



Pengaruh Penyesuaian Jam Kerja, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Sdm Di Masa Pandemi Covid-19 Sdm Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan

Siti Sarifah¹, Iriani ismail²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Sejarah Artikel:
Diterima
Diperbaiki
Disetujui

Keywords:

Working Hours Arrangement, Organizational Commitment, Democratic Leadership Style, Employees Performance

Organizational development is influenced by the human resources performances. Employees and leaders of public sector must follow the health protocols to protect them. For this reason, the organization need to improve their performance, especially during the Covid-19 pandemic. The purposes of this study are to find out whether the Working Hours Arrangement, Organizational Commitment and Democratic Leadership Style have had a positive and significant effect on employees performance during the Covid-19 pandemic. The total number of 74 employees as respondents. This study uses employees performance variable as the dependent variable, and the independent variables are the working hours arrangement, organizational commitment and democratic leadership style. Data collected by questionnaires. Using the multiple linear regression analysis, the results showed that 1) the working hours arrangement variable has a positive and significant effect on employees performance is 0.259; 2) the organizational commitment variable has a positive and significant effect on employees performance is 0.234; and 3) the leadership style variable has a positive and significant effect on employees performance is 0.306.

✉ Penulis Korespondensi*
Iriani Ismail

Email:
Iriani.ismail@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation :

Sarifah,Siti & Iriani Ismail (2023) Pengaruh Penyesuaian Jam Kerja, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Sdm Di Masa Pandemi Covid-19 Sdm Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan s. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 3 (3), hlm. 364-375

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang dimiliki oleh organisasi untuk menggerakkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang dimaksud pada penelitian ini yaitu organisasi sektor publik yang didalamnya terdapat berbagai pegawai, baik menjabat sebagai pimpinan ataupun bawahan. Dengan adanya struktur organisasi kepegawaian, pimpinan organisasi juga harus mengelola organisasi secara efektif dan efisien untuk menciptakan pencapaian yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja pegawai pemerintah sektor publik dapat diketahui berdasarkan pencapaian pegawai dalam mencapai target dan sasaran yang ditetapkan pimpinan.

Dalam menerapkan kinerja SDM di sektor publik tingkat keberhasilannya lebih kompleks. Hal tersebut dikarenakan dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilannya beragam dan bersifat abstrak sehingga pengukuran tidak dapat difokuskan satu variabel melainkan melibatkan variabel lainnya. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja SDM yang berada di dalamnya. Semakin baik kinerja SDM maka target dan pencapaian yang diinginkan suatu organisasi terlaksana. Sementara sebaliknya jika kinerja SDM menurun maka tujuan dan visi misi yang diinginkan akan sulit untuk diperoleh.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesuksesan kinerja sumber daya manusia komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku pegawai terhadap organisasi berupa loyalitas, pencapaian visi dan misi serta tujuan dari organisasi. Seorang pegawai dapat memiliki komitmen jika pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi. Hal tersebut jika seorang pegawai bekerja untuk menciptakan organisasi yang maju dan tercapainya visi dan misi yang telah ditentukan. Komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dari seseorang dalam sebuah organisasi. Keberhasilan kinerja seseorang ditentukan tingkat komitmen yang orang tersebut miliki atas pekerjaan yang dilakukan. Sehingga komitmen organisasi dapat memberikan rasa tanggung jawab dalam melakukan pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, pemimpin organisasi dalam melakukan tugas dengan yang baik, maka organisasi tersebut akan meraih kinerja sesuai yang diinginkan. Tetapi jika pemimpin organisasi bekerja tidak maksimum maka kinerja organisasi tersebut akan menurun. Dapat disimpulkan, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi.

Disituasi pandemi seperti ini, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan berperan penting dalam menyalurkan berbagai bantuan kepada masyarakat. Salah satu program bantuan dari pemerintah pusat yaitu bantuan terhadap UMKM untuk menunjang keberlangsungan produksi demi menghindari kekosongan kebutuhan masyarakat selama pandemi. Sehingga Sumber Daya Manusia Dinas Koperasi dan Usaha Mikro sangat dibutuhkan kinerjanya dalam mengabdikan terhadap negara.

