

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

**I Gusti Ayu Sukma Dwi Gayatri<sup>1</sup>, Ketut Setia Sapta<sup>2</sup>, Anak Agung Dwi Widyani<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [geksukma123@gmail.com](mailto:geksukma123@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Facing the current era of increasingly stringent business competition, the performance of employees is required to continue to increase, so that business entities continue to exist, they must have the courage to face them, namely to face change and win the competition. There are three factors that affect employee performance, namely work discipline, job satisfaction, and employee commitment. This study aims to determine the effect of work discipline, job satisfaction, and employee commitment on employee performance at the LPD in Mengwi Traditional Village.*

*The method of determining the sample used is saturated sampling or census method with a total of 37 employees as respondents. The population in this study were employees of the Mengwi Traditional Village LPD. Data collection techniques using documentation, observation, interviews, and questionnaires. The data analysis technique used is quantitative analysis.*

*The results of this study indicate that work discipline, job satisfaction, and employee commitment have a positive and significant effect on employee performance. This means that if work discipline, job satisfaction, and employee commitment increase, employee performance will also increase.*

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

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020).

Menurut Hasibuan, (2016) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

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

Anwar, (2017:167) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

LPD Desa Adat Mengwi Badung, merupakan salah satu lembaga perkreditan desa yang bergerak dibidang Lembaga Keuangan Desa. Sebagai lembaga keuangan, Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Mengwi memberikan jasa layanan di bidang simpan pinjam bagi nasabahnya yang berkredibilitas tinggi dan jasa sebagai mediator bagi nasabah yang kekurangan dana untuk dapat memberikan pinjaman dalam bentuk kredit yang dikelolanya.

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.

Penurunan persentase kredit cukup signifikan ditemukan pada tahun 2021 sebesar minus 0,065%. Hal ini dikarenakan terjadinya pandemi Covid-19, di mana banyak perusahaan yang merumahkan karyawan mereka, sehingga karyawan sebagai seorang kreditur tidak mampu untuk membayarkan kredit mereka kepada pihak LPD.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Saraswati, dkk, 2021). Mangkunegara (2016:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sanaputra, dkk. (2021), mendefinisikan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. 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.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Bagis, 2019). Menurut Swadiputra, dkk. (2022), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan/pegawai

terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. 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*). Adapun total gaji yang diterima karyawan tersebut berada dibawah UMR Kabupaten Badung. Permasalahan lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang disiplin dan berprestasi, sehingga membuat karyawan menjadi semakin enggan untuk mengembangkan dirinya dan enggan untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan (Dewi, dkk, 2022). Menurut Wiratama, dkk. (2022), komitmen karyawan adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

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.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh , Disiplin Kerja, Kepuasan 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) Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi?
- 2) Bagaimanakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi?
- 3) Bagaimanakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 yang didasarkan pada bukti dengan asumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak (Birnberg dan Mahennoko, 2016).

### 2. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode, dan material (Lesitasari, 2020).

### 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 adalah (Siswanto, 2016:291):

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etika kerja

### 4. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2016), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah (Robbins, 2016:181-182):

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- b. Gaji/upah (*pay*)
- c. Promosi (*promotion*)
- d. Pengawasan (*supervision*)
- e. Rekan kerja (*workers*)

### 5. Komitmen Karyawan

Menurut Mowday dalam Prabowo (2016), komitmen karyawan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus. Adapun indikator dari komitmen karyawan yaitu (Allen dan Meyer dalam Sopiah, 2018:164):

- a. Komitmen afektif
- b. Komitmen berkelanjutan
- c. Komitmen normatif

### 6. Kinerja Karyawan

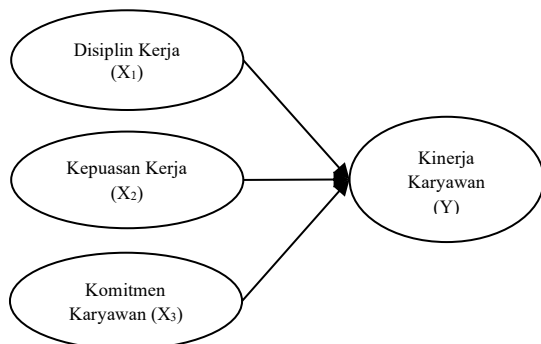
Menurut Thamrin (2016), kinerja adalah hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan seseorang individu dalam

memulai tugas. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut (Robbins, 2016:260):

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektivitas
- Kemandirian

## HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:



H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

H<sub>3</sub>: Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Mengwi. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Populasi dalam penelitian ini adalah 37 karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau metode sensus karena populasi kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, observasi, wawancara, dan kuesioner.

