

Pengaruh Mutasi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Penulis:
Arfian Nur Rohmat¹
Mamik Indaryani²
Sutono³

Afiliasi:
Universitas Muria
Kudus^{1,2,3}

Korespondensi:
arfian.nur1987@gmail.
com

Histori Naskah:
Submit: 27-09-2023
Accepted: 28-09-2023
Published: 01-11-2023

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Mutasi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus. Besar sampel yang dibutuhkan adalah 51 responden. Proses pengambilan sampel dengan teknik (Simple Random Sampling). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji Validitas dan Reliabilitas dan Analisis Data Kuantitatif menggunakan PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa Mutasi, Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai, Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Mutasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

Kata kunci: Mutasi; Teknologi Informasi; Lingkungan Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja.

Pendahuluan

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan cara menciptakan komitmen pegawai serta meningkatkan kinerja pegawai untuk menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Pimpinan organisasi harus memotivasi pegawai supaya menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dalam berbagai kondisi serta dengan tingkat kapasitas kerja yang tinggi agar pada akhirnya target yang ditentukan oleh organisasi dapat tercapai (Diansyah et al., 2020). Motivasi merupakan daya penggerak dan semangat dalam diri seorang pegawai agar ia siap bekerja dan bekerja sama secara efektif dan terpadu untuk mencapai hasil yang memuaskan (Hasibuan, 2016).

Mutasi pegawai sebagai kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh komitmen yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi. Sebagaimana halnya dengan motivasi, mutasi pegawai dari jabatan satu ke jabatan yang lain, dimaksudkan oleh pemimpin untuk memajukan bawahannya. Ini terutama disebabkan karena mutasi pegawai pada umumnya dimaksudkan untuk mewujudkan penempatan pegawai pada jabatan yang tepat sehingga ia mendapat kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi yang setinggi-tingginya.

Pegawai pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil sudah menandatangani kesediaan untuk ditempatkan dimanapun di Kantor Bea dan Cukai di seluruh wilayah Indonesia. Mutasi pegawai merupakan salah satu hal yang pasti sebagai seorang pegawai di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Kantor Bea dan Cukai tersebar di seluruh wilayah Indonesia dari Sabang sampai Merauke. Seluruh pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus sudah pernah mengalami mutasi, karena semua pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus adalah hasil mutasi dari Kantor Bea Cukai sebelumnya. Kebijakan mutasi

memberikan masalah tersendiri pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus, karena pegawai yang mutasi ke Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus berasal dari berbagai kantor dengan tipe dan jenis pekerjaan yang tidak sama persis dengan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus, sehingga berdampak pada pelayanan kepada pengguna jasa di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

Menurut (Wilkinson, 2019) teknologi informasi merupakan perkembangan baru dalam peralatan, teknik dan konsep-konsep yang berkaitan dengan informasi dan berlangsung dengan kecepatan yang luar biasa. Teknologi informasi mempunyai suatu peranan yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau organisasi. Saat ini hampir semua organisasi mempunyai teknologi informasi. Hal itu dikarenakan, teknologi informasi berfungsi sebagai alat untuk mengaplikasikan sistem informasi sebuah organisasi atau organisasi sehingga mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Dampak strategis teknologi informasi bagi organisasi dapat dilihat dari dapat tidaknya teknologi informasi menunjang dan membantu organisasi dalam melaksanakan dan mencapai strategi organisasi secara keseluruhan.