Hasil wawancara peneliti terhadap ibu Titin selaku KASI Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan menyatakan bahwa Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Bangkalan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk melayani masyarakat walaupun ditengah pandemi covid 19. Hal tersebut terbukti dimana kami mengusulkan setiap UMKM mendapatkan bantuan dana bagi pelaku UMKM yang terdampak covid 19. Selain itu walaupun jadwal masuk terbatas dan memenuhi protokol covid 19, kami tetap melaksanakan pengabdian semaksimal mungkin untuk mensukseskan visi misi dan program kerja yang ingin dicapai oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Bangkalan mengikuti arahan pemerintah daerah dan pemerintah pusat yang menganjurkan tetap bekerja dan menerapkan sistem kerja roling per hari sesuai

jadwal dengan mematuhi protokol kesehatan. Semua Sumber Daya Manusia yang ada dibagi menjadi dua setiap kerja. Sistem kerja tersebut mengikuti arahan pimpinan daerah yang menganjurkan kerja 50% Sumber Daya Manusia setiap harinya. Walaupun demikian target yang ditetapkan tetap sama seperti hari biasanya sebelum ada covid 19.

Mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartanto et al (2018), Bachraesy et al (2021), Sriyaningsih et al (2021) menyatakan bahwa penyesuaian jam kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid 19.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan dalam latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti ulang dengan menambahkan variabel penyesuaian jam kerja. Mengingat situasi kondisi covid 19 yang merebah, maka semua pekerjaan mengikuti protokol kesehatan dan melakukan penyesuaian jam kerja. Variabel tersebut dirasa cocok untuk meneliti di masa pandemi Covid 19. Sehingga judul dalam penelitian ini yaitu "Pengaruh Penyesuaian Jam Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia di masa pandemi Covid-19 Studi kasus pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan". Objek penelitian dipilih yaitu Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan karena berdasarkan halaman resmi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan memiliki koperasi dan usaha mikro yang cukup tinggi yaitu sebanyak 16 koperasi yang didalamnya terdapat 355 orang dan usaha mikro sebanyak 1.087.

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah Penyesuaian Jam Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid 19 di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan. Apakah Penyesuaian Jam Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid 19 di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan

Berdasarkan rumusan masalah yang dibangun diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah Penyesuaian Jam Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid 19 di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan. Untuk mengetahui apakah Penyesuaian Jam Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid 19 di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan

Berisi latar belakang masalah, motivasi penelitian, teori, tujuan penelitian yang ditulis dalam bentuk paragraf mengalir dan tidak menggunakan sub judul dan tidak menggunakan bullets atau numbering di dalam pendahuluan. Rujukan ditunjukkan dengan menuliskan nama keluarga/nama belakang penulis dan tahun terbitan, tanpa nomor halaman.

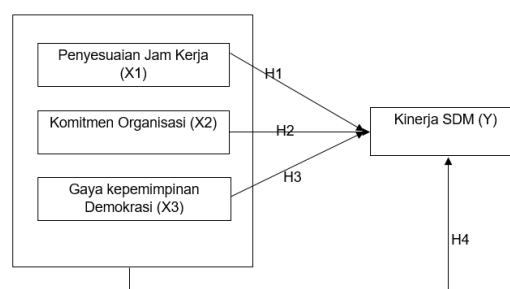
LANDASAN TEORI

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu, serta menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dan dapat mencapai tujuannya dengan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Hasibuan (2014:34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penyesuaian jam kerja merupakan suatu kondisi kerja meliputi faktor-faktor fisik, sosial dan pengelolaan yang mempengaruhi lingkungan kerja bagi para pekerja. (Sinambela, 2016:303).

Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2015:53).

Menurut Veithzal Rivai dalam Sudaryono, (2014:312) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Rohiyah et.al (2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian dan berdasarkan pada pemikiran positif yang terdapat dalam populasi atau sampel pada penelitian. Data primer merupakan data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer yaitu data yang di dapat melalui pendedaran kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini yaitu disampaikan langsung pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menyebarkan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner yaitu metode dalam memperoleh data melalui penyebaran pertanyaan-pertanyaan terhadap responden. Sementara dalam menilai masing-masing pernyataan, maka peneliti menggunakan skala likert diantaranya:

1. SS: Sangat setuju diberi nilai 5
2. S : Setuju diberi nilai 4
3. KS: Kurang Setuju diberi nilai 3
4. TS : Tidak Setuju diberi nilai 2
5. STS : Sangat tidak setuju diberi nilai 1

Teknik Analisis Data menggunakan Regresi Linier Berganda. Menurut Sugiyono (2016:192) memaparkan uji regresi linier berganda yakni suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel dibedakan menjadi variabel dependen atau terikat (Y) dan variabel independen (X).

