712299
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.086
	<i>Positive</i>	.071
	<i>Negative</i>	-.086
<i>Test Statistic</i>		.086
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Tes distribution is Normal</i>		
<i>b. Calculated from data</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance</i>		

Sumber: Data diolah (2022)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Test Statistic One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Hasil sudah berdistribusi normal) dan berdasarkan output SPSS diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,062 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	1.359	2.137		.636	.529		
	X1	.373	.118	.347	3.159	.003	.636	1.573
	X2	.512	.114	.467	4.514	.000	.718	1.393
	X3	.434	.136	.301	3.187	.003	.861	1.161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data diolah (2022)

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 atau Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	-1.594	1.194		-1.335	.190
	X1	.055	.066	.162	.831	.411
	X2	.034	.063	.099	.538	.594
	X3	.094	.076	.207	1.231	.226

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber:Data diolah (2022)

Uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tingkat signifikansinya $0,411 > 0,05$, variabel disiplin kerja (X2) tingkat signifikansinya $0,594 > 0,05$, dan variabel komitmen organisasi (X3) tingkat signifikansinya $0,226 > 0,05$. Jadi, dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel yang berada di atas lebih dari 0,05 artinya model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	1.359	2.137		.636	.529
	X1	.373	.118	.347	3.159	.003
	X2	.512	.114	.467	4.514	.000
	X3	.434	.136	.301	3.187	.003

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: data diolah (2022)

7. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan dalam mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dicantumkan pada tabel 5.13, maka dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan pada koefisien korelasi yang bernilai positif sebesar 0,850.

Untuk meyakinkan model persamaan regresi yang dihasilkan dalam memprediksi, perlu melakukan pengujian kesesuaian (fit) model. Hasil pengujian kesesuaian model menggunakan koefisien Adjusted R Square sesuai tabel 5.13 sebesar 0,802 yang berarti bahwa sebesar 70,0 persen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3). Sedangkan sisanya sebesar 30,0 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

8. Uji F

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel prestasi kerja dan iklim organisasi) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (variabel kinerja karyawan). Apabila variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y), maka penelitian ini bisa dilanjutkan ke uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y.

9. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y).a)Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 1) Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan nilai t-hitung sebesar 3.159 dengan nilai signifikansi = $0,003 < \alpha = 5\% (0,05)$ oleh karena itu maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-

masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan nilai t-hitung sebesar 4.514 dengan nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\% (0,05)$ oleh karena itu maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan,

- 3) Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan nilai t-hitung sebesar 3.187 dengan nilai signifikansi = $0,003 < \alpha = 5\% (0,05)$ oleh karena itu maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi nilai t-hitung sebesar 3.159 dengan nilai signifikansi = $0,003 < \alpha = 5\% (0,05)$ oleh karena itu maka H_1 diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika terjadi peningkatan pada

Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa baik sistem kepemimpinan yang ada pada Koperasi Nirmala Klungkung akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Menurut sutrisno(2016), menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Romli (2016), berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya itu semua bergantung pada pemimpin, oleh karena itu di perlukan suatu pendekatan ke karyawan agar pemimpin dapat memberikan pengaruhnya kepada karyawan. Kepemimpinan akan di rasakan oleh setiap individu pegawai, puas atau tidak puas dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh berbagai perilaku pimpinan organisasi. Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pradipta (2021), dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.JAK, penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh, Dharmawan (2021) dan Fathoni (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung

Bedasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat nilai t-hitung sebesar 4.514 dengan nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$ (0,05) oleh karena itu maka H2 diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Artinya jika terjadi peningkatan pada Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rozalia dkk (2015) menyatakan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Keberadaan disiplin kerja juga sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan dan apabila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sangat sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juliyanti (2020), dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum (PDAM). Penelitian yang sejalan juga dilakukan Musliat (2021) dan Shihabi (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung

Bedasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat nilai t-hitung sebesar 3.187 dengan nilai signifikansi = $0,003 < \alpha = 5\%$ (0,05) oleh karena itu maka H3 diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa Komitmen

Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan. Artinya jika terjadi peningkatan pada Komitmen Organisasi maka akan meningkat Kinerja Karyawan. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerjanya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan (Fatmawati, 2017). Komitmen organisasi adalah sebuah keadaan dimana karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi (Renyut, dkk., 2017). Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2020), dengan judul penelitian pengaruh komitmen organisasi dan *job description* karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Aulia (2021) dan Budiantara (2022) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung. Hal ini berarti semakin

baik kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan Kinerja dari karyawan tersebut.