Dalam bekerja sehari-hari pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus memanfaatkan teknologi informasi. Begitu banyak aplikasi yang digunakan dalam bekerja baik untuk keperluan internal pegawai maupun untuk melayani pengguna jasa. Akan tetapi sebagian besar aplikasi yang ada belum disediakan buku panduan bagi pegawai untuk membantu mengoperasikan, sehingga jika terjadi mutasi atau rotasi pegawai akan menimbulkan permasalahan tersendiri karena pegawai yang baru bergabung akan mengalami kendala dalam berkerja karena belum memahami atau bahkan belum pernah menggunakan aplikasi saat yang bersangkutan bertugas di posisi yang baru sehingga membutuhkan waktu untuk transfer *knowledge* antara pegawai baru dengan pegawai lama. Teknologi informasi sangat mempermudah bagi pegawai untuk bisa bekerja dimana saja dan kapan saja, dapat membantu meningkatkan kinerja, dari sisi kecepatan, akurasi dan ketepatan data. Dari sisi pengguna jasa kepastian dan cukai, dahulu saat belum diterapkannya teknologi informasi semua berkas pelayanan masih menggunakan formulir manual atau hard copy dan harus diserahkan ke Kantor Bea dan Cukai sehingga butuh waktu, biaya dan *effort* yang cukup besar untuk mendapatkan sebuah layanan, selain itu untuk sebuah layanan harus memerlukan waktu yang cukup lama. Sekarang dengan adanya teknologi informasi para pengguna jasa dapat melakukan berbagai layanan hanya dengan telepon genggam, tablet, laptop atau *personal computer* dan cukup terhubung dengan internet. Adanya teknologi informasi sangat dinikmati oleh pengguna jasa sedangkan dari sisi organisasi dapat menghemat waktu dan biaya, selain itu data dan laporan tersimpan dengan baik pada aplikasi.

(Simanjutak, 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sehingga akan memberikan pengaruh pada meningkatnya komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang memiliki fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada pegawai guna meningkatkan komitmen organisasi dalam suatu organisasi.

Fenomena terkait lingkungan kerja adalah Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus adalah sarana dan prasarana yang belum dapat sepenuhnya memenuhi harapan dan keinginan pegawai maupun pengguna jasa dikarenakan keterbatasan anggaran yang diberikan. Saat ini KPPBC TMC Kudus memiliki 17 rumah dinas dan 1 mess pegawai dimana jumlah tersebut belum dapat memenuhi kebutuhan dari total 105 pegawai. Kurangnya lahan parkir untuk mobil pegawai karena keterbatasan lahan serta keinginan pengguna jasa untuk dapat diberikan mesin penghitung pita cukai agar

mereka dapat lebih mudah menghitung ulang saat pengambilan pita cukai juga belum dapat dipenuhi karena keterbatasan anggaran.

Komitmen organisasi mempunyai kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan dan cita-cita organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa besar keterlibatan pegawai dalam organisasi. Komitmen menjadi dasar dan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Akan tetapi saat ini masih ada pegawai yang kurang memberikan perhatian akan komitmen atau loyalitas dalam bekerja sehingga kinerja mereka belum maksimal.

Kinerja menggambarkan hasil usaha yang diperoleh pegawai, dilihat dari kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan kewajibannya. Kinerja menggambarkan keseluruhan proses kerja tidak hanya hasil akhir dari pekerjaan. Pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan agar pencapaian hasil kerja pegawai dapat diketahui dan dapat dievaluasi lebih lanjut. Salah satu alat ukur yang dapat mencerminkan kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus adalah dengan melihat Nilai Kinerja Organisasi. Nilai Kinerja Organisasi merupakan nilai keseluruhan capaian Indikator Kinerja Utama/Sasaran Kinerja suatu organisasi yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan memperhitungkan bobot Indikator Kinerja Utama dan bobot perspektif. Fenomena terkait kinerja pegawai adalah Nilai Kinerja Organisasi yang belum bisa mendapatkan nilai sempurna dan pernah turun dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui Pengaruh Mutasi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

Studi Literatur

Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi) di dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017). Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian kinerja pegawai adalah mutasi pegawai. Karena dengan penilaian prestasi pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Mutasi dimaksudkan mendapatkan pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar pegawai/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi (Martoyo, 2017).

Teknologi Informasi

Keberadaan teknologi agar penerapannya di masyarakat dapat efektif harus didukung oleh tiga unsur, yaitu aspek teknis, organisasi dan budaya. Pemanfaatan teknologi informasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi. Organisasi harus selalu menerapkan pengembangan staf untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Teknologi Informasi (Astuti, 2008) dalam (Riana & Rianty, 2019). Teknologi informasi khususnya teknologi komputer sangat berpotensi untuk memperbaiki performa individu dan organisasi, karenanya banyak pengambil keputusan menginvestasikan dana untuk teknologi informasi.

