

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Tomohon

Chriseven D.S Tulung<sup>1</sup>  
Wehelmina Rumawas<sup>2</sup>  
Anneke Yolly Punuindoong<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

<sup>2</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

E-mail : tulungchriseven@gmail.com

Diajukan : Tanggal/Bulan/Tahun  
Direvisi : Tanggal/Bulan/Tahun  
Diterima : Tanggal/Bulan/Tahun

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Bank Sulutgo Tomohon Branch. This study uses a quantitative approach with a focus on employees as a population. The sample was selected using simple random sampling technique, involving a total of 53 respondents. Data analysis was carried out using the R test, F test, convergent validity, and path coefficient test.*

*The results of this study indicate that Work Discipline has a strong and significant influence on Organizational Commitment with a coefficient value of 0.685 ( $P < 0.05$ ), which means that the higher the work discipline of employees, the higher their commitment to the organization. In addition, Work Discipline is also proven to have a very strong influence on Employee Performance with a coefficient value of 0.804 ( $P < 0.05$ ), which indicates that improving work discipline contributes significantly to improving employee performance. However, the results of this study also reveal that Organizational Commitment does not have a significant effect on Employee Performance, with a coefficient value of 0.104 ( $P > 0.05$ ), which indicates that other factors may be more instrumental in determining employee performance. Thus, it can be concluded that Work Discipline is the main factor that contributes to improving Organizational Commitment and Employee Performance at PT Bank SulutGo Tomohon Branch, while Organizational Commitment has no significant impact on Employee Performance.*

*Key word: Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Sulutgo Cabang Tomohon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada karyawan sebagai populasi. Sampel dipilih menggunakan teknik simple random sampling, melibatkan total 53 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji R, uji F, convergent validity, dan uji path coefficient.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dengan nilai koefisien sebesar 0,685 ( $P < 0,05$ ), yang berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, Disiplin Kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,804 ( $P < 0,05$ ), yang mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini juga mengungkap bahwa Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien 0,104 ( $P > 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa faktor lain kemungkinan lebih berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi dalam meningkatkan Komitmen

Organisasional dan Kinerja Karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Tomohon, sedangkan Komitmen Organisasional tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, seperti kemampuan dan keterampilan, tetapi juga oleh faktor eksternal organisasi, seperti kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Di antara faktor eksternal tersebut, disiplin kerja dan komitmen organisasional memiliki peran yang sangat penting.

PT. Bank SulutGo sebagai salah satu lembaga keuangan di Sulawesi Utara tentu sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada nasabah, reputasi bank, dan pada akhirnya, keberlanjutan bisnis bank. Oleh karena itu, penting bagi PT. Bank SulutGo untuk memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk disiplin kerja dan komitmen organisasional.

Disiplin kerja dan komitmen organisasional adalah dua faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Di lingkungan Bank SulutGo Cabang Tomohon, disiplin kerja memegang peranan penting untuk memastikan bahwa layanan publik disajikan dengan tepat waktu dan berkualitas tinggi. Karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang baik cenderung dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif, serta meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan yang dapat merugikan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan seseorang terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu. Adapun indikator-indikator untuk disiplin kerja yaitu : Tujuan dan

Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukum, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

Komitmen organisasional, di sisi lain, berhubungan dengan sejauh mana karyawan merasa terhubung dan bertanggung jawab terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi biasanya menunjukkan kontribusi yang lebih besar dalam pekerjaan mereka dan berusaha keras untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen yang kuat ini sangat krusial untuk menciptakan budaya kerja yang solid dan kolaboratif, serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan, yang merupakan hasil dari kombinasi antara disiplin dan komitmen, dapat dinilai melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kepuasan kerja, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dalam konteks layanan publik, kinerja yang baik berpengaruh langsung terhadap kepuasan masyarakat dan efisiensi pelayanan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kedua faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional.

