

PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

THE EFFECT OF DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND TRAINING ON PERFORMANCE WITH COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE

Azian M. Safan¹⁾, Kartika Sari²⁾, Leryza Audryna Djati³⁾

^{1,2,3} Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia.

Correspondence author: azianmsafan85@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, work environment, and training on employee performance with commitment as an intervening variable at the Kopdit Guru Kelubagolit Savings and Loan Cooperative Office, East Flores Regency. The research method used is a quantitative. Data were collected through questionnaires distributed to all employees using a saturated sample of 64 employees. The analysis used multiple linear regression. The stages of analysis included validity, reliability, classical assumptions, partial tests, and Sobel tests to examine the role of intervening variables. The results showed that work discipline and training did not have a significant effect on commitment, while the work environment had a significant effect on employee commitment. Work discipline and commitment had a significant effect on employee performance, while the work environment and training did not have a direct effect on performance. Further findings indicate that commitment does not mediate the influence of work discipline and work environment on performance, but commitment is able to mediate the influence of training on employee performance. These findings confirm that improving employee performance is more effectively achieved through strengthening work discipline and organizational commitment, as well as optimizing training that can build employee commitment.

Keywords: Commitment; Employee Performance; Training; Work Discipline; Work Environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel intervensi pada Kantor Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Guru Kelubagolit, Kabupaten Flores Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan dengan menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 64 karyawan. Analisis yang digunakan menggunakan regresi linear berganda. Tahapan analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji parsial, serta uji Sobel untuk menguji peran variabel intervensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja dan pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Temuan selanjutnya menunjukkan bahwa komitmen tidak memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, namun komitmen mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih efektif dicapai melalui penguatan disiplin kerja dan komitmen organisasi, serta optimalisasi pelatihan yang mampu membangun komitmen karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Komitmen; Pelatihan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk koperasi simpan pinjam seperti Kopdit Guru Kelubagolit. Menurut Priansa (2014:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai.

Dalam menghadapi tantangan operasional dan kebutuhan layanan yang terus berkembang, koperasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja optimal untuk mendukung tujuan organisasi. Namun, berbagai kendala seringkali muncul dalam upaya mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Kinerja karyawan pada kantor KSP kopdit guru kelubagolit dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan kantor. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik serta hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis.

Koperasi berperan positif dalam pembangunan nasional di Indonesia baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam perkembangan dan pertumbuhan koperasi masih belum menunjukkan hasil sesuai dengan ekspektasi dari para anggota

koperasi yaitu untuk memakmurkan seluruh anggotanya, hal ini disebabkan banyaknya bidang usaha yang dikelola dalam koperasi dan para pengurus koperasi belum dilaksanakan secara maksimal dengan demikian tujuan untuk memakmurkan anggota sulit terealisasi. Pasal 33 UUD 1945 tentang usaha bersama yang berdasar atas asas kekeluargaan. Sedangkan menurut pasal 15/Per/M.KUKM/2016 yang dimaksudkan dengan koperasi di Indonesia adalah badan usaha yang melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Koperasi simpan pinjam Kopdit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur adalah salah satu koperasi simpan pinjam yang berperan penting dalam mendukung kesejahteraan anggotanya, terutama di kalangan tenaga pendidik. Kopdit Guru Kelubagolit yang didirikan pada tanggal 25 November 1996 yang diprakarsai oleh para guru yang terhimpun dalam wadah PGRI Cabang Kelubagolit, Lembaga ini awalnya bertujuan untuk membantu para guru yang mengalami kesulitan baik menopang ekonomi keluarga maupun biaya pendidikan. Sebagai lembaga keuangan berbasis anggota, Kopdit Guru Kelubagolit menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan operasional dan memberikan layanan yang berkualitas. Dengan disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja yang terbatas, dan kebutuhan latihan yang relevan yang menjadi tantangan utama koperasi ini. Sialian itu ada pula peluang utama bagi kantor kopdit guru kelubagolit yang meliputi, lokasi kantor yang strategis, komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan potensi peningkatan produktivitas.

Disiplin kerja merupakan fondasi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi (Mangkunegara, 2016). Salah satu kendala yang sering dihadapi adalah kurangnya disiplin kerja di kalangan karyawan.