Lingkungan Kerja

(Sutrisno, 2017) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para pegawai akan meningkat.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi membahas kedekatan pegawai terhadap organisasi dimana mereka berada. Konsep komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu percaya dan menerima tujuan/nilai organisasi, rela berusaha mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi (Mowday et al., 2013).

Kinerja Pegawai

Kinerja (performance) menyatakan kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2018).

Pengembangan Hipotesis

(Moekijat, 2016) menyatakan bahwa mutasi sebagai suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau lebih rendah dalam rencana gaji. Mutasi sebagai suatu proses pemindahan posisi jabatan seseorang ke posisi jabatan lain yang dianggap setingkat atau sederajat. Mutasi merupakan kegiatan rutin dari instansi pemerintah untuk melaksanakan prinsip *the right man on the right place* yang akan memberikan pengaruh pada komitmen pegawainya untuk tetap pada organisasinya. (Saptopriyono, 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa mutasi dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai. Maka dari itu dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

H₁: Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

Teknologi informasi adalah teknologi yang digunakan untuk mengolah informasi, termasuk pengolahan, perolehan, pengumpulan, penyimpanan, dan pengolahan informasi dengan berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu. informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang dapat digunakan untuk tujuan pribadi dan komersial dan untuk tujuan administratif. yang merupakan informasi strategis untuk pengambilan keputusan (Tjhai, 2003) dalam (Zakaria & Leiwakabessy, 2020). (Riana & Rianty, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dari itu dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

H₂: Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

(Simanjutak, 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sehingga akan memberikan pengaruh pada meningkatnya komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang memiliki fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan komitmen organisasi dalam suatu organisasi. (Putra & Mardikaningsih, 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dari itu dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

Menurut (Hasibuan, 2016) tujuan pelaksanaan mutasi adalah: meningkatkan produktivitas, menempatkan orang pada posisi yang tepat, meningkatkan pengetahuan pegawai, mendorong perencanaan karir dan menciptakan struktur organisasi yang seimbang. (Eraku et al., 2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa mutasi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Maka dari itu dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

H₄: Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

Teknologi informasi yang dapat memberikan manfaat bagi kinerja pegawai merupakan teknologi yang dapat diterapkan dengan mudah. (Zakaria & Leiwakabessy, 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa teknologi informasi memberikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus

H₅: Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

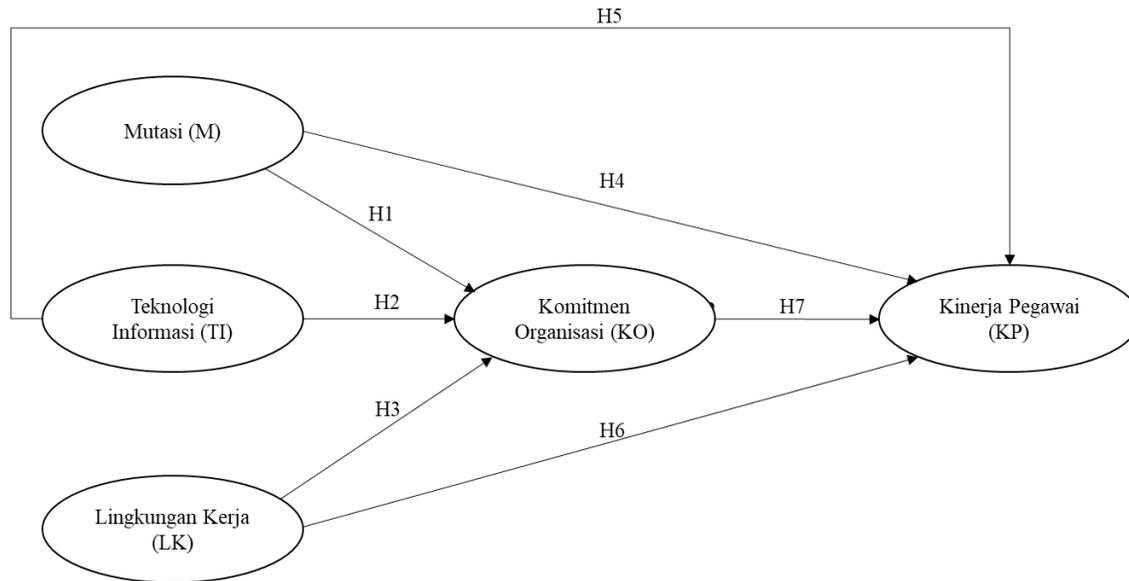
(Munandar, 2020) persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja mencakup penerangan, penggunaan warna, kebisingan dan ventilasi yang apabila instansi atau organisasi dapat mengatur dengan sebaik-baiknya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Pohan, 2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