Di samping itu, komitmen organisasional juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bersedia untuk menginvestasikan usaha dan sumber daya tambahan dalam mencapai tujuan organisasi. Bank SulutGo Cabang Tomohon berpotensi mengalami peningkatan kinerja apabila berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong rasa memiliki serta loyalitas di antara karyawan. Selain itu Komitmen organisasional mempunyai indikator-indikator, yaitu: Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment), Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment), Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment).

Kinerja Karyawan merupakan sebuah proses bagaimana pengelolaan pekerjaan sementara berlangsung untuk menuju pada

kesuksesan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya, harapan organisasi tentunya memiliki tenaga kerja yang profesional dan mampu mencapai target dan menyelesaikan beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pada akhirnya setiap individu harus mampu menampilkan prestasi mereka masing-masing sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi dengan mengandalkan kemampuan yang mereka miliki. Di samping itu Kinerja Karyawan mempunyai indikator sebagai berikut. Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kejujuran, Kedisiplin, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan, Tanggung Jawab.

Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan, manajemen diharapkan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, melalui pelatihan dan pengembangan karyawan serta program penghargaan bagi mereka yang menunjukkan disiplin dan komitmen yang tinggi.

Akhirnya, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur yang ada mengenai organisasi pemerintahan, khususnya dalam konteks pelayanan publik di Indonesia. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, diharapkan Bank SolutGo Cabang Tomohon dapat menjadi Bank yang lebih efektif dan efisien dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan seseorang terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu. Disiplin kerja menurut para ahli dapat dipahami sebagai suatu kondisi mental dan perilaku individu maupun kelompok yang menunjukkan kesediaan untuk patuh dan taat pada peraturan, norma, dan standar operasional yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut, disiplin kerja bukan hanya sekadar kepatuhan eksternal akibat

adanya pengawasan atau sanksi, melainkan juga mencerminkan kesadaran internal dan tanggung jawab individu untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan tepat waktu. Beberapa ahli menekankan aspek kesadaran dan kerelaan dalam mematuhi peraturan, yang timbul dari pemahaman akan pentingnya keteraturan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, disiplin kerja juga seringkali dikaitkan dengan tingkat tanggung jawab, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap kebijakan, serta kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi fondasi penting bagi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan produktivitas, dan pencapaian.

Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku.

Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2008) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan aturan dan ketentuan kantor.

Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti":

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
  - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaikbaiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
  - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
  - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Rogahang (2023) ada beberapa indikator sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan.

### **Komitmen Organisasional**

Organisasi Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang professional.

Allen & Meyer, (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mengikat karyawan dengan organisasi. Komitmen organisasi merupakan konstruksi multidimensi yang dapat berdampak pada perilaku individu pada berbagai tingkat dan intensitas (Meyer & Allen, 1997).

Menurut Busro (2018), ada Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.

2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.
4. Faktor Individu, meliputi seperti usia, pengalaman kerja, kepribadian, dan nilai-nilai pribadi memainkan peran penting. Karyawan yang lebih tua dan telah lama bekerja cenderung memiliki ikatan yang lebih kuat karena telah menginvestasikan banyak waktu dan usaha dalam organisasi. Karakteristik pekerjaan juga berpengaruh, seperti tingkat tantangan, otonomi, dan makna yang dirasakan dari pekerjaan. Lingkungan kerja yang adil, mendukung, dan memiliki budaya organisasi yang positif akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen.
5. Faktor Kepemimpinan, meliputi Kepemimpinan meliputi yang efektif, visi yang jelas, serta peluang pengembangan diri juga menjadi faktor kunci. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan persaingan di pasar tenaga kerja juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan komitmen karyawan dan pada akhirnya mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

Menurut Edison (2016), Indikator Komitmen Organisasi menyatakan bahwa:

1. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi:
  - a. kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
  - b. loyalitas terhadap organisasi.
  - c. kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi:
  - a. memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
  - b. memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi:
  - a. kemauan bekerja.
  - b. tanggung jawab memajukan.

## Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010:9), adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam buku Manajemen Kinerja oleh Rumawas (2021), Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi dan akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Pengukuran kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai oleh seseorang, individu atau organisasi atau instansi dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

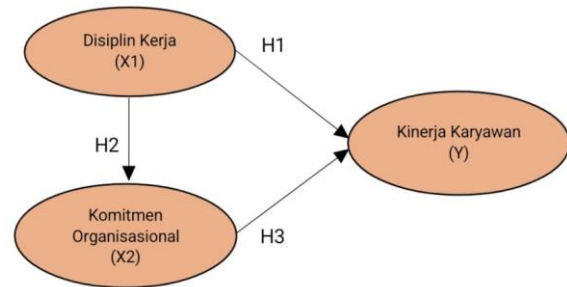
Menurut Rivai yang dikutip Satibi (2012:117) mengemukakan bahwa untuk menilai suatu kinerja ada 4 (empat) hal yang bisa dijadikan sebagai dasar, antara lain:

- 1) Input yang dibawa pemegang jabatan kepekerjaan dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan.
- 2) Proses perilaku pemegang jabatan dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam penyampaian hasil.
- 3) Output yang terukur atau sedikitnya hasilnya tampak dari perilaku yang diperlihatkan oleh pemegang jabatan.
- 4) Dampak hasil akhir dari pemegang jabatan atas hasil dari tim mereka untuk memperoleh sasaran dari organisasi.

Indikator-indikator dalam kinerja karyawan ialah:

- (1) Kesetiaan
- (2) Prestasi Kerja
- (3) Kejujuran
- (4) Kedisiplinan
- (5) Kreativitas
- (6) Kerjasama
- (7) Kepemimpinan
- (8) Kepribadian
- (9) Prakarsa
- (10) Kecakapan
- (11) Tanggung Jawab.

## Kerangka Pemikiran



## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang diterapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penelitian kuantitatif, prosesnya harus terstruktur, standar, formal, dan direncanakan dengan matang. Pada penelitian ini, pendekatan kuantitatif difokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Tomohon. Penelitian ini dilakukan pada bulan September – Oktober 2024.

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan dengan total 61 karyawan. Jenis sampel yang digubakan dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, yang mengacu pada pengambilan sampel secara acak dari populasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Convergent Validity

Variabel / Indikator	Nilai Loading Factors	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)			
X1.1	0,785	>0,70	Valid
X1.2	0,777	>0,70	Valid
X1.3	0,856	>0,70	Valid
X1.4	0,753	>0,70	Valid
X1.5	0,779	>0,70	Valid
X1.6	0,826	>0,70	Valid
X1.7	0,702	>0,70	Valid
X1.8	0,752	>0,70	Valid
Komitmen Organisasional (X2)			
X2.1	0,762	>0,70	Valid
X2.2	0,855	>0,70	Valid
X2.3	0,877	>0,70	Valid
X2.4	0,893	>0,70	Valid
X2.5	0,902	>0,70	Valid
X2.6	0,846	>0,70	Valid
X2.7	0,819	>0,70	Valid
X2.8	0,775	>0,70	Valid
X2.9	0,887	>0,70	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,805	>0,70	Valid
Y2	0,750	>0,70	Valid
Y3	0,713	>0,70	Valid
Y4	0,725	>0,70	Valid
Y5	0,708	>0,70	Valid
Y6	0,732	>0,70	Valid
Y7	0,789	>0,70	Valid
Y8	0,760	>0,70	Valid
Y9	0,720	>0,70	Valid
Y10	0,734	>0,70	Valid

Sumber : Pengolahan data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel yang disajikan, terlihat bahwa setiap indikator pada variabel Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam penelitian ini valid dan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam studi mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.

### Average Variance Extranced (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kriteria
Disiplin Kerja (X1)	0.608	>0.5
Komitmen Organisasional (X2)	0.719	>0.5
Kinerja Karyawan (Y)	0.560	>0.5

Sumber : Pengolahan data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan data dalam tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,608, Komitmen Organisasional sebesar 0,719, dan

Kinerja Karyawan sebesar 0,560. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5, yang berarti bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini valid dan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam studi mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.