Disiplin kerja pada kantor KSP Kopdit Guru Kelubagolit dapat dilihat dari pra survei yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, seperti terlambat datang ke kantor, tidak berada di tempat pada saat jam kerja, tidak hadir tanpa izin atau alasan yang jelas misalnya ada sebagian karyawan yang keluar pada saat jam kerja tanpa keterangan di waktu kerja dan karyawan yang pulang kerja lebih awal dari waktu semestinya. Ada juga karyawan yang tidak langsung menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan jadi menumpuk. Oleh karena itu jika hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kinerjanya tidak baik yang akan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan produktivitas menurun, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta ketidakefektifan dalam pelaksanaan tanggung jawab. Hal ini diperparah jika tidak ada upaya yang sistematis untuk memperbaiki perilaku kerja karyawan.

Selain itu, ada pula faktor lingkungan. Faktor lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatannya. Selain itu, ada juga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Undang-Undang No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, yaitu kegiatan untuk melindungi dan menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini karena dapat mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit, sehingga perusahaan mengalami lebih sedikit gangguan operasional dan absensi kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok (Hamid et al, 2019). faktor lingkungan kerja juga memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat menurunkan motivasi dan efisiensi pegawai. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Lingkungan kerja pada kantor kopdit guru kelubagolit mencakup beberapa aspek yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan beberapa aspek yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kinerja karyawan pada kantor kopdit guru kelubagolit yang memiliki beberapa kelebihan yaitu lokasi kantor yang strategis dan mudah diakses oleh karyawan dan anggota koperasi, fasilitas dasar seperti meja, kursi, komputer, dan alat tulis kantor tersedia dan memadai untuk mendukung pekerjaan sehari-hari. Adapun tantangan yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kinerja pegawai pegawai pada kantor kopdit guru kelubagolit yaitu, ruangan kerja cukup terbatas, sehingga terkadang menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman, terutama saat beban kerja meningkat, kurangnya ruang istirahat yang memadai untuk pegawai, sehingga waktu istirahat tidak dimanfaatkan secara optimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pelatihan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja. Menurut (Hasan, 2023), pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seorang karyawan dengan pelatihan dan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan. Pelatihan yang tidak memadai atau kurang relevan dengan

kebutuhan pekerjaan sering menjadi penyebab rendahnya kompetensi pegawai. Dengan pelatihan yang tepat, pegawai tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan mereka tetapi juga mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja yang semakin kompleks. Pada KSP kopdit guru kelubagolit awal dilakukannya pelatihan yaitu setelah penerimaan karyawan baru, karyawan baru dikenalkan pada lingkungan kerja oleh tim manajemen, setelah itu karyawan baru wajib mengikuti kegiatan OJT (*On The Job Training*) yang dilaksanakan oleh PUSKOOPDIT (Pusat Koperasi Kredit). Karyawan baru akan dikarantina kurang lebih dua minggu untuk dibentuk karakter dan dibekali berbagai ilmu yang nanti akan diterapkan dalam melakukan pelayanan terhadap anggota baik dikantor maupun dilapangan, seperti sopan santun, penampilan, etika, gaya bicara dan lain-lain. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut pra survei yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan permasalahan yang dihadapi karyawan setelah mengikuti pelatihan yaitu: (1) terdapat tidak semua karyawan memiliki tingkat kompetensi yang sama setelah mengikuti pelatihan sementara pelatihan yang diberikan hanya berupa pelatihan secara umum seperti sopan santun, penampilan, etika, gaya bicara dan lain-lain, sedangkan penempatan pada posisi jabatan ditentukan oleh general menejer sesuai kebutuhan(2) terdapat karyawan yang sulit atau membutuhkan waktu yang cukup lama untuk beradaptasi terhadap perubahan dan tuntunan kerja setelah mengikuti pelatihan.