H₆: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

Kemampuan organisasi dalam mengelola pegawainya dengan baik maka akan menimbulkan komitmen yang kuat dari pegawainya terhadap organisasinya, kondisi seperti ini sangat baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi, karena dengan kondisi seperti ini pegawai akan mampu mengoptimalkan kinerja mereka (Mangkunegara, 2013). (Siregar, 2020), (Sonhadi et al., 2020) dalam penelitiannya menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dari itu dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan

komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

H₇: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variabel dalam hal ini menguji pengaruh variabel eksogen mutasi, teknologi Informasi dan lingkungan kerja terhadap variabel endogen komitmen dan variabel kinerja pegawai. Objek penelitian ini dilakukan pada di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh seluruh pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus sebanyak 105 pegawai. Sampel penelitian berdasarkan (Hair et al., 2017) menyarankan penentuan besar sampel agar penelitian memenuhi tingkat statistical power yang cukup. Untuk statistical power 80 persen, significance level 5 persen, minimum R² 25 persen, dengan jumlah maksimum panah yang menuju pada sebuah construct berjumlah 7, maka besar sample yang dibutuhkan adalah 51 responden. Proses pengambilan sampel dengan teknik (*Simple Random Sampling*) dilakukan dengan cara yang sederhana, yaitu dengan melakukan pengundian terhadap nama-nama responden (populasi) sampai dengan mendapatkan sejumlah 51 sampel/responden.

Tabel 1. Rekomendasi ukuran sampel pada PLS-SEM dengan statistical power 80 persen

Maximum Number of Arrows Pointing at a Construct (Number of Independent Variables)	Significance Level											
	10 persen Minimum R ²				5 persen Minimum R ²				1 persen Minimum R ²			
	0,100	0,250	0,500	0,750	0,100	0,250	0,500	0,750	0,100	0,250	0,500	0,750
2	72	26	11	7	90	33	14	8	130	47	19	10
3	83	30	13	8	103	37	16	9	145	53	22	12
4	92	34	15	9	113	41	18	11	158	58	24	14
5	99	37	17	10	122	45	20	12	169	62	26	15
6	106	40	18	12	130	48	21	13	179	66	28	16
7	112	42	20	13	137	51	23	14	188	69	30	18
8	118	45	21	14	144	54	24	15	196	73	32	19
9	124	47	22	15	150	56	26	16	204	76	34	20
10	129	49	24	16	156	59	27	18	212	79	35	21

Sumber: Hair et. al (2017)

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner tertutup dengan skala likert kepada 51 pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus yang terpilih sebagai sampel. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen terdiri dari mutasi (M) terdiri dari indikator pengalaman, pengetahuan, kecakapan, jangka waktu, tanggung jawab, memenuhi kekurangan tenaga unit/bagian lain; teknologi informasi (TI) terdiri dari indikator hardware, software, jaringan dan komunikasi, personalia teknologi informasi, kualitas informasi, dan kualitas system; lingkungan kerja (LK) terdiri dari indikator penerangan, keamanan, kondisi kerja, hubungan antara pegawai dan pimpinan, penggunaan warna, dan sirkulasi udara. Variabel endogen adalah komitmen organisasi (KO) terdiri dari indikator kepercayaan kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan terhadap organisasi, memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi, kemauan bekerja, dan tanggung jawab memajukan organisasi; kinerja pegawai (KP) terdiri dari indikator kuantitas kerja, pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, kerjasama, efisiensi kerja. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 kategori jawaban pada kuesioner penelitian ini, yaitu: 1 = STS (Sangat Tidak Setuju) 2 = TS (Tidak Setuju) 3 = KS (Kurang Setuju) 4 = S (Setuju) 5 = SS (Sangat Setuju).

