

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini persaingan bisnis menjadi semakin ketat, baik pada pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri sehingga perusahaan kini dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan bisnis inilah yang membuat para pelaku usaha harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas di perusahaannya. 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 (Susiawan dan Abdul, 2015). 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.

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 (Mangkunegara, 2016:67). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Irawati dan Carrollina, 2017). Salah satu 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 (Jacob dkk., 2015).

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. Hal ini dapat dilihat dari persentase menurunnya tingkat absensi karyawan pada Koperasi Nirmala yang disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Pada Koperasi Nirmala Klungkung
Periode Januari-Desember

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah kerja seharusnya	Absensi	Presentase absensi
1.	2.	3.	4.	5. (3x4)	6.	7. (6:5)x100
1	Januari	33	28	924	6	0,65%
2	Februari	40	28	1120	4	0,36%
3	Maret	40	26	1040	5	0,48%
4	April	40	22	880	10	1,14%
5	Mei	40	22	880	3	0,34%
6	Juni	40	25	1000	5	0,50%
7	Juli	40	26	1040	6	0,58%
8	Agustus	40	24	960	2	0,21%
9	September	40	26	1040	8	0,77%
10	Oktober	40	25	1000	9	0,90%
11	November	40	24	960	7	0,73%
12	Desember	40	25	1000	5	0,50%
Jumlah						7,15%
Rata-rata						0,60%

Sumber: Koperasi Nirmala Klungkung (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada koperasi nirmala klungkung pada tahun 2021 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 0,60% menunjukkan absensi tergolong baik. Namun masih ada jumlah hari kerja yang hilang disebabkan hilang karena karyawan cuti di luar hari libur, ataupun ada keperluan lainnya. hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri maka dari tingkat kehadiran absensi diatas, perusahaan menaruh harapan agar karyawan memiliki

komitmen yang tinggi sehingga nanti dapat meningkatkan kinerja karyawan serta merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi target yang telah ditentukan yaitu target penjualan. Data target dan realisasi pada Koperasi Nirmala Klungkug yang disajikan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Presentase Target Penjualan Pada Koperasi
Nirmala Klungkung Januari – Desember
2021

No	Bulan	Target	Realisasi	Presentase
1	Januari	300.000.000	219.301.000	0,73%
2	Februari	300.000.000	98.533.000	0,33%
3	Maret	300.000.000	122.488.000	0,41%
4	April	300.000.000	192.828.000	0,64%
5	Mei	300.000.000	169.037.000	0,56%
6	Juni	300.000.000	388.768.000	1,3%
7	Juli	300.000.000	341.572.000	1,14%
8	Agustus	300.000.000	140.278.000	0,47%
9	September	300.000.000	209.698.000	0,70%
10	Oktober	300.000.000	231.999.000	0,77%
11	November	300.000.000	78.424.000	0,26%
12	Desember	300.000.000	162.820.500	0,54%
Jumlah		3.600.000.000	2.355.746.500	7,85%
Rata-Rata				65,42%

Sumber : Koperasi Nirmala Klungkung

Tabel 1.2 tersebut menunjukkan tentang target penjualan dari bulan Januari sampai Desember pada tahun 2021 di Koperasi Nirmala Klungkung yang mengalami fluktuasi antara target dan realisasinya. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat pencapaian yang paling rendah dari target yang seharusnya yaitu

berada pada bulan November dengan target Rp. 300.000.000 dan terealisasi sejumlah Rp.78.424.000 atau sekitar 0,26% dari target pencapaian. Sedangkan target tertinggi yaitu ada pada bulan Juni dengan jumlah target Rp. 300.000.000 dan terealisasi Rp. 388.768.000 atau sekitar 1.3% dari target pencapaian. Dari tabel ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung masih belum mampu memenuhi target sesuai dengan harapan perusahaan.

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 (Romli 2016).

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 (wijaya, 2016). menurut Sinambela (2016) disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok.

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). Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap individu atau karyawan yang ingin tetap bertahan dalam keanggotaan organisasi

dan berusaha untuk mencapai tujuan atau keinginan dalam organisasi (Sumbayak, 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 Musliat (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 Imbayani (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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmala Klungkung?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Nirmla Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 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.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari proses dan hasil penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1) Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

2) Manfaat secara praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian. Variabel yang diteliti dapat dijelaskan melalui pendefinisian, uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai sumber bacaan. Peneliti akan menguraikan secara sistematis teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang menurut Mitchell dan Daniel (2003).