Pelatihan pada Kopdit Guru Kelubagolit merupakan bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, dan profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugas,

sekaligus membantu mereka beradaptasi dengan perubahan teknologi dan regulasi. Selain itu, pelatihan bertujuan meminimalkan kesalahan kerja, mempersiapkan pegawai untuk pengembangan karir, serta meningkatkan kepuasan anggota melalui pelayanan yang lebih baik. Program ini juga diharapkan dapat memperkuat komitmen dan loyalitas pegawai terhadap koperasi, sehingga mendukung keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Komitmen sebagai variabel intervening dalam penelitian ini dikarenakan variabel intervening memiliki peran penting sebagai penghubung antara disiplin kerja, pelatihan kerja, dengan kinerja pegawai. Komitmen dipilih sebagai variabel intervening dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang kurang loyal dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen karyawan diperlukan untuk memastikan bahwa setiap upaya perbaikan disiplin kerja, penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, dan pelaksanaan pelatihan yang tepat dapat berpengaruh pada konsistensi karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. karyawan yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan pengabdian, loyalitas, dan motivasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal (Laura dan Susanto,2016:63). Dengan demikian, peran komitmen sebagai variabel intervening menjadi sangat relevan dalam penelitian ini.

Namun, ketiga faktor tersebut tidak berdampak secara langsung terhadap kinerja pegawai. Komitmen karyawan sebagai variabel intervening memainkan peran penting dalam menjembatani pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pendidikan perkoperasian terhadap kinerja karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dan kinerja yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Moh. Agus Supratman & Dewi Urip Wahyuni (2023) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan, berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh tersebut menjadi lebih kuat jika melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Jessica Melyana Br Manalu, Zulfina Adriani, & Sumarni (2023) juga menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, pengaruh ini semakin besar apabila disiplin kerja digunakan sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, kedisiplinan karyawan akan memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai, sehingga disiplin kerja menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Harry Suzana, Yulasma, & Jhon Veri (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan komitmen kerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik program pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula komitmen dan disiplin kerja karyawan, sehingga kinerja mereka menjadi lebih optimal. seluruh penelitian sepakat bahwa komitmen organisasi memiliki peran krusial dalam menjembatani hubungan antara disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen yang kuat, karyawan akan lebih disiplin, lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya, serta lebih mampu mengaplikasikan hasil pelatihan yang mereka terima dalam pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menghadirkan kebaruan dengan meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Kantor Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. Aspek yang belum dibahas dalam penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu dilakukan pada berbagai sektor, seperti perusahaan swasta (PT. Cahya Yudha Niagatama) serta instansi pemerintahan (Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi dan Dinas Perhubungan Kota Solok). Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, namun masih terdapat keterbatasan dalam konteks sektor koperasi. Sebaliknya, penelitian yang akan dilakukan secara khusus meneliti koperasi simpan pinjam, yaitu KSP Kopdit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur. Koperasi memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dibandingkan sektor swasta dan pemerintahan karena berorientasi pada pelayanan dan kesejahteraan anggota, bukan semata-mata pada profit atau kepentingan birokrasi. Oleh karena itu, faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di koperasi dapat memiliki dinamika yang berbeda dibandingkan organisasi lainnya. Fokus pada koperasi simpan pinjam memberikan nilai tambah akademik dan praktis dalam memahami bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi berbasis anggota. Karena koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota, maka kinerja karyawan tidak hanya diukur dari aspek produktivitas, tetapi juga dari kualitas pelayanan dan kepuasan anggota koperasi. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam koperasi, yang sebelumnya belum banyak dikaji secara mendalam dalam penelitian terdahulu.

MATERI DAN METODE

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi kantor mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi kantor maupun bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, karyawan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat memengaruhi terciptanya kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sedarmayanti dan Rahmawanti dalam (Ayu & Maricy, 2021) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan

(Gordon, 1992) dalam Sultana et al, (2012) Pelatihan merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. (David, 2006) dalam Farooq dan Khan (2011) Pelatihan tidak hanya mengembangkan mental karyawan tetapi juga mempersiapkan mereka untuk membuat lebih baik kesehatan mereka agar dengan pikiran yang aktif dan pemikiran yang lebih produktif bagi organisasi Menurut Mangkunegara (2006), pelatihan adalah suatu proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya, pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan perusahaan yang bersangkutan. Apabila pegawai telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian atau pencapaian kinerja yang dihasilkan karyawan, baik secara individu maupun berkelompok, berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang diberikan atau diamanatkan kepada karyawan

berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya, menurut Nuryadin, dkk. Al. (2019). Ada hubungan erat antara kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Jika kinerja seorang karyawan sangat baik, perusahaan akan berhasil, dan sebaliknya (Sudiantini & Saputra, 2022).