## Uji instrumen

### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikasi	r Tabel	Kesimpulan
<b>Disiplin kerja (X<sub>1</sub>)</b>				
X <sub>1.1</sub>	0,740	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,857	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,883	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,744	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,714	0,000	0,3	Valid
<b>Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)</b>				
X <sub>2.1</sub>	0,761	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,834	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,761	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,870	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,765	0,000	0,3	Valid
<b>Komitmen organisasi (X<sub>3</sub>)</b>				
X <sub>3.1</sub>	0,833	0,000	0,3	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,871	0,000	0,3	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,893	0,000	0,3	Valid
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>				
Y <sub>1</sub>	0,706	0,000	0,3	Valid
Y <sub>2</sub>	0,705	0,000	0,3	Valid
Y <sub>3</sub>	0,649	0,000	0,3	Valid
Y <sub>4</sub>	0,571	0,000	0,3	Valid
Y <sub>5</sub>	0,679	0,000	0,3	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

### 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha 0,60	keterangan
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	0,848	Reliabel
Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> )	0,883	Reliabel
Komitmen organisasi (X <sub>3</sub> )	0,859	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,767	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	,0000000
	Std.	1,25969467
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,083
	Negative	-,139
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat di lihat bahwa *asymp. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,067 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coeffisien effieeeeeents <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,884	1,648		,537	,595		
	X1	,459	,135	,404	3,393	,002	,617	1,621
	X2	,300	,116	,308	2,584	,014	,614	1,629
	X3	,366	,123	,323	2,989	,005	,749	1,334

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 sehingga disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,692	,807		,858	,397
	X1	-,009	,066	-,031	-,142	,888
	X2	,024	,057	,094	,426	,673
	X3	,022	,060	,072	,359	,722

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa signifikansi untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada gejala heteroskedastisitas.

## Hasil Analisis

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,884	1,648		,537	,595
	X1	,459	,135	,404	3,393	,002
	X2	,300	,116	,308	2,584	,014
	X3	,366	,123	,323	2,989	,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat dijelaskan bahwa variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah positif. Artinya apabila variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Demikian pula sebaliknya apabila variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

### 2. Analisis Determinasi

Tabel 7. Analisis Determinasi

Model				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,844 <sup>a</sup>	,712	,686	1,31571

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis determinasi, diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,686 atau 68,6% artinya variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 31,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

### 3. Uji t (t-test)

Tabel 8. Uji t (t-test)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,884	1,648		,537	,595
	X1	,459	,135	,404	3,393	,002
	X2	,300	,116	,308	2,584	,014
	X3	,366	,123	,323	2,989	,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7



Berdasarkan hasil uji t, tabel 8 tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Tabel 8 menunjukkan untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,404 dengan signifikansi t-hitung untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ )  $0,002 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.

b. Kepuasan kerja ( $X_2$ )

Tabel 8 menunjukkan untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,308 dengan signifikansi t-hitung untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ )  $0,014 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.

c. Komitmen karyawan ( $X_3$ )

Tabel 8 menunjukkan untuk variabel komitmen karyawan ( $X_3$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,323 dengan signifikansi t-hitung untuk variabel komitmen karyawan ( $X_3$ )  $0,005 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen karyawan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila komitmen karyawan meningkat maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,459 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ )  $0,002 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Mengwi, hal ini berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat

Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019), Saraswati, dkk (2021), dan Sanaputra, dkk. (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh Iptan, *et al.* (2020) dan Yanthi (2019), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,300 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ )  $0,014 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Mengwi, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat

Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagis (2019), dan Swadiputra, dkk. (2022), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh Putri (2020), Syadiansyah, *et al* (2020), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel komitmen karyawan ( $X_3$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,366 dan dengan signifikan t-hitung untuk variabel komitmen karyawan ( $X_3$ )  $0,005 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen karyawan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Mengwi, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat

Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyana (2019), Dewi, dkk. (2022), Wiratama, dkk. (2022), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh Ramadhi (2021), Rahmawati (2020), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila disiplin kerja karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

- 3) Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila komitmen karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

### SARAN

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

- 1) Saran bagi LPD Desa Adat Mengwi.
  - a) Peneliti menyarankan kepada LPD Desa Adat Mengwi agar selalu memonitoring tingkat kehadiran karyawan hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menyelaraskan hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan,
  - b) Peneliti menyarankan kepada LPD Desa Adat Mengwi supaya mengambil kebijakan dalam hal peningkatan pemberian gaji yang layak bagi karyawan.
  - c) Peneliti menyarankan kepada kepala LPD Desa Adat Mengwi untuk memotivasi secara rutin kepada karyawan agar memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2018. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Allen dan Meyer. 2016. Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational.