### Discriminant Validity

	Disiplin Kerja (X1)	Komitmen Organisasional (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1			
X2	0.696		
Y	0.795	0.461	

Sumber : Pengolahan data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh bahwa nilai korelasi antara Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional sebesar 0,696, antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,795, serta antara Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan sebesar 0,461. Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi, karena nilai korelasi yang diperoleh berada di bawah 0,9, sesuai dengan kriteria *discriminant validity*.

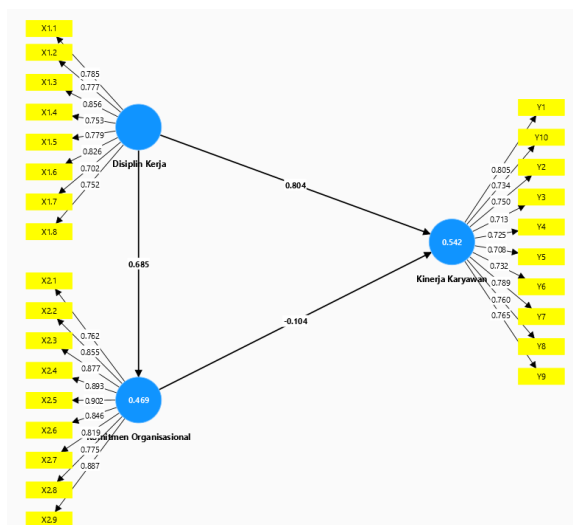
### Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.908	0.914	>0.70	Reliable
Komitmen Organisasional (X2)	0.951	0.959	>0.70	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.913	0.916	>0.70	Reliable

Sumber : Pengolahan data SmartPLS 4 (2025)

Dari tabel yang disajikan di atas, terlihat bahwa nilai composite reliability dan Cronbach's alpha untuk setiap variabel melebihi kriteria yang ditetapkan, yaitu lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai tersebut memenuhi standar yang ditetapkan untuk Cronbach's alpha dan composite reliability.

### Evaluation of Structural Model (Inner Model)



Sumber : Pengolahan data SmartPLS 4 (2025)

Evaluasi model struktural dilakukan menggunakan R-Square dan T-statistik untuk menguji hipotesis. Berikut adalah hasil dari pengujian pengaruh langsung dalam Inner Model.

#### R Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasional (X2)	0.469	0.459
Kinerja Karyawan (Y)	0.542	0.524

Sumber : Pengolahan data SmartPLS 4 (2025)

R<sup>2</sup> untuk Komitmen Organisasional  
= 0,469 → 46,9%

R<sup>2</sup> untuk Kinerja Karyawan  
= 0,542 → 54,2%

Nilai R<sup>2</sup> untuk variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini tercatat sebesar 54,2%, sedangkan untuk variabel Komitmen Organisasional mencapai 46,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki kontribusi sebesar 54,2% dalam memengaruhi Kinerja Karyawan, yang termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, sebesar 45,8% (100% - 54,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor seperti Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional berperan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 46,9%, yang termasuk dalam kategori pengaruh yang sedang. Sementara itu, 53,1% (100% - 46,9%) dari variasi dalam Kinerja Karyawan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Hal

ini mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil dari berbagai faktor yang kompleks dan saling berkaitan dalam lingkungan organisasi.

#### F Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasional (X2)	0.469	0.459
Kinerja Karyawan (Y)	0.542	0.524

Sumber : Pengolahan data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil uji dalam tabel di atas, pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya berada dalam kategori kuat, sesuai dengan kriteria di mana nilai  $f^2 > 0,35$  dianggap signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (X2) memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,885. Nilai ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Komitmen Organisasional, sesuai dengan kategori efek besar ( $f^2 \geq 0,35$ ).

