

THE INFLUENCE OF WORK COMMITMENT, WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT COPDIT CU PARDOMUAN DOLOK SANGGUL

**Rima Adelina Manullang¹ Asnija Togatorop² Elfrida Juniwati Pasaribu³
Pandapotan Sitompul⁴**

Faculty of Economic and Business, Universitas Katolik Santo Thomas¹²³⁴
Email : rimamanullang73@gmail.com¹ pandapotan.sitompul3064@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to determine and explain the influence of work commitment, work environment and work discipline on employee performance at Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul. The analytical method used is structural model evaluation (inner model) using the SMARTPLS 4 program. The population in this research is all employees at Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul, totaling 50 people. The sampling method in this research used saturated sampling or census. Data collection techniques use questionnaires, interviews and documentation studies. From the results of this research, it is known that the coefficient of determination (R square) is 0.820. This means that 82% of variations in employee performance can be explained by work commitment, work environment and work discipline, while the remaining 18% is explained by other variables not explained in this research. Work Commitment has a positive and significant influence on employee performance at Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul. It can be seen from the data management results that there is a t-statistic value of 4.082, greater than the t-table value, namely 1.96 with a p-value value of 0.000 smaller from 0.05. The work environment has a positive and significant influence on employee performance at Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul. It can be seen from the data management results that there is a t-statistic value of 2.014 which is greater than the t-table value, namely 1.96 with a p-value value of 0.019 which is smaller from 0.05. Work discipline has a positive and significant influence on employee performance at Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul. It can be seen from the data management results that there is a t-statistics value of 2.073 which is greater than the t-table value, namely 1.96 with a P-Value value of 0.038 which is smaller from 0.05.

Keywords: Work Commitment, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul. Metode analisis yang digunakan adalah evaluasi model struktural (inner model) dengan menggunakan program SMARTPLS 4. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul yang berjumlah 50 orang. Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa, nilai koefisien detreminasi (R square) sebesar 0,820. Artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 82% sedangkan sisanya yaitu sebesar 18% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul, terlihat dari hasil pengelolaan data terdapat nilai t-statistik sebesar 4,082 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul, terlihat dari hasil pengelolaan data terdapat nilai t-statistik sebesar 2,014 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul, terlihat dari hasil pengelolaan data terdapat nilai t-

statistik sebesar 2,073 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi. Sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan memperhatikan komitmen kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Sopiah (2008:156), komitmen kerja adalah dimana keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi sekedar kesetiaan yang menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif, kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan tulus dan baik, serta dapat dipertanggungjawabkan. Komitmen kerja didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen kerja karyawan pada perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan kesan betah untuk bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja. Menurut Affandi (2018:66), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut Sutrisno (2013:89), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi yang harus dituruti oleh seluruh karyawan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:67) merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan komitmen kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja, karena dengan adanya komitmen kerja yang dimiliki karyawan maka semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian Rejeki, Limawati, Sofiati, & Marzuki, 2022 Pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan UD Sregep Yogyakarta penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sregep Yogyakarta.

Penelitian Radmadani j, (2022) Pengaruh Komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. Penelitian Minggu, Lengkong, & Rumokoy, 2019 Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.

Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul merupakan sebuah lembaga keuangan yang bergerak dibidang simpan pinjam. Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul ini didirikan di Dolok Sanggul yang beralamat di jalan Merdeka No.47 Dolok Sanggul. CU Pardomuan Dolok Sanggul ini didirikan tahun 1971 oleh umat Gereja Katolik Dolok Sanggul, namun karena berbagai hal CU ini sempat ditutup pada tahun 1992. Kemudian mulai beroperasi kembali pada tanggal 21 januari 2010 dan resmi berbadan hukum pada tahun 2012 dengan Nomor 91/BH/INDAGKOP/XI/2012 Tanggal 28 November 2012. Penyimpanan dan pinjaman uang di kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul dilaksanakan oleh anggota dan dilayani oleh pengurus sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS

Komitmen kerja adalah suatu keadaan atau derajat tertentu seorang karyawan yang terikat keyakinan dan aktivitasnya, untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota di perusahaan, dan sanggup untuk terus berusaha menjadi bagian dari perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan memutuskan untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi karyawan dalam perusahaan tertentu. Menurut Kusumaputri (2015), komitmen kerja adalah keadaan tertentu seorang karyawan yang terikat keyakinan dan aktivitasnya, adapun kegunaannya yaitu untuk mempertahankan keikutsertaan dan aktivitasnya dalam perusahaan. Menurut Amstrong dan Baron (2010), komitmen kerja adalah tentang mengetahui secara pasti tujuan dan nilai perusahaan, memiliki keinginan untuk menjadi anggota di perusahaan, dan sanggup untuk terus berusaha menjadi bagian dari perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disintesis komitmen kerja adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Menurut Triatna (2015:122) indikator komitmen kerja adalah; 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki perasaan yang kuat untuk tetap berada di dalam organisasi begitu pula sebaliknya. 2) Keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja

Keinginan yang kuat untuk berusaha dalam bekerja merupakan suatu komponen yang mencirikan bahwa seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. 3) Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan. 4) Bangga menjadi anggota organisasi. Menurut Soekidjan (2009:167) indikator yang mempengaruhi tingkat komitmen kerja dalam suatu organisasi yaitu; 1) Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara melakukan hal-hal yang diharapkan organisasi, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan yang berlaku. 2) Kesetiaan, yang mana karyawan berkepentingan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi. 3) Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi. 4) Melakukan pengorbanan pribadi, yaitu dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan indikator adalah keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, bangga menjadi anggota organisasi, melakukan upaya penyesuaian, kesetiaan, mendukung secara aktif dan melakukan pengorbanan pribadi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai dindaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Edy (2016:18) lingkungan kerja adalah secara keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut Mengkunegara (2017:17), lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non-fisik yang dapat memepengaruhi karyawan pada saat bekerja.

Menurut Nitisemito (2012:159) inidikator lingkungan kerja adalah 1) Suasana kerja yaitu kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2) Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. 4) Tersedianya fasilitas kerja yaitu Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Menurut Stefano (2006:94) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu: 1) Prosedur kerja adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang diatur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. 2) Standar kerja adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan. 3) Kejelasan tugas yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. 4) Sistem penghargaan yaitu sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif. 5) Hubungan antar karyawan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan,tersedianya fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, prosedur kerja, standar kerja, kejelasan tugas dan sistem penghargaan.

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Adrian Radiansyah et al (2023:106) dalam bukunya yang berjudul MSDM Perusahaan pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0 mengatakan niatan karyawan untuk mematuhi segala aturan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnyaadalah suatu bentuk disiplin dalam pekerjaan, bilamana perlu ada upaya tegas atau paksa untuk mematuhi karena karyawan tersebut sudah mendapatkan gaji atau upah atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Sinambela (2018:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Affandi (2016:1) disiplin kerja adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:127) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disintesakan disiplin kerja adalah latihan atas pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Saydam (2005:284) indikator disiplin kerja adalah; a) Kehadiran karyawan yaitu Karyawan wajib hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi. B) Ketepatan pada jam kerja yaitu penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja dan wajib mengikuti aturan jam kerja perhari. c) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal yaitu seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawan sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan. Menurut Agustini (2019:104) ada 5 indikator disiplin kerja yaitu: 1. Kehadiran yaitu hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. 2) Ketaatan pada peraturan kerja yaitu karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. 4) Tingkat kewaspadaan tinggi yaitu karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. 5) Bekerja etis yaitu sikap kedisiplinan dari bekerja etis dalam organisasi diukur melalui sikap taat pada etika kerja, sikap etis dalam hubungan dengan sesama rekan kerja, sikap menghargai keberadaan pimpinan, serta sikap dan perilaku sopan pada setiap orang di perusahaan atau instansi. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan indikator disiplin kerja adalah kehadiran karyawan, ketepatan pada jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

Kinerja berasal dari (*job performance* atau *actual performance*) yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2012:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Edison (2016:176) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pendapat ahli tersebut maka dapat disintesakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain; 1) Kualitas yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap

keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas yaitu kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Menurut Mangkunegara (2013:75), indikator kinerja antara lain: 1) Kualitas kerja Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2) Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. 3) Pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, pelaksanaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti atau diamati. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul yang berjumlah 50 orang.

Teknik Analisis Data

A. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

B. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1. Inner VIF (Variance Inflated Factor)
2. Pengujian Hipotesis
3. Nilai F Square

C. Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

1. R-Square
2. SRMR

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas

a) Convergent Validity

Tabel 1 Case Convergent Validity

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	AVE	Ket
Komitmen Kerja (X_1)	X1.1	keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi	0.846	0.671	valid
	X1.2	Keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja	0.840		valid
	X1.3	Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan	0.783		valid
	X1.4	Adanya kebanggaan menjadi anggota organisasi	0.819		valid
	X1.5	Melakukan upaya penyesuaian diri	0.837		valid