Persamaan regresi berganda menurut Sugiyono (2016:192) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Sumber Daya Manusia
 X1 : Penyesuaian Jam Kerja
 X2 : Komitmen Organisasi
 X3 : Gaya Kepemimpinan Demokrasi
 b1,b2,b3,b4,b5, : Koefisien Regresi
 a : Konstanta
 e : Error

HASIL

Penelitian ini dilakukan kepada Sumber Daya Manusia Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan. Peneliti membuat kuesioner lalu menyebarkannya secara langsung dan didapatkan data kuisisioner terkumpul dan terisi sejumlah 74 responden. Berdasarkan data yang terkumpul tersebut terdapat 74 data yang dapat diolah. Penyebaran dilakukan mulai tanggal 27 juli 2022 dan pengumpulan sampai tanggal 27 Agustus 2022. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada jam operasional Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan dari jam 07.15- 15.30

Penelitian ini dilakukan menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data penelitian. Kuesioner peneliti mencantumkan 28 pertanyaan, kemudian dilakukan penyesuaian kembali sesuai kriteria setiap variabel-variabel penelitian. Pada point awal dalam kuisisioner tersebut terdapat pertanyaan mengenai karakteristik responden dengan rincian pertanyaan data responden dan petunjuk pengisian.

. Penjelasan tabel bukan sekedar pengulangan angka-angka dalam tabel. Berikut merupakan hasil pengujian regresi linier berganda :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	7,732	3,866		2,000	0,049
X1	0,259	0,125	0,197	2,061	0,043
X2	0,234	0,085	0,268	2,736	0,008
X3	0,306	0,074	0,411	4,125	0,000

Sumber : Lampiran 13

Persamaan Regresi $Y = 7,732 + 0,259X1 + 0,234X2 + 0,306X3 + e$

Interpretasi dari persamaan model regresi di atas, sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 7,732 memberikan pengertian bahwa jika faktor variabel penyesuaian jam kerja (X1), komitmen organisasi (X2), gaya kepemimpinan (x3) tidak dilakukan atau sama dengan nol (0), maka besarnya Kinerja (Y) adalah sebesar 7,732
2. Nilai Koefisien penyesuaian jam kerja (b1) = 0,259 menunjukkan bahwa apabila penyesuaian jam kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sumber daya manusia sebesar 0,259 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai Koefisien komitmen organisasi (b2) = 0,234 menunjukkan bahwa apabila komitmen organisas meningkat satu satuan, maka akan

meningkatkan Kinerja sumber daya manusia sebesar 0,234 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Nilai Koefisien gaya kepemimpinan Demokrasi (b_3) = 0,306 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sumber daya manusia sebesar 0,289 dengan asumsi variabel lain konstan.

secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berikut merupakan hasil uji f :

Tabel 2. Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,124	3	61,041	19,936	,000 ^b
	Residual	214,335	70	3,062		
	Total	397,459	73			

Sumber : Lampiran 14

Dari Tabel 4.16 diatas hasil Fhitung > Ftabel ($19,936 > 2,50$), dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa penyesuaian jam kerja (X1), komitmen organisais (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia.

Sementara itu hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Variabel	T	Sig	Keterangan
Penyesuaian Jam Kerja	2,061	0,043	Hipotesis diterima
Komitmen Organisasi	2,736	0,008	Hipotesis diterima
Gaya Kepemimpinan Demokrasi	4,125	0,000	Hipotesis diterima

Sumber : Lampiran 16

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Penyesuaian Jam Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hipotesis pertama penyesuaian jam kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia dengan nilai thitung > ttabel ($2,061 > 1,99254$) dengan nilai signifikansi variabel penyesuaian jam kerja lebih kecil dari alpha ($0,043 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa variabel penyesuaian jam kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

Terdapat empat indikator penyesuaian jam kerja yakni Kenyamanan, Keamanan, Protokol Kesehatan dan Keleluasaan (Sinambela, 2016:303). Dari keempat indikator tersebut item pertanyaan kenyamanan, keamanan kerja dan protokol kesehatan responden memilih sangat setuju dan setuju dengan pernyataan yang diajukan peneliti. Responden berpendapat kenyamanan, keamanan kerja dan protokol kesehatan kerja sangat mendukung kinerja yang dilakukan para sumber daya manusia. Sementara keluluasan masih terdapat item yang tidak setuju dari responden. ketidaksetujuan responden sangatlah wajar mengingat semua peraturan berubah akibat penyebaran covid-19. Mereka tidak setuju akan leluasa kerja dikarenakan sebab akibat yang terjadi terhadap beban kerja yang mereka lakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Septian Budi Setiawan (2020) dengan judul Pengaruh Perubahan Waktu Gilir Kerja Sebagai Dampak Covid-19 Terhadap

Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa Perubahan Waktu Gilir Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut juga selaras dengan penelitian Hartanto et al (2018) dengan judul Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau menyatakan bahwa penyesuaian jam kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid 19. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian Sriyaningsih et al (2021) dengan judul Analisis Pengaruh Work From Home Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menyatakan bahwa penyesuaian jam kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid 19. Selain Penyesuaian jam kerja berkaitan dengan pekerjaan yang dirancang secara efisien untuk mencapai kinerja yang maksimal. Penyesuaian jam kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia sebesar 0,251.

Menurut Sinambela (2016:303) penyesuaian jam kerja merupakan suatu kondisi kerja meliputi faktor-faktor fisik, sosial dan pengelolaan yang mempengaruhi lingkungan kerja bagi para pekerja. Kondisi kerja dapat disimpulkan sebagai keadaan pegawai ditempat kerja ketika melaksanakan pekerjaannya baik secara fisik, psikologis maupun tempat dan hubungan sosialnya. Indikator yang digunakan dalam mencapai kinerja perusahaan yaitu menerapkan penyesuaian jam kerja bagi para pegawai mengikuti situasi dan kondisi yang sedang terjadi.

Menurut Wursanto (2017:288) penyesuaian jam kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku kerja seseorang. kondisi kerja seseorang dibagi menjadi dua yakni lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik seperti penyesuaian kerja dengan menyesuaikan kondisi bangunan dan fasilitas yang disediakan. Sementara lingkungan non fisik ialah penyesuaian yang dilakukan Sumber Daya Manusia terhadap rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas dan kepuasan dalam bekerja.

Handoko (2018:193) memaparkan bahwa penyesuaian jam kerja adalah seluruh bentuk yang dilakukan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baik sarana maupun prasarana yang ada dalam tempat kerja. Selain itu pegawai dituntut dapat memahami situasi dan kondisi dalam bekerja. Pegawai diberikan waktu dalam menyesuaikan kerja untuk mengerti tugas pokok yang diberikan kepadanya.

Kenyamanan perlu didapatkan setiap orang dalam setiap kegiatannya, karena bila tidak nyaman, sesuatu yang dikerjakan tidak akan menjadi maksimal hasilnya. Kenyamanan itulah yang sebisa mungkin diberikan pihak instansi kepada para pegawai agar pegawai merasa nyaman dan senang bekerja di instansi tersebut sehingga memberikan kinerja terbaik terhadap instansi, dengan begitu pihak instansi pula yang diuntungkan. Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suatu kerja yang aman baik berupa materil maupun nonmaterial. Protokol kesehatan adalah serangkaian aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah melalui kementerian kesehatan dalam mengatur keamanan beraktivitas selama masa pandemi Covid-19. Memberikan otonomi kepada Sumber Daya Manusia dalam bekerja menunjukkan bahwa dapat memberikan keleluasaan dalam bekerja sehingga memberikan kenyamanan.

Berdasarkan data kuisisioner, nilai koefisien penyesuaian jam kerja jika di gabungkan dengan variabel yang lain sebesar 0,251. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila penyesuaian jam kerja berpengaruh sebesar 0,251 terhadap Kinerja sumber daya manusia. Hal ini didukung dari penyebaran data yang menunjukkan bahwa penyesuaian jam kerja dominan memiliki nilai mean sebesar 5 atau sangat setuju atas pernyataan pada kuisisioner.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, selama pandemi covid 19 Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan tetap berjalan melayani masyarakat. Pelayanan tetap dilaksanakan karena saat pandemi 19 presiden memerintahkan seluruh bawahannya mendata dan memberikan bantuan terhadap UMKM atas dampak dari pandemi 19. Bangkalan merupakan salah satu pemerintah daerah yang terdampak covid 19 dan tentunya UMKM di Bangkalan menerima bantuan presiden tersebut. Sehingga bupati bangkalan memerintahkan ke kepala Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro untuk mengatur jadwal terhadap bawahannya untuk melayani masyarakat. Atas dasar perintah tersebut Kadis Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro menerbitkan aturan jadwal bergantian. Dan terbukti jadwal yang ditetapkan kepala Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro efektif dalam mendorong kinerja sumber daya manusia di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hipotesis kedua komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,736 > 1,99254$) dengan nilai signifikansi variabel komitmen organisasi lebih kecil dari alpha ($0,008 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan Sultan et al (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Saat Pandemi Covid-19 menyimpulkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia di saat pandemi Covid-19. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachraesy et al (2021) dengan judul Pengaruh Desain Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT Ongkowidjojo Malang yang menyatakan bahwa Komitmen merupakan suatu keadaan dimana Sumber Daya Manusia selalu ingin mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian Kristianingsih (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid 19. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0,253.