Komitmen

Komitmen adalah janji atau kesediaan untuk melakukan sesuatu dengan penuh dedikasi, kesetiaan, dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan tertentu. Komitmen dalam suatu organisasi adalah kesediaan dan kepatuhan anggota terhadap organisasi seperti mematuhi kebiakan dan prosedur organisasi, bekerja sama sebagai tim guna untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Darmawan (2013: 171) komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Umam (2012:258) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada

organisasinya. Selanjutnya diperkuat dengan pendapat Robbins dan Judge (2009:113) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kopdit Guru Kelubagolit. Adonara, jalan waiwerang sagu, Nisakarang kecamatan kelubagolit kabupaten flores timur. Metode yang di gunakan yaitu kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan analisis dokumen. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan KSP Kopdit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur, yang berjumlah 64 orang dan Sampel diambil menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (multikolinieritas, normalitas, heterokedastisitas, autokorelasi, dan linieritas) dan analisis jalur untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Validitas
Disiplin Kerja (X1)	0.777	0.2461	Valid
	0.827	0.2461	Valid
	0.786	0.2461	Valid
	0.813	0.2461	Valid
	0.764	0.2461	Valid
	0.789	0.2461	Valid

Lingkungan Kerja (X2)	0.814	0.2461	Valid
	0.814	0.2461	Valid
	0.735	0.2461	Valid
	0.806	0.2461	Valid
	0.655	0.2461	Valid
	0.556	0.2461	Valid
Pelatihan (X3)	0.810	0.2461	Valid
	0.855	0.2461	Valid
	0.849	0.2461	Valid
Komitmen (Z)	0.768	0.2461	Valid
	0.823	0.2461	Valid
	0.689	0.2461	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.831	0.2461	Valid
	0.783	0.2461	Valid
	0.804	0.2461	Valid

Sumber: *Output SPSS, 2025*

Berdasarkan pengujian validitas yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh hasil bahwa semua nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam instrumen yang digunakan memiliki validitas yang memadai. Dengan kata lain, setiap item tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian.

Validitas yang tinggi ini juga menandakan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang akurat dan relevan. Keandalan ini penting karena memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan dijadikan dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut. Oleh karena

itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

a. Uji Reliabilitas

Menurut Hartono (2010), kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ sedangkan $< 0,60$ jadi standar tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0.886	0.60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0.837	0.60	Reliabel
Pelatihan (X3)	0.788	0.60	Reliabel
Komitmen (Z)	0.632	0.60	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0.730	0.60	Reliabel

Sumber: *Outpu SPSS, 2025*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* X1 (0.886), X2 (0.837), X3 (0.788), Z (0.632) dan Y (0.730) yang mana lebih besar dari nilai batas bawah yang diterima yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, sehingga instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang konsisten dan akurat dalam pengukuran variabel tersebut.

UJI ASUMSI KLASIK

Persamaan Regresi I

1. Uji Normalitas Persamaan Regresi I

Menurut Sugiyono (2017), Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test adalah uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal. Adapun standar penilaian data terdistribusi normal atau tidak adalah apabila nilai signifikan lebih besar 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data dikatakan tidak normal. Adapun hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas Persamaan Regresi I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00333915
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.059

	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji one sample Kolmogorov smirnov test ditemukan nilai Asymp Sig. (2 tailed) sebesar $0,200 > 0,05$

maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas Persamaan Regresi I

Tabel 4. Uji Multikolinieritas Persamaan Regresi I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1(Constant)	2.876	1.414		2.034	.046	
displin kerja (X1)	.115	.063	.223	1.828	.073	.732 1.366
lingkungan kerja (X2)	.185	.058	.376	3.201	.002	.789 1.268
pelatihan (X3)	.143	.113	.147	1.262	.212	.799 1.251

a. Dependent Variable: komitmen (Z)

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Nilai Tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$. Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai tolerance X1 (0.732), X2 (0.789), X3 (0.799) sedangkan nilai VIF X1 (1.366), X2 (1.268), X3 (1.251) $< 10,00$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Linearitas Persamaan Regresi I

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah: Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variable (X) dengan (Z) adalah linear. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan

antara variable (X) dengan (Z) adalah tidak linear.