Analisis Data. Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis kuantitatif data menggunakan PLS (*Partial Least Square*), terhadap 51 responden yang merupakan pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus. Analisis kuantitatif, yang tahapannya yaitu (1) uji validitas terdiri dari CFA (*Confirmatory factor Analysis*), *Convergent Validity*, AVE (*Average Variance Extracted*); (2) uji reliabilitas. Langkah-langkah (Standar) Analisis Data dengan SEM PLS dengan Merancang Model Struktural (*Inner Model*), Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*), Estimasi: Weight, Koefisien Jalur, dan Loading, Evaluasi *Goodness of Fit*, Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Hasil

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner kepada 51 pegawai di KPPBC Tipe Madya Cukai Kudus dihasilkan jawaban mengenai karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan yang dapat ditampilkan pada tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Profil Responden

No	Keterangan	Kategori	Jumlah	(N=51) persen
1	Jenis Kelamin	Perempuan	8	15,700 persen
		Laki-Laki	43	84,300 persen
2	Usia	20 s.d 30 th	20	39,200 persen
		31-40 tahun	24	47,100 persen
		41 s.d 50 th	5	9,800 persen
		lebih dari 50 tahun	2	3,900 persen
	Pendidikan	Diploma	20	39,200 persen
		S1	27	52,900 persen
		S2	3	5,900 persen
		SLTA	1	2,000 persen

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus didominasi oleh pegawai laki-laki. Dari sisi usia mayoritas pegawai KPPBC TMC Kudus adalah generasi Milenial dan kemudian diikuti oleh generasi Gen Z, kemudian berdasarkan jenjang pendidikan pegawai KPPBC TMC Kudus didominasi oleh lulusan sarjana (S1).

Uji Validitas dan Reliabilitas. *Convergent Validity*. Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai outter loading masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Nilai outter loading lebih dari 0,700 menunjukkan bahwa suatu variabel telah menjelaskan 50 persen atau lebih varians indikatornya. Hasil pemrosesan dengan PLS algorithm untuk outlier loading disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Nilai *Outlier Loading* (Sebelum Modifikasi)

Variabel	Indikator	<i>Outlier Loading</i>	Hasil
Mutasi	M ₁	0,856	Valid
	M ₂	0,889	Valid
	M ₃	0,889	Valid
	M ₄	0,500	Tidak Valid
	M ₅	0,803	Valid
	M ₆	0,715	Valid
Teknologi Informasi	TI ₇	0,746	Valid
	TI ₈	0,759	Valid
	TI ₉	0,756	Valid
	TI ₁₀	0,827	Valid
	TI ₁₁	0,809	Valid
	TI ₁₂	0,865	Valid
Lingkungan Kerja	LK ₁₃	0,803	Valid
	LK ₁₄	0,779	Valid
	LK ₁₅	0,571	Tidak Valid
	LK ₁₆	0,779	Valid
	LK ₁₇	0,705	Valid
	LK ₁₈	0,816	Valid
Komitmen Organisasi	KO ₁₉	0,726	Valid
	KO ₂₀	0,752	Valid

Variabel	Indikator	Outlier Loading	Hasil
Kinerja Pegawai	KO_21	0,475	Tidak Valid
	KO_22	0,702	Valid
	KO_23	0,799	Valid
	KO_24	0,805	Valid
	KP_25	0,782	Valid
	KP_26	0,780	Valid
	KP_27	0,911	Valid
	KP_28	0,835	Valid
	KP_29	0,768	Valid
	KP_30	0,644	Tidak Valid
	KP_31	0,871	Valid

Sumber : Hasil analisis, 2023.

Berdasarkan **Tabel 3**, di atas terdapat empat indikator dengan hasil tidak valid karena memiliki nilai *Outlier Loading* kurang dari 0,700 yaitu M_4, LK_15, KO_21 dan KP_30. Terhadap keempat indikator yang tidak valid tersebut kemudian di keluarkan dari model sehingga diperoleh hasil sebagaimana dalam **Tabel 4**.