Menurut Robbins dan Judge, (2015:53) indikator komitmen organisasi terdiri dari 4 item yakni Keinginan tetap kuat sebagai anggota, Keinginan berusaha keras, Persamaan nilai-nilai organisasi dan Persamaan tujuan organisasi. Berdasarkan deskripsi statistik responden memilih setuju dan sangat setuju atas item pertanyaan Keinginan tetap kuat sebagai anggota, Keinginan berusaha keras dan Persamaan nilai-nilai organisasi, sementara Persamaan tujuan organisasi masih terdapat items yang bernilai tidak setuju dari jawaban responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia dinas koperasi dan usaha mikro masih khawatir akan kebijakan yang diterapkan pimpinan. Hal tersebut wajar dikarenakan situasi covid yang menyebar dan mengancam semua pihak.

Menurut Wahyudi & Salam (2020:4) komitmen adalah sikap dasar yang melekat di dalam hati dan pikiran, yang mengendalikan perilaku sesuai dengan perjanjian di awal. Komitmen organisasi yang dimiliki setiap Sumber Daya Manusia dapat dilihat sebagai keadaan Sumber Daya Manusia dalam memihak memihak pada perusahaan, visi dan misi dan berminat memelihara keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Selain itu, Sumber Daya Manusia akan berusaha memberikan berkontribusinya, baik tenaga atau pikiran untuk kemajuan dan tercapainya visi dan misi perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:189) komitmen organisasi merupakan situasi yang dimiliki oleh seorang Sumber Daya Manusia untuk memihak organisasi tertentu seperti visi dan misi, tujuan demi mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap keputusan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dalam mempertahankan menjadi bagian perusahaan atau keluar meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan baru.

Menurut Robbins dan Judge, (2015:53) komitmen organisasi adalah keinginan tetap setia menjadi bagian Sumber Daya Manusia suatu perusahaan ialah komitmen sebagai ketertarikan afektif/psikologis Sumber Daya Manusia terhadap pekerjaannya. Kerja keras adalah kegiatan kerja yang dilakukan seseorang secara sungguh-sungguh tanpa mengenal kata lelah dan menyerah hingga mencapai target yang sudah ditentukan. Mereka akan terus berusaha dan bekerja keras dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan data kuisioner, nilai koefisien komitmen organisasi jika digabungkan dengan variabel yang lain sebesar 0,253. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja sumber daya manusia sebesar 0,253. Hal ini didukung dari penyebaran data yang menunjukkan bahwa penyesuaian jam kerja dominan memiliki nilai mean sebesar 5 atau sangat setuju atas pernyataan pada kuisioner.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, selama pandemi covid 19 Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan tetap berjalan melayani masyarakat. Pelayanan tetap dilaksanakan dengan jadwal yang bergantian. Jadwal yang ditetapkan kepala Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro efektif dalam mendorong kinerja sumber daya manusia di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro. Hal tersebut merupakan sebuah komitmen dari pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro dalam melayani masyarakat. Bentuk kesuksesan pelayanan merupakan tanggung jawab dan komitmen pegawai dalam mensukseskan program presiden dalam membantu UMKM yang terdampak covid 19.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hipotesis ketiga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia dengan nilai thitung > ttabel ($4,125 > 1,99254$) dengan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sultan et al (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Saat Pandemi Covid-19 menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia di saat pandemi Covid-19. Hal tersebut selaras dengan penelitian Sumarwinati & Ratnasari (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening yang menyimpulkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohiyah et al (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Bkd Malang menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Selain itu hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hafidz et al (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS Wilayah Malang Raya menyimpulkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia karena kesuksesan suatu organisasi tergantung dari

seorang pemimpinnya. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia di saat pandemi Covid-19 sebesar 0,289.