- 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pada Koperasi Nirmala Klungkung akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung

SARAN

Berdasarkan Hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Dari segi kepemimpinan, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan "Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat", Pada Koperasi Nirmala Klungkung hendaknya pemimpin bisa memberikan kebebasan bagi karyawan yang akan memberikan pendapat atau masukan .
- 2) Dari segi disiplin kerja, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan "Saya selalu siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan" pada Koperasi Nirmala Klungkung hendaknya pimpinan memberikan peringatan atau teguran pada karyawan agar karyawan dapat mengetahui kesalahan yang dilakukannya, sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

- 3) Dari segi komitmen organisasi, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan "Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi" pada Koperasi Nirmala Klungkung hendaknya pimpinan perusahaan memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- Budiantara, I. Kadek, Ni Wayan Eka Mitriani, dan I. Gusti Ayu Imbayani. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya terhadap Organisasi Kinerja Karyawan Outsourcing pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani
- Chandra, J., Rostina, CF, Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan (MSEJ)*, 3 (2), 407-412.
- Dharmawan, F. & Fajri, C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 396-401.
- Edison, and Emron. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 163-175.
- Fatmawati, M. 2019. Pengaruh Dimensi Kepribadian dan Komitmen Organisasi
- Girsang, and Syahrial, (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 9-21.
- Hamali, and Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Yogyakarta: CAPS.
- Juliyanti, B., and Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Mangkunegara, and Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang (Doctoral dissertation).
- Marjaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang (Doctoral dissertation).
- Muis, dkk. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Muslimat, dkk. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen*

- Sumber Daya Manusia) 4.2 (2021): 120-127.
- Nurul Masrufi, Khoiril Jannah. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Dwi Prima Sentosa Ngawi." (2018).
- Octaviani, Novi, Dasmadi Dasmadi, and Unna Ria Safitri. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang." *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi* 9.1 (2021): 111-118.
- Pane, S. G., and Fatmawati, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jrmb (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis)*, 2(3).
- Rahayu, W. P. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada PT. *Puff Corner Store Jember (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember)*.
- Rahayu, Weni Puji. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada PT. Puff Corner Store Jember." Suhardi, Ahmad, Ismilasari Ismilasari, and Jumawan Jasman. "Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4.2 (2021): 1117-1124. (2022).
- Renyut, B. C. et al. (2017) 'The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor 's Office', Vol. 19(11), pp. 18–29. doi: 10.9790/487X1911031829.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. Human Capital Management. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Robbins, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Romli, Moh, Abdul Kodir Djaelani, and Mohammad Rizal. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan)." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 10.17 (2021).
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Rozalia, dkk. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pattindo Malang. *Jurnal Adm Bisnis*. 26 (2): 1-8
- Shihab, dkk . (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian* , 3 (3), 5481-5496.
- Sinabela, Lijin Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumabyak, J., S (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (*FRAUD*), (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Leasing di Kota Pekanbaru). (*Doctoral dissertation, Riau University*).

- Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), Vol 7, No. 4, pp. 1187-1194.
- Sutrisno, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 58-73.
- Syahputra,dkk. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura." Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo 13.1 (2020): 110-117.
- terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota
- Umar, H. (2008). Metode penelitian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wibowo, A. P. and Gunawan, Y. M., (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA), 1(1).
- Wijaya,H. (2013) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Studi kasus Dinas Pertanian Dan Peternakan kabupaten Musi Banyuasin. Jurnal Media Ekonomi (JURMEK), 21 (3),11-21