Tabel 4. Nilai *Outlier Loading* (Setelah Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outlier Loading	Hasil
Mutasi	M_1	0,856	Valid
	M_2	0,889	Valid
	M_3	0,889	Valid
	M_5	0,803	Valid
	M_6	0,715	Valid
	TI_7	0,746	Valid
Teknologi Informasi	TI_8	0,759	Valid
	TI_9	0,756	Valid
	TI_10	0,827	Valid
	TI_11	0,809	Valid
	TI_12	0,865	Valid
Lingkungan Kerja	LK_13	0,803	Valid
	LK_14	0,779	Valid
	LK_16	0,779	Valid
	LK_17	0,705	Valid
	LK_18	0,816	Valid
	KO_19	0,726	Valid
Komitmen Organisasi	KO_20	0,752	Valid
	KO_22	0,702	Valid
	KO_23	0,799	Valid
	KO_24	0,805	Valid
	KP_25	0,782	Valid
Kinerja Pegawai	KP_26	0,780	Valid
	KP_27	0,911	Valid
	KP_28	0,835	Valid
	KP_29	0,768	Valid
	KP_31	0,871	Valid

Berdasarkan **Tabel 4**, setelah dilakukan modifikasi dengan mengeluarkan 4 indikator yang tidak valid dari model diperoleh bahwa seluruh indikator nilai *outlier loading* nilainya lebih besar dari 0,700 sehingga atas seluruh indikator tersebut hasil pengujian *convergent validity* dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel studi telah mampu dijelaskan oleh indikatornya dan memenuhi syarat *convergent validity*.

Average Variance Extracted (AVE). Hasil *Analisa Average Variance Extracted* AVE yang diberikan ditampilkan pada **Tabel 5**.

Tabel 5. AVE (Variance)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0,909	0,913	0,930	0,688
Komitmen Organisasi	0,819	0,818	0,874	0,581
Lingkungan Kerja	0,846	0,864	0,889	0,617
Mutasi	0,892	0,918	0,918	0,693
Teknologi Informasi	0,884	0,901	0,911	0,632

Sumber: Hasil analisis, 2023.

Berdasarkan **Tabel 5** nilai AVE atas seluruh variabel lebih besar dari 0,500 sehingga dapat dinyatakan hasil uji mutasi, teknologi informasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus mempunyai hasil akhir valid hal ini memperlihatkan bahwa hasil perhitungan AVE menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai diskriminan yang baik. (Hidayat, 2021) menyatakan bahwa tercapainya syarat validitas diskriminan dapat diketahui melalui nilai AVE.

Tabel 6. *Discriminant Validity*

	Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Mutasi	Teknologi Informasi
Kinerja Pegawai	0,830				
Komitmen Organisasi	0,814	0,762			
Lingkungan Kerja	0,537	0,646	0,785		
Mutasi	0,558	0,553	0,270	0,833	
Teknologi Informasi	0,694	0,616	0,337	0,495	0,795

Sumber: Hasil analisis, 2023.

Hasil uji *Discriminant validity* dapat disimpulkan bahwa konstruk variabel mutasi, teknologi informasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai memiliki nilai akar kuadrat *discriminant validity* yang lebih tinggi dari pada nilai korelasi antar konstruk lainnya kecuali pada variabel endogen. Nilai *discriminant validity* yang tinggi memberikan bukti bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur.

Uji Reliability. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen pengukuran, menggunakan rumus *cronbach's alpha* Sebuah indikator dikatakan reliabel bila memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.600. Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