Menurut sudaryono (2014:312) terdapat 4 indikator gaya kepemimpinan yakni pemimpin yang ideal, pemimpin yang memotivasi, pemimpin yang intelektual dan pemimpin yang individual. Dari keempat indikator tersebut hanya indikator pemimpin yang memotivasi yang mendapat respon sangat setuju dan setuju atas item yang diajukan peneliti. Hal tersebut sangatlah wajar disaat situasi gawat darurat covid 19, sumber daya manusia membutuhkan pemimpin yang memberikan dukungan dan motivasi terhadap bawahannya.

Menurut Robbins (2016:127) bahwa pemimpin (leader) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2014:213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan.

Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2014:213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan data kuisioner, nilai koefisien gaya kepemimpinan jika di gabungkan dengan variabel yang lain sebesar 0,289. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia sebesar 0,289. Hal ini didukung dari penyebaran data yang menunjukkan bahwa penyesuaian jam kerja dominan memiliki nilai mean sebesar 5 atau sangat setuju atas pernyataan pada kuisioner dan nilai minimum sebesar 3 atau masih ada keraguan dari Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan jawaban responden terkait item pertanyaan, pemimpin Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kab. Bangkalan tipe Kepemimpinan demokratis. Hal tersebut terlihat bagaimana pemimpin memerhatikan bawahannya dan selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin. Selain itu pemimpin Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro selalu menjaga hubungan baik antara pimpinan dengan sumber daya manusia, memberikan penghargaan dan mendengarkan aspirasi bawahannya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, selama pandemi covid 19 Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan tetap berjalan melayani masyarakat. Pelayanan tetap dilaksanakan karena saat pandemi covid 19 presiden memerintahkan seluruh bawahannya mendata dan memberikan bantuan terhadap UMKM atas dampak dari pandemic 19. Hal tersebut merupakan respon pimpinan kepala kepala Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro untuk menanggapi perintah bupati bangkalan. Gaya kepemimpinan kepala Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro untuk mengatur jadwal terhadap bawahannya untuk melayani masyarakat efektif efektif dalam mendongkrak kinerja sumber daya manusia di Dinas Koperasi Dan Usaha

Mikro. Sehingga pegawai di kepala Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro dapat memberikan pelayanan terhadap UMKM dan masyarakat Bangkalan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel penyesuaian jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia sebesar 0,259.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia sebesar 0,234.
3. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sumber daya manusia sebesar 0,306.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anugrah, Panji Galih, and Aji Bagus Priyambodo. 2021. "Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Yang Menerapkan Work From Home (WFH) Di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur." in *Seminar Nasional Psikologi Universitas Negeri Malang*.
- Bachraesy, Muhammad Ilham, Siti Asiyah, and Fahrurrozi Rahman. 2021. "Pengaruh Desain Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT Ongkowidjojo Malang." *E-Jurnal Riset Manajemen Unisma*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidz, Muhammad, M. Khoirul, and Hadi Sunaryo. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS Wilayah Malang Raya." *E-Jurnal Riset Manajemen Unisma Vol 9 No 9*.
- Handoko, Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Hartanto, Susi Hendriani, and Yusni Maulida. 2018. "Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol X No 2*.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kristianingsih, Bayu. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Widya Cipta*

- Kumala, Harbelia Retna, and Teni Agustina. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor." *Jurnal Widya Cipta*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. 2016. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohiyah, Hadi Sunaryo, and Mohammad Rizal. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Bkd Malang." *E-Jurnal Riset Manajemen Unisma*.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. 6th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriyaningsih, Ni Nyoman Putu Martini, and Nur Said. 2021. "Analisis Pengaruh Work From Home Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Sudaryono. 2014. *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultan, Nurul Fahmi, Rica Yulianti Lukman, and Kartini. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Saat Pandemi Covid_19." *Jurna Akunsika*.
- Sumarwinati, Sri, and Sri Langgeng Ratnasari. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Dimensi Vol 8 No 1:Hal 13-27*.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 6th ed. Jakarta: Pranada Media Group.
- Taryaman, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wahyudi, and Rendi Salam. 2020. *Komitmen Organisasi*. Banten: UMPAM Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Wursanto, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Elangga