- Journal of Occupational Psychology*. Vol 63, pp. 1-8
- Amri, A., & Ramadhi, Z. R. 2021. Effect of Organization Commitment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance (Case Study: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, Vol.2 (1), pp. 88-99
- As'ad, Moh. 2017. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty, Jakarta.
- Ardana, I Komang dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: GrahaIlmu
- Bagis, Fatmah. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen* Vol. 13 No. 2 Nopember 2019, hal: 16-21
- Dewi, Dewa Ayu Putu Ratni, I. Ketut Setia Sapta, and I. Gede Rihayana. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Seririt ." *EMAS 3.3* (2022): 71-90
- 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.
- Ezeanyim, E. E., & Ufoaroh, E. T. 2019. The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State. *Global Journal of Management and Business Research*, Volume 19 (7), Hal: 1-11.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, 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 Multidisplin Ilmu*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2019, hal: 134-147
- Hodges, R. D. 2016. *Normal Avian (Poultry) Haematology. Comparative Clinical Haematology*. Oxford. Blackwell Scientific Pub. p. 737.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Kartika, Yolanda Dwiki. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diperusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre Sumut. *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol.4 No.1, hal: 345-357.
- Kelibulin, E. S., Palutturi, S., & Arifin, M. A. 2020. The Effect of Work Discipline on an Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island).



- Medico Legal Update*, 20(3), 943-947.
- Latief. A., Syardiansah, Safwan, M. 2019. Pengaruh Komitmen karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*. Vol. 9 (1): 43-48.
- Lesitasari, Diah Indriani Suwondo. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 2, hal. 142.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen karyawan 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 karyawan 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.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.5 (3), Hal.4285-4294.
- Martoyo, Susilo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta Nana, Wariati. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Volume 3 No 3.
- Prabowo, Vania Claresta. 2016. Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen karyawan terhadap Kinerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Blue Bird Group Surabaya. *Jurnal AGORA*, Volume 1 No. 3.
- Putri, Ni Made Nila Kusuma. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gerihadi Petrolindo. *Values*, Volume 1 Nomer 2, April 2020, hal: 80-87
- 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.
- Rahmawati, Murni. 2020. Pengaruh Komitmen karyawan Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, Vol 2 No 2, Juli 2019, hal: 63-72.
- Ramandei, P. 2016. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan SistemPengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial

- Aparat Pemerintah Daerah. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Romadhona, Adelia Farhani. 2019. Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tamansari. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Volume 12, No 1, Febuari 2019, Hal. 24-30
- Sanaputra, I. Dewa Made, I. Ketut Setia Sapta, and I. Nengah Sudja. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar ." *VALUES* 2.3 (2021).
- Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya, Anak Agung Dwi Widyani, and Ayu Stevi Rani. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4.3 (2021): 217-230.
- Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN
- Siswanto, Bejo. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: SinarBaru.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PTAlfabet.
- Suherman, Erman. 2016. *Strategi Pembelajaran Matematika Kontemporer*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sumbung, I. L., Falah, S., & Antoh, A. 2017. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan pemberian insentif sebagai variabel moderasi. *Keuda: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, Vol. 2 No. 1, Hal: 1-16.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Kewirausahaan Untuk Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Supriyanto, Achmad Sani. 2016. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutopo, J. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen karyawan, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *ADVANCE*, 5(1), 54-61.
- 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
- Swadiputra, Ida Bagus Wahyu, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal ." *EMAS* 3.9 (2022): 15-25

- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. 2020. The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849-857.
- Thamrin, Abdullah, M. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Wachidah, L., & Luturlean, B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), hal: 51-57.
- Wibowo, Anton. 2019. Pengaruh Komitmen karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, Vol. 2 No. 3 Desember 2019, hal: 10-19
- Wiratama, Rai Agus Adi, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung." *EMAS 3.8* (2022): 190-199.