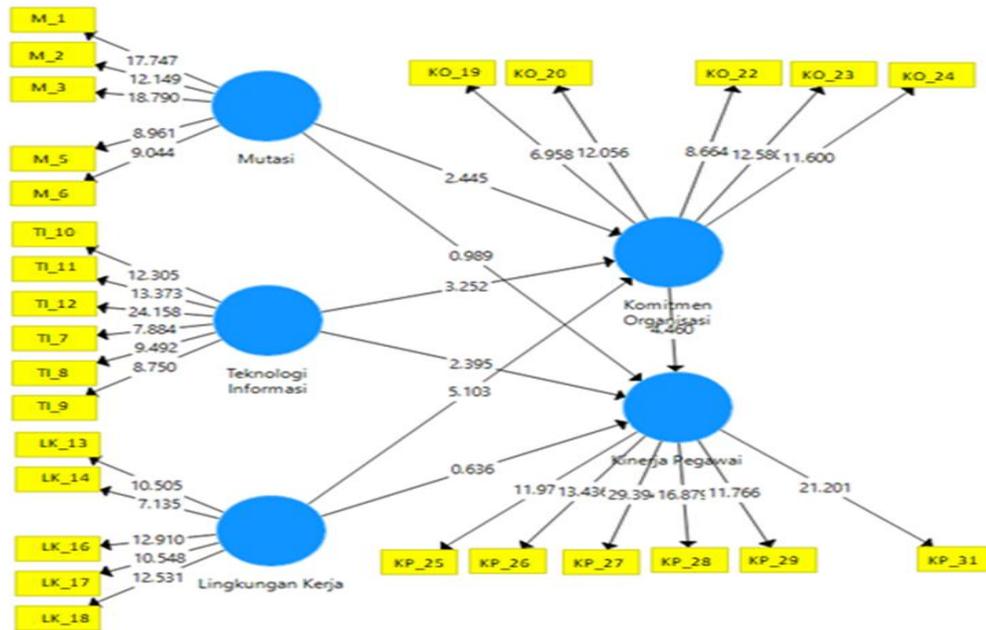
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Mutasi	0,892	Reliabel
Teknologi Informasi	0,884	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,846	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,819	Reliabel
Kinerja	0,909	Reliabel

Sumber: Hasil analisis, 2023.

Berdasarkan **Tabel 7**, nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel studi adalah lebih dari 0,600 sehingga dianggap reliabel. Hal ini berarti variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah cukup akurat dan konsisten, di mana jika dilakukan pengukuran terhadap subyek yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model). Tahap evaluasi model struktural (inner model) terdiri dari uji kebaikan model (*model fit*) dan uji hipotesis. Uji kebaikan model dilakukan dengan memerhatikan nilai *R-square* (R²). Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan memerhatikan nilai signifikansi dari pengaruh antar variabel (*direct* dan *indirect effects*). Hasil proses *bootstrapping* pada model struktural dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Proses *Bootstrapping*

Sumber: Output SmartPLS (2023)

Uji Keباikan Model (Model Fit). Mengacu pada hasil pengujian tahap akhir terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk *Structural Equation Model* (SEM) sebagai berikut:

$$KO = 0,266M + 0,328TI + 0,463LK \dots \dots \dots (1)$$

$$Adjusted R^2 = 0,626 \dots \dots \dots (2)$$

$$KP = 0,098M + 0,292TI + 0,064LK + 0,538KO \dots \dots \dots (3)$$

$$Adjusted R^2 = 0,707 \dots \dots \dots (4)$$

Nilai *square multiple correlation* yang dalam statistik dikenal dengan R^2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai *squared multiple correlation* pada persamaan nomor (2) adalah 0,626 Nilai ini mengindikasikan bahwa 62,600 persen dari variasi nilai komitmen organisasi ditentukan oleh variasi nilai variabel mutasi, teknologi informasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan persentase yang tersisa sebesar 37,400 persen dijelaskan oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian ini.

Nilai *squared multiple correlation* pada persamaan nomor (4) adalah 0,707. Nilai ini mengindikasikan bahwa 70,700 persen dari variasi nilai kinerja pegawai ditentukan oleh variasi nilai variabel mutasi, teknologi informasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan persentase yang tersisa sebesar 29,3 persen dijelaskan oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*). Pengujian keltujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu pengaruh kausalitas.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -lebih dari Kinerja Pegawai	0,538	0,531	0,121	4,460	0,000
Lingkungan Kerja -lebih dari Kinerja Pegawai	0,064	0,058	0,101	0,636	0,525
Lingkungan Kerja -lebih dari Komitmen Organisasi	0,463	0,456	0,091	5,103	0,000
Mutasi -lebih dari Kinerja Pegawai	0,098	0,096	0,099	0,989	0,323
Mutasi -lebih dari Komitmen Organisasi	0,266	0,250	0,109	2,445	0,015
Teknologi Informasi -lebih dari Kinerja Pegawai	0,292	0,305	0,122	2,395	0,017
Teknologi Informasi -lebih dari Komitmen Organisasi	0,328	0,349	0,101	3,252	0,001