Menurut Locke (Aulia 2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/ tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal

ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya ke khususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut *Goal Setting Theory* (1968) merupakan salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan adalah karyawan mendapatkan perhatian kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi yang telah ditetapkan. 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.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dijelaskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain agar mereka bersedia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

1) Peran Kepemimpinan

Menurut Nanus (2012) ada 4 peran kritis dari kepemimpinan yang efektif, yaitu:

a. Mengarahkan

Pemimpin memilih dan mengartikulasikan sasaran dalam lingkungan eksternal ke depan (dalam arti mempunyai visi) untuk membuat arahan yang baik, pemimpin harus dapat mengeset tujuan kedepan yang diakui sebagai bentuk perwakilan yang nyata dari kemajuan organisasi.

b. Agen Perubahan

Pemimpin bertanggung jawab menjadi katalisator perubahan dalam lingkungan intern, misalnya dalam masalah personalia, sumber daya dan fasilitas untuk pencapaian visi ke depan. Untuk menjadi agen perubahan yang baik, maka pemimpin harus dapat mengantisipasi pembangunan luar yang memberikan dampak terhadap organisasi.

c. Juru Bicara

Pemimpin harus memiliki keahlian bicara, konsentrasi menjadi pendengar dan sangat perhatian terhadap visi organisasi. Untuk menjadi juru bicara yang efektif, pemimpin terutama sebagai nagasiator dan melakukan lobi dengan organisasi lain dan membangun jaringan kerja hubungan eksternal untuk menyediakan kegunaan gagasan, sumber daya, dukungan dan informasi.

d. Membimbing

Pemimpin adalah pembentuk tim yang memberdayakan individu dalam organisasi dan hidup dalam visi, dengan demikian pemimpin melayani sebagai pembimbing dan usaha membuat visi menjadi kenyataan. Untuk menjadi pembimbing yang efektif, pemimpin harus membiarkan orang/bawahan untuk mengetahui dimana pemimpin berada, apa arti visi bagi pemimpin, dan akan membuat apa yang terjadi dari visi tersebut. Pemimpin harus mempunyai komitmen untuk meraih keberhasilan setiap orang dalam organisasi.

2) Fungsi Kepemimpinan

Meurut Sutrisno (2016:219) menyatakan fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi perusahaan:

a. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator

Sebagai innovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi yangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja perusahaan.

b. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

1) Mampu menyampaikan maksud dan tujuan dari kepemimpinan yang dilakukannya secara baik kepada seseorang dan sekelompok kryawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka.

2) Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.

c. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Sebagai motivator, pemimpin melaksanakan berbagai kebijakan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

d. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

a. Sebagai kontroler (pengendali) pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun di dalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

3) Indikator Kepemimpinan

Menurut Umar (2008), bahwa indikator kepemimpinan terdiri dari :

a. Cara berkomunikasi

Merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pimpinan didalam mengkomunikasikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada para karyawan/bawahan.

b. Pemberian motivasi

Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti karyawan.

c. Kemampuan memimpin

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.

d. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan oleh pimpinan mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

e. Kekuasaan yang positif

Sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu perusahaan

2.1.3 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.(Afandi,2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh serikat pekerjaan dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,kepatuhan,keteraturan,dan ketertiban. Menurut (sutrisno, 2016:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yan berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dijelaskan bahwa disiplin kerja dapat dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua tata tertib atau peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku yang dibuat oleh manajemen.

1. Fungsi Disiplin kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku,dan tata kehidupan disiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja.Menurut (Afandi,2016:3) adapun fungsi disiplin antara lain:

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

2. Indikator disiplin kerja

Menurut Hamali (2016), bahwa indikator disiplin kerja terdiri dari :

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut.

c. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah memberikan hukuman – hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran yang berulang tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman – hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

2.1.4 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. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi, di mana seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi (Ahmad, dkk. 2019). (Sapitri, 2016) Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Terdapat 3 dimensi komitmen organisasi (Ikhsan, 2015 : 55) yaitu Komitmen afektif (Affective commitment), Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment), dan Komitmen normatif (Normative commitment).

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porters dalam Simatupang (2017) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin
- b. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.

- d. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

2. Indikator Komitmen Organisasi

Allen and Meyer (1984) Novita, dkk. (2016). Mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen afektif, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai - nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. Komitmen normatiive, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan - alasan moral atau etis.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Syafriana, 2017). 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 mana seseorang melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang nyata. Berdasarkan dari beberapa ahli diatas, bahwa dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan

hasil dari kerja seseorang/prestasi yang didapatkan, yang dapat diukur melalui indikator yang telah ditetapkan relevan bagi organisasi.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2. Indikator kinerja karyawan

Menurut Bangun, (2012) ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan kerjasama.

Jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan.

2.2 Hasil penelitian sebelumnya

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Syahputra dkk (2020) "Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura." Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS 22.00 for Windows. Adapun persamaan dari penelitian

terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu lokasi penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu.

2. Dharmawan (2021) “Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji signifikansi t, uji signifikansi f, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hokben citra garden. Koefisien determinasinya sebesar 0,533 yang artinya kinerja karyawan sebesar 53,3% dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dan sisanya dapat dijelaskan di penelitian lain. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.
3. Kirana and Pradipta (2021) “Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Pusat PT jak. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan uji multikolinieritas. Uji statistik terdiri dari uji regresi sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung} = 8.156 > t_{\text{tabel}} = 1.974$). Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu lokasi penelitian berbeda dengan penelitian terdahulu.

4. Fathoni,(2021) “Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di qur’an centre provinsi kepulauan riau”. Analisis data statistik menggunakan (*Structural Equation Modelling Partial Least Square*) dan menggunakan analisis jalur untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu lokasi penelitian saat ini berbeda dengan penelitian terdahulu.

5. Girsang,(2021) “Pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada perum perumnas regional 1 medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistic regresi linier berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan varibel kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel tetap. Adapun perbedaannya yaitu lokasi saat ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan varibel kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel tetap. Adapun perbedaannya yaitu lokasi saat ini berbeda dengan penelitian terdahulu.
6. Juliyanti (2020) “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum (PDAM) kota bengkulu”, teknik pengambilan datanya menggunakan simple random sampling. Untuk teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan angket. Sedangkan untuk teknik analisis datanya dengan menguji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja sebagai variabel

terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas dan penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas.

7. Muslimat, (2021) “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh”. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian adalah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.
8. Debby and Ferren Angele. (2022) “Pengaruh disiplin kerja kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT karya inti nusa gemilang medan” Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel random sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan disiplin kerja, kompetensi, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu lokasi penelitian saat ini berbeda dengan penelitian terdahulu.
9. Shihabi, dkk (2022) “Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. So Good Food manufacturing kabupaten tangerang sebanyak 914 karyawan. Sampel penelitian adalah 120 karyawan yang ditentukan berdasarkan rumus rambut dengan teknik probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan: Statistika deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t). Hasil: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 2,610 dan nilai probabilitas $0,000 < = 0,05$, 2). Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu lokasi penelitian saat ini berbeda dengan penelitian terdahulu.

10. Octaviani, dkk (2021) "Pengaruh disiplin kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan" Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner." Dari 4000 karyawan diambil sampel sebanyak 364 responden. Dengan menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22. Kemudian dibaca output yang dihasilkan seberapa besar pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji regresi linier berganda mendapatkan hasil R Square sebesar 43,6%. Sehingga dapat diketahui bahwa 43,6% variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi variabel lain. Hasil penelitian ini Kunci bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT sahabat unggul internasional kabupaten semarang baik secara simultan maupun parsial. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu lokasi penelitian saat ini berbeda dengan penelitian terdahulu.

11. Gunawan, and Wibowo (2020) “Pengaruh komitmen organisasi dan *Job Description* karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. inoplasindo mas perkasa” Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Sample dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan, dengan objek penelitian di PT. inoplasindo mas perkasa. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sample probability sampling dalam simple random sampling. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 23. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinan atau determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan saat ini yaitu sama-sama menggunakan komitmen sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.

12. Aulia (2021) “Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. hamatek indo bekasi” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah populasi 114 karyawan dan sampel 89 orang diperoleh berdasarkan rumus Slovin, yang diambil secara tidak proporsional stratified random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan Excel dan SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo; 2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo; 3) Kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.
13. Suhardi, (2021) “Analisis Pengaruh loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan”. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis bahwa untuk variabel loyalitas dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian

terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas dan penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas.

14. Budiantara dkk , (2022) “Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan penyedia jasa outsourcing PT.Adidaya madani”. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adidaya madani Denpasar. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adidaya madani Denpasar. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.
15. Rahayu and Puji (2022) “Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan pada PT. Toko puff corner jembar” Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dan uji hipotesis menggunakan t-statistik untuk menguji regresi parsial dengan tingkat signifikansi 5%. Selain itu juga dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. . Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

di PT. Toko PUFF corner jember. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.