1. Komitmen terhadap Disiplin Kerja

Uji Linearitas Komitmen terhadap Disiplin Kerja

Tabel 5. Uji linearitas komitmen terhadap disiplin kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen (Z) * disiplin kerja (X1)	Between Groups (Combined)	26.514	7	3.788	2.999	.010
	Linearity	19.237	1	19.237	15.233	.000
	Deviation from Linearity	7.278	6	1.213	.960	.460
Within Groups		70.720	56	1.263		
Total		97.234	63			

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel uji linearitas di atas ditemukan nilai signifikan *deviation from linearity* sebesar 0.460 yang lebih besar dari

0.05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linear antara komitmen terhadap disiplin kerja.

2. Komitmen Terhadap Lingkungan Kerja

Uji Linearitas Komitmen Terhadap Lingkungan Kerja

Tabel 6. Uji linearitas komitmen terhadap lingkungan kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen (Z) * lingkungan kerja (X2)	Between Groups (Combined)	29.660	9	3.296	2.634	.013
	Linearity	26.251	1	26.251	20.978	.000
	Deviation from Linearity	3.410	8	.426	.341	.946
Within Groups		67.574	54	1.251		

Total	97.234	63			
-------	--------	----	--	--	--

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel uji linearitas diatas ditemukan nilai signifikan *deviation from linearity* sebesar 0.946 yang lebih besar dari

0.05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linear antara komitmen terhadap lingkungan kerja.

3. Komitmen Terhadap Pelatihan

Uji Linearitas Komitmen Terhadap Pelatihan

Tabel 7. Uji linearitas komitmen terhadap pelatihan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen (Z) terhadap pelatihan (X3)	*Between Groups	(Combined)	19.105	3	6.368	4.891	.004
		Linearity	12.834	1	12.834	9.856	.003
		Deviation from Linearity	6.270	2	3.135	2.408	.099
Within Groups			78.130	60	1.302		
Total			97.234	63			

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel uji linearitas diatas ditemukan nilai signifikan *deviation from linearity* sebesar 0.099 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linear antara komitmen terhadap pelatihan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah: Jika nilai probabilitas > 0,05 maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah linear. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah tidak linear.

Uji Linearitas Persamaan Regresi II

1. Kinerja karyawan terhadap disiplin kerja

Uji Kinerja karyawan terhadap disiplin kerja

Tabel 8. Uji Kinerja karyawan terhadap disiplin kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<hr/>							

kinerja karyawan(Y) displin kerja (X1)	*Between Groups	(Combined)	27.693	7	3.956	3.459	.004
		Linearity	25.549	1	25.549	22.335	.000
		Deviation from Linearity	2.144	6	.357	.312	.928
	Within Groups		64.057	56	1.144		
	Total		91.750	63			

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel uji linearitas diatas ditemukan nilai signifikan deviation from linearity sebesar 0,928 yang lebih besar dari 0,05 sehinga disimpulkan terdapat hubungan linear antara kinerja karyawan terhadap disiplin kerja.

2. Kinerja Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja

Uji Kinerja Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja

Tabel 8. Uji kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja

ANOVA Table

			Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan(Y) lingkungan kerja (X2)	*Between Groups	(Combined)	17.663	9	1.963	1.430	.199
		Linearity	6.251	1	6.251	4.556	.037
		Deviation from Linearity	11.412	8	1.426	1.040	.419
	Within Groups		74.087	54	1.372		
	Total		91.750	63			

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel uji linearitas diatas ditemukan nilai signifikan deviation from linearity sebesar 0,419 yang lebih besar dari 0,05 sehinga disimpulkan terdapat hubungan linear antara kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja.

3. Kinerja Karyawan Terhadap Pelatihan

Uji Kinerja Karyawan Terhadap Pelatihan

Tabel 9. Uji kinerja karyawan terhadap pelatihan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan(Y) pelatihan (X3)	*Between Groups	(Combined)	19.231	3	6.410	5.304	.003
		Linearity	16.513	1	16.513	13.662	.000
		Deviation from Linearity	2.719	2	1.359	1.125	.331
		Within Groups	72.519	60	1.209		
		Total	91.750	63			

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel uji linearitas diatas ditemukan nilai signifikan deviation from linearity sebesar 0,331 yang lebih besar dari

0,05 sehingga disimpulkan terdapat hubungan linear antara kinerja karyawan terhadap pelatihan.

4. Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen

Uji Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen

Tabel 10. Uji kinerja karyawan terhadap komitmen

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan(Y) komitmen (Z)	*Between Groups	(Combined)	29.983	4	7.496	7.160	.000
		Linearity	24.756	1	24.756	23.647	.000
		Deviation from Linearity	5.227	3	1.742	1.664	.184
		Within Groups	61.767	59	1.047		
		Total	91.750	63			

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel uji linearitas diatas ditemukan nilai signifikan deviation from linearity sebesar 0,184 yang lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan terdapat hubungan linear antara kinerja karyawan terhadap komitmen.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Parsial

Untuk melakukan uji parsial, peneliti terlebih dahulu harus menentukan

derajat kebebasan (*degrees off freedom*) terlebih dahulu. Derajat kebebasan dihitung dengan rumus $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel bebas dalam model. Setelah nilai derajat kebebasan ditentukan, peneliti kemudian dapat merujuk pada tabel distribusi t yang disesuaikan dengan tingkat signifikansi yang diinginkan. Dalam hal ini, tingkat signifikan adalah 0.05. setelah menemukan derajat dan tingkat signifikansi yang sesuai dalam tabel distribusi t , peneliti menemukan nilai t yang sesuai untuk

digunakan dalam analisis statistik. Dalam model ini, nilai t tabel adalah 2.001. Dengan demikian, nilai t tabel yang digunakan oleh peneliti adalah 2.001.

Adapun dalam pengujian parsial ini akan dilakukan terhadap 2 model regresi, yaitu model dengan komitmen sebagai variabel dependen dan model dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berikut ini adalah uji parsial model dengan komitmen sebagai variabel dependen.

Uji Parsial Regresi I

Tabel 11. Uji parsial regresi I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	2.876	1.414		2.034	.046
displin kerja (X1)	.115	.063	.223	1.828	.073
lingkungan kerja (X2)	.185	.058	.376	3.201	.002
pelatihan (X3)	.143	.113	.147	1.262	.212

a. Dependent Variable: komitmen (Z)

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat ditemukan nilai t hitung untuk diperbandingkan dengan t tabel dalam membuat kesimpulan variabel X berpengaruh pada Z atau tidak. Adapun hasil analisis sebagai berikut:

- a. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1.828 < nilai t tabel sebesar 2.001 namun memiliki nilai signifikan sebesar 0.073 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen. Dengan demikian, H0 diterima dan H1 ditolak.
- b. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung 3.201 > nilai t tabel sebesar 2.001 dengan nilai signifikan 0.002 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen. Dengan demikian, H2 diterima dan H0 ditolak.
- c. Variabel pelatihan (X3) nilai t hitung sebesar 1.262 < nilai tabel 2.001 dengan nilai signifikan 0.212

> 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap komitmen. Dengan demikian, H0 diterima dan H3 ditolak.

Adapun uji parsial model dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen adalah sebagai berikut:

Uji Parsial Regresi II

Tabel 12. Uji parsial regresi II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	2.542	1.352		1.880	.065
displin kerja (X1)	.172	.060	.343	2.881	.006
lingkungan kerja (X2)	-.068	.058	-.142	-1.177	.244
pelatihan (X3)	.183	.106	.194	1.724	.090
komitmen (Z)	.360	.119	.370	3.011	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan(Y)

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat ditemukan nilai t hitung untuk diperbandingkan dengan nilai t tabel dalam membuat kesimpulan apakah X dan Y berpengaruh pada Z atau tidak. Adapun hasil analisis sebagai berikut:

- a. Diketahui nilai t hitung pada variabel Disiplin Kerja (X1) 2.881 > nilai t tabel sebesar 2.001 dengan nilai signifikan 0.006 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H4 diterima dan H0 ditolak.
- b. Diketahui nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar -1.177 < nilai t tabel 2.001 dengan nilai signifikan 0.244 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H0 diterima dan H5 ditolak.

- c. Diketahui nilai t hitung pada variabel Pelatihan (X3) sebesar 1.724 > nilai t tabel 2.001 dengan nilai signifikan 0.090 > dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H0 diterima dan H6 ditolak.
- d. Diketahui nilai t hitung pada variabel Komitmen (Z) sebesar 3.011 > nilai t tabel 2.001 dengan nilai signifikan 0.004 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H7 diterima dan H0 ditolak.