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	AVE	Ket
Lingkungan Kerja (X ₂)	X1.6	Kesetiaan	0.811	0.685	valid
	X1.7	Mendukung secara aktif	0.772		valid
	X1.8	Melakukan pengorbanan pribadi	0.844		valid
	X2.1	Suasana kerja	0.874		valid
	X2.2	Hubungan antar karyawan	0.827		valid
	X2.3	Hubungan bawahan - pimpinan	0.838		valid
	X2.4	Tersedianya fasilitas kerja	0.735		valid
	X2.5	Prosedur kerja	0.789		valid
	X2.6	Strandar kerja	0.840		valid
	X2.7	Kejelasan tugas	0.848		valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X2.8	Sistem penghargaan	0.862	0.675	valid
	X3.1	Kehadiran	0.745		valid
	X3.2	Ketaatan pada jam kerja	0.855		valid
	X3.3	Mengenakan pakaian kerja	0.861		valid
	X3.4	Mengenakan tanda pengenal	0.772		valid
	X3.5	Ketaatan pada peraturan kerja	0.828		valid
	X3.6	Ketaatan pada standar kerja	0.838		valid
	X3.7	Tingkat kewaspadaan tinggi	0.828		valid
Kinerja karyawan (Y)	X3.8	Bekerja etis	0.839	0.694	valid
	Y1.1	Kualitas	0.821		valid
	Y1.2	Kuantitas	0.846		valid
	Y1.3	Ketetapan waktu	0.837		valid
	Y1.4	Efektifitas	0.877		valid
	Y1.5	Kemandirian	0.865		valid
	Y1.6	Pelaksanaan tugas	0.804		valid
	Y1.7	tanggungjawab	0.776		valid

Sumber: SMARTPLS 4; 2024

Dapat dilihat pada Tabel 1. diatas bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid, hal ini karena nilai loading factor yang dihasilkan oleh masing - masing indikator yaitu >0,7.

b) Discriminant validity

1. Evaluasi validitas diskriminan perlu dilakukan dengan melihat kriteria fornell dan lacker.

Tabel 2 Discriminant validity – Fornell-Lacker criterion

	Komitmen Kerja	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Komitmen Kerja	0.819			
Lingkungan Kerja	0.668	0.828		
Disiplin Kerja	0.663	0.820	0.822	
Kinerja Karyawan	0.802	0.825	0.817	0.833

Sumber: Data diolah dengan SMARTPLS 4

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa akar AVE setiap variable lebih besar dari kerelasi antara variabel. Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel disiplin kerja terpenuhi.

2. Hair et al (2019) HTMT

Tabel 3 Discriminant validity – Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) – Matrix

	Komitmen Kerja	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Komitmen Kerja				
Lingkungan Kerja	0.710			
Disiplin Kerja	0.696	0.872		
Kinerja Karyawan	0.855	0.884	0.867	

Sumber: SMARTPLS 4; 2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT dibawah 0,90 untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan tercapai.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Construct reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Kerja (X1)	0,934	0,930	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,935	0,934	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,938	0,931	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,927	0,926	Reliabel

Sumber: SMARTPLS 4; 2024

Berdasarkan dari Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat uji reliabilitas yaitu nilai cronbach's alpha $>0,6$. Ichwanudin (2018) ada seluruh variabel memiliki nilai composite reliability $>0,7$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi persyaratan. Sehingga penelitian ini bisa dilanjutkan pada tahap pengujian inner model.

2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian. Pemeriksaan evaluasi model struktural dilakukan dalam tiga tahap yaitu:

1) Inner VIF (Variance Inflated Factor)

Berikut ini adalah output Collinearity statistics (VIF) – Inner model – Matrix

Tabel 5 Output Collinearity statistics (VIF) – Inner model – Matrix

Variabel	Kinerja Karyawan
Komitmen Kerja	1.949
Lingkungan Kerja	3.327
Disiplin Kerja	3.290
Kinerja Karyawan	

Sumber: SMARTPLS 4; 2024

Berdasarkan tabel 5 maka dapat disimpulkan bahwa hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variable rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

2) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis antara variable dengan melihat nilai t statistic atau p-value. Bila t statistic hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t table) atau p-value hasil pengujian lebih besar dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variable. Selain itu perlu disampaikan hasil serta selang kepercayaan 95% taksiran parameter koefisien jalur.