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,750. Hasil ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja memiliki peran yang signifikan dan kuat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,013. Nilai ini termasuk dalam kategori sangat kecil, yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang lemah terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.

### UJI HIPOTESIS

#### Uji Path Coefficient

	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja => Komitmen Organisasional	0.685	11.048	0.000
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	0.804	4.578	0.000
Komitmen Organisasional => Kinerja Karyawan	0.104	0.541	0.589

Sumber : Pengolahan data SmartPLS 4 (2025)

- Dari tabel yang diberikan, terlihat bahwa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional signifikan ( $P < 0,05$ ), dengan hubungan yang kuat (0,685).

Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan.

- Dari tabel diatas terlihat bahwa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga signifikan ( $P < 0,05$ ) dengan hubungan yang sangat kuat (0,804). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- Dari tabel diatas terlihat bahwa Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan ( $P > 0,05$ ), dengan nilai hubungan yang sangat lemah (0,104). Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis Path Coefficients, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Namun, Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,804, T-Statistic sebesar 4,578, dan P-Value sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang mereka hasilkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Mantiri, Kalangi, dan Rogahang pada tahun 2021 yang sebelumnya menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Dengan adanya aturan yang jelas, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui pengawasan, pelatihan, serta sistem reward dan punishment yang efektif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien

jalur sebesar 0,804, T-Statistic sebesar 4,578, dan P-Value sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang mereka hasilkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Mantiri, Kalangi, dan Rogahang pada tahun 2021 yang sebelumnya menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Dengan adanya aturan yang jelas, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui pengawasan, pelatihan, serta sistem reward dan punishment yang efektif.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (X2) dengan koefisien jalur sebesar 0,685, T-Statistic sebesar 11,048, dan P-Value sebesar 0,000. Nilai ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan, karena mereka merasa lebih terstruktur dalam menjalankan tugas dan lebih percaya terhadap sistem kerja yang diterapkan. Dengan kata lain, semakin tinggi kedisiplinan yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat budaya disiplin kerja untuk meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Berbeda dengan dua pengaruh sebelumnya, hasil analisis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien jalur sebesar 0,104, T-Statistic sebesar 0,541, dan P-Value sebesar 0,589. Nilai ini berada di bawah batas signifikansi ( $P > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional

tidak secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi, hal tersebut belum tentu langsung berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Ada kemungkinan bahwa faktor lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan beban kerja, lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan komitmen organisasional itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan pendekatan lain, seperti peningkatan kesejahteraan, pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang lebih kondusif, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasional. Namun, Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih fokus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan penting dapat diambil:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.
3. Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung.
- Akerina, J. W., Tatimu, V., & Rogahang, J. J. (2023). Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado. *Productivity*, 4(4), 456–462.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2: 49– 56.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dame, B., Rumawas, W., & Waworundeng, W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 11(2), 77–84.
- Dewi, D. A. P. R., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan puskesmas 1 Seririt. *EMAS*, 3(3), 71-90.
- Dimbau, A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Productivity*, 2(2), 130–134.
- Edison, Emron, dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kerlinger. (2006) *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta Gadjah Mada University Press.

- Mantiri, C. Y., Kalangi, J., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. *Productivity*, 2(2), 85-91.
- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Productivity*, 2(5), 353-359.
- Pratiwi, H., Mendrofa, S. A., Zega, Y., Prayudi, A., & Sulaiman, F. (2022). Budaya Organisasi Dan Stress Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 505-511.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Rivai, Veithzal, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Satibi, Iwan. (2012). *Manajemen Publik dalam Perspektif, Teoritik, dan Empirik*. Bandung: Unpas Press.
- Sekaran & Bougie, (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. United States of America: Wiley.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Available at SSRN 3864629.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tumangken, T. G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 10(2), 93-99.
- Widayati, C., & Triana, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15-25.
- Worung, G. L., Pelleng, F. A. O., & Keles, D. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Pos Indonesia Cabang Tanawangko. *Productivity*, 1(5), 430-435.