Dalam melakukan uji sobel, peneliti harus memperhatikan nilai koefisien dan standar error variabel pada model regresi berikut:

Uji Parsial persamaan Regresi II

Tabel 13. Uji parsial persamaan regresi II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	2.542	1.352		1.880	.065
displin kerja (X1)	.172	.060	.343	2.881	.006
lingkungan kerja (X2)	-.068	.058	-.142	-1.177	.244
pelatihan (X3)	.183	.106	.194	1.724	.090
komitmen (Z)	.360	.119	.370	3.011	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan(Y)

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka, dapatdi peroleh infomasi unstandardized dan standar error pada variabel berikut:

Unstandarized dan Std Error Tiap Variabel

Variabel	Unstandarized	Std. Error
Disiplin Kerja	0.172	0.060
Lingkungan Kerja	-0.068	0.058
Pelatihan	0.183	0.106
Komitmen	0.360	0.119

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan angka unstandarized dan std. Error diatas maka, peneliti dapat mealukan pengujian sobek test dengan memasukan angka-angka yang diperlukan ke dalam *sobel test calculator* yang tersedia secara online. Adapun hasilnya sebagai berikut:

A. Uji Sobel Variabel Disiplin Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja

Uji Sobel Variabel Disiplin Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening

Tabel 12. Uji sobel variabel disiplin

Disiplin Kerja		Test Statistic	P Value	Kesimpulan
A	0.172	0.346	0.72	Tidak Signifikan
B	0.060			
Sa	0.360			
Sb	0.119			

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan pengujian sobel variabel Disiplin Kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening diatas, nilai p value sebesar 0.72 lebih besar dari nilai signifikan 0.05 sehingga disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan. Dengan demikian, H0 diterima dan H8 ditolak.

B. Uji Sobel Variabel Lingkungan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Terhadap Variabel Kinerja

Uji Sobel Variabel Lingkungan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening

Tabel 13. Uji variabel lingkungan kerja

Lingkungan Kerja		Test Statistic	P Value	Kesimpulan
A	-0.068	-0.176	0.86	Tidak Signifikan
B	0.058			
Sa	0.360			
Sb	0.119			

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan pengujian sobel variabel lingkungan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening diatas nilai P value sebesar 0.86 lebih besar dari nilai signifikan 0.05 sehingga disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan. Dengan demikian, H0 diterima dan H9 ditolak.

C. Uji Sobel Variabel Pelatihan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intevening Terhadap Variabel Kinerja

Uji Sobel Variabel Pelatihan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intevening

Tabel 13. Uji sobel variabel pelatihan

Lingkungan Kerja		Test Statistic	P Value	Kesimpulan
A	0.183	0.441	0.04	
B	0.106			

Sa	0.360			Signifikan
Sb	0.119			

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan pengujian sobel variabel pelatihan dengan komitmen sebagai variabel intervening di atas, nilai P value sebesar 0.04 lebih kecil dari 0.05 sehingga disimpulkan adanya pengaruh signifikan.

Dengan demikian, H10 diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan hasil dari keseluruhan uji hipotesis diatas maka dapat dibaca melalui tabel berikut:

Hasil Pengujian Hipotesis

HIPOTESIS	HASIL PENGUJIAN
H1 : diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen	H0 diterima, Ha ditolak
H2 : diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen	Ha diterima, H0 ditolak
H3 : diduga pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen	H0 diterima, Ha ditolak
H4 : diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	Ha diterima, H0 ditolak
H5 : diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	H0 diterima, Ha ditolak
H6 : diduga pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	H0 diterima, Ha ditolak
H7 : diduga komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Ha diterima, H0 ditolak
H8 : diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variabel intervening	H0 diterima, Ha ditolak
H9 : diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variabel intervening	H0 diterima, Ha ditolak
H10 : diduga pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variabel intervening	Ha diterima, H0 ditolak

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Artinya, tingkat kedisiplinan karyawan tidak secara langsung menentukan seberapa besar keterikatan emosional dan loyalitas mereka terhadap organisasi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Artinya, suasana kerja yang nyaman dan harmonis mampu meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.
3. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Artinya, pelatihan yang diberikan belum cukup mendorong loyalitas atau keterikatan psikologis pegawai terhadap koperasi.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik pula kualitas dan efisiensi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor utama dalam menentukan produktivitas atau performa karyawan.
6. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pelatihan yang diikuti belum mampu meningkatkan kemampuan kerja secara langsung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
7. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin besar dorongan internal mereka

untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.

8. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening. Artinya, komitmen tidak menjadi penghubung yang efektif antara disiplin kerja dengan peningkatan kinerja karyawan.
9. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening. Artinya, meskipun lingkungan kerja membentuk komitmen, komitmen tersebut tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja.
10. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening. Artinya, pelatihan yang diberikan meningkatkan komitmen karyawan, dan komitmen tersebut secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para pembaca yang telah meluangkan waktu untuk membaca karya ini. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat, menambah wawasan, serta menjadi bahan referensi bagi pembaca dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dan menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya maupun praktik di lapangan

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan

- Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Halal Food Sambel Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(3), 1937–1948. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i3.3703>
- Alananto, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian. *Jurnal Rekaman*, 8107, 57–68.
- Atik, Indrayani, Khaddaf, Muammar, dan Windayati, Titik, Diana, 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau “*International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*” Vol 3 No 1
- Bambang G. Laba (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Alor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi
- Chika Adhelina, Djatmiko Noviantoro dan Sari Sakarina, 2024. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola Pt Pusri Palembang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, “*Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*”, Vol 3 No. 3
- Dhelvia Devitha Shalihah, Dkk. (2024) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bogor*. Universitas Bina Sarana Informatika
- Ingsih, K., Yanuardani, R. L., & Suhana, S. (2021). *The Role of Work Discipline, Work Motivation, and Organizational Commitment through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 838-848. Universitas Brawijaya.
- Jessica Melyana Br Manalu, Zulfina Adriani, & Sumarni Sumarni. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jambi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 32–46. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i2.3878>
- Karina et al., (2020). Pengaruh lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *WBAJ*, 2(1).
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Kurniawati, L., & Meliyanti, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(6), 802–817. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6.2734>
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlapa, Eri. Mulyana, Bambang, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening “*International Review of Management and Marketing*” Vol 10 No 3
- Moh. Agus Supratman dan Dewi Urip Wahyuni. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Pelatihan

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Cahya Yudha Niagatama)
- Mulyono Burhan, John E.H.J. FoEh dan Henny A. Manafe, 2022. Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia),”*jurnal ilmu multidisiplin*, Vol. 1, No. 2, 449 - 452. Diakses tanggal 21 Desember 24 dari <https://greenpub.org/JIM>
- Norawati & Zulher, 2022. Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasional Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening “*International Journal of Entrepreneurship and Business Development*”. Vol 5 No 01.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 5 Tahun 2018 tentang *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja*. <https://peraturan.go.id/id/permenaker-no-5-tahun-2018>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Pusparani Mellysa. Amin, Shopia dan Ali Hapzi, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sarolangun “*Dinasti International Journal Off Management Sceince*” Vol 3 No 2.
- Rayyan Ahmad dan Paryanti Budi Atik, 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta “*Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*” Vol 2 No 1
- Sihalolo, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan*. Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli.
- Sumi Astuti at all, 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Sekupang Kota Batam Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam, Vol 12 No 3. <https://doi.org/10.37776/manajer.v12i3.1293>
- Suzana, Harry. Yulasmi. Veri, Jhon, 2024. Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Solok “*Journal of Economics and Business*” Vol 4 No 5
- Syarifur Ridhol dan Abd. Rasyid Syamsuri. (2018). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover
- Yustina Nedes, 2024. Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kopdit Solidaritas Sta. *Maria Assumpta Kupang*.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Denok. Sunarsi. 2016. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar. Universitas Pamulang. Jurnal Mndiri Vol. 1. No. 2. Hal 208-226.
- Muhaimin, P.H dan Gemina, Dwi. 2018. Pengaruh Motivasi Anggota dan Komitmen Anggota Terhadap Kinerja Anggota KPRI di Kota Sukabumi.

Jurnal Visionida Vol. 4 No. 2.
ISSN:2442-417X.
Sinambela, Litjan Poltak. 2019.
Manajemen Kinerja. Depok: PT Raja
Grafindo.

Theodora. Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sejahtera Motor Gemilang. Jurnal
Agora Vol. 3. No. 2. Hal. 10-11