3) Nilai F Square

Nilai F Square yaitu pengaruh variabel langsung pada level struktural dengan kriteria (f square 0,02 rendah, 0,15 moderat dan 0,35 tinggi), Hair et all (2021)

Tabel 6 Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	t statistic	p-value	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		f Square
			Batas Bawah	Batas Atas	
H1. Komitmen kerja → kinerja karyawan	4,082	0,000	0.225	0.534	0.37
H2. Lingkungan kerja → kinerja karyawan	2,014	0,044	0.092	0.621	0.176
H3. Disiplin kerja → kinerja karyawan	2,073	0,038	0.044	0.498	0.142

Sumber: SMARTPLS 4; 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka 1) Hipotesis pertama (H_1) diterima yaitu ada pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dengan t statistic (4,082) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t table) dan p-value ($0,000 < 0,05$). Meskipun demikian keberadaan komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh tinggi dalam level structural ($f\text{ square} = 0,437$). Perlunya program peningkatan komitmen kerja dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan pemimpin dalam peningkatan komitmen kerja maka peningkatan kinerja karyawan akan meningkat hingga 0,534. 2) Hipotesis kedua (H_2) diterima yaitu ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan t statistic (2,014) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t table) dan p-value ($0,044 < 0,05$). Meskipun demikian keberadaan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh moderat dalam level structural ($f\text{ square} = 0,176$). Perlunya program peningkatan lingkungan kerja dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan pemimpin dalam peningkatan lingkungan kerja maka peningkatan kinerja karyawan akan meningkat hingga 0.621. 3) Hipotesis ketiga (H_3) diterima yaitu ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan t statistic (2,073) hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t table) dan p-value ($0,038 < 0,05$). Meskipun demikian keberadaan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh sedang dalam level structural ($f\text{ square} = 0,142$). Perlunya program peningkatan disiplin kerja dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan pemimpin dalam peningkatan disiplin kerja maka peningkatan kinerja karyawan akan meningkat hingga 0.498.

3. Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi.

a) R-Square

Tabel 7 R-Square

	R Square
Kinerja Karyawan	0.820

Sumber: SMARTPLS 4; 2024

Berdasarkan hasil pengolahan di atas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh komitmen kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 82% (pengaruh sangat tinggi). Besarnya pengaruh komitmen kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 82% sedangkan 18% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, prestasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b) SRMR

Tabel 4.15 SRMR

	Taksiran Model
SRMR	0,082

Sumber: Data diolah dengan SMARTPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan di atas maka dapat disimpulkan bahwa estimasi model adalah 0,082 yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan *acceptable fit*. Data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model.

KESIMPULAN

Ditemukan hasil bahwa Komitmen Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Terlihat dari hasil pengelolaan data terdapat nilai t-statistik sebesar 4,082 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Ditemukan hasil bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari hasil pengelolaan data terdapat nilai t-statistik sebesar 2.073 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Ditemukan hasil bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari hasil pengelolaan data terdapat nilai t-statistik sebesar 2,014 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,820 atau 82 %. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 82% sedangkan 18% lagi dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alex, S. Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amstrong, Michael. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Amstrong, M dan Baron F. (2016). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh, Jakarta Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Flippo, Edwin B. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Gouzali Saydam. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Kusumaputri E.S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Moeheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Radiansyah, A., Kardini, N. L., Rachmawati, A. W., Nandini, W., Endrasprihatin, R., Purwatmini, N., ... & Wulandari, D. (2023). *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Robbins, S. P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono, (2010) *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung :Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Triratna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ichwanudin, W. (2018). *Modul Praktikum Alat Analisis Statistik Partial Least Square (PLs)*. Serang : Cv Rizmar Berkarya.
- Hair, J. F. et. al. 2019. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling- UNIVERSITAS ANDALAS Based Discrete Choice Modeling: An Illustration In Modeling Retailer Choice*. *Business Research*, 12(1): 115-142
- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Hair, et al. (2021) *Panduan Dasar Pemodelan Persamaan Struktural Partial Least Squares (PLS-SEM) Menggunakan R*. Amerika Serikat: SAGE Publications, Inc.
- Radmadani, J. (2022). *Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 1505-1515.
- Rejeki, S., Limawati, Sofiati, & Marzhuki, A. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja*,
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Minggu, M. M., Lengkon, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan DI PT. Air Manado*. 1071-1080.
- Paramita, R.W.D. (2014). *Timeliness sebagai Variabel Intervening untuk Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Respon Laba*. Wiga : *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 4 (1), 34-42. Doi:10.30741/wiga.v4i1.114
- Paramita, R.W.D., Taufiq, M., Rizal, N. *Cultural CSR in Perceptions of Cultural Preservation Osing*. *SINERGI*, 8(1), 10-20. Doi: 10.25139/sng.v8i1.358
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.)*. American Psychological Association. Doi: 10.1037/0000165-000