Sumber: Hasil analisis, 2023.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $T_{Statistics}$ lebih dari T_{Tabel} dan probabilitas sebesar kurang dari 0.050, maka dapat disimpulkan secara langsung variabel mutasi, teknologi informasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Variabel teknologi informasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel mutasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Pembahasan

Hipotesis pertama menyatakan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di KPPBC Tipe Madya Cukai Kudus, sehingga hipotesis pertama dapat **diterima**. Temuan penelitian pada hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator paling tinggi adalah indikator memenuhi kekurangan tenaga di unit/bagian lain. Artinya, bahwa pegawai memiliki persepsi bahwa mutasi selama ini dilakukan memang ditujukan untuk memenuhi kekurangan pegawai pada unit lain. Keseimbangan jumlah pegawai dengan beban pekerjaan dapat membuat pegawai merasa nyaman dan tenang dalam bekerja sehingga komitmen organisasi menjadi meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saptopriyono, 2020) yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai.

Hipotesis kedua menyatakan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di KPPBC Tipe Madya Cukai Kudus, sehingga hipotesis kedua dapat

diterima. Temuan penelitian pada hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator paling tinggi pada variabel teknologi informasi adalah indikator personalia teknologi informasi. Artinya, respon yang cepat dari personalia teknologi informasi dapat membuat pegawai merasa nyaman dan tenang serta cepat mendapat solusi ketika terdapat masalah pada pemanfaatan teknologi informasi pada saat bekerja sehingga komitmen organisasi pegawai di KPPBC TMC Kudus juga menjadi meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi yang telah tersedia, berjalan dengan baik dan mendukung pekerjaan pegawai dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai KPPBC Tipe Madya Cukai Kudus. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riana & Rianty, 2019) yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Maulani & Mubarok, 2020) menyatakan bahwa perubahan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap perubahan komitmen organisasi.

Hipotesis ketiga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di KPPBC Tipe Madya Cukai Kudus. Temuan penelitian pada analisis deskriptif menunjukkan indikator paling tinggi pada variabel lingkungan kerja adalah indikator kondisi kerja. Artinya, bahwa pegawai memiliki persepsi bahwa selama ini kondisi kerja di lingkungan KPPBC TMC Kudus dapat memberikan kenyamanan kepada pegawai sehingga komitmen organisasi pegawai juga menjadi meningkat sehingga hipotesis ketiga dapat **diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di KPPBC TMC Kudus yang telah dirasakan oleh pegawai baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Mardikaningsih, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis keempat menyatakan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPBC Tipe Madya Cukai Kudus. Temuan penelitian pada analisis deskriptif menunjukkan indikator paling tinggi pada variabel mutasi adalah indikator memenuhi kekurangan tenaga di unit/bagian lain. Artinya, bahwa pegawai memiliki persepsi bahwa selama ini mutasi pegawai yang terjadi hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai serta hanya berdasarkan pada durasi/sudah berapa lama seorang pegawai pada suatu Kantor Bea Cukai. Namun, dilihat dari indikator terendah adalah pengetahuan. Artinya, pegawai memiliki persepsi bahwa kegiatan mutasi yang dilakukan kurang mempertimbangkan pengetahuan/keahlian yang dimiliki pegawai. Kondisi tersebut dapat mengurangi kinerja pegawai karena pegawai merasa bahwa pengetahuan/keahliannya belum dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan kegiatan mutasi pegawai sehingga hipotesis keempat **ditolak.** Hal ini menunjukkan bahwa mutasi pegawai yang tidak memperhatikan harapan pegawai dan juga tidak menjadikan pengetahuan/keahlian serta prestasi pegawai sebagai indikator utama dalam pelaksanaan mutasi, tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kelima menyatakan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di KPPBC Tipe Madya Cukai Kudus. Temuan penelitian pada analisis deskriptif menunjukkan indikator paling tinggi pada variabel teknologi informasi adalah indikator personalia teknologi informasi dan diikuti oleh indikator kualitas informasi. Kesiapan dan kesigapan personalia operator dalam melayani pegawai dengan sangat baik serta didukung dengan kualitas informasi yang dihasilkan dari suatu sistem informasi yang baik mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikuatkan dengan indikator tertinggi pada variabel kinerja pegawai yaitu indikator kerja sama. Artinya pegawai mampu menjalin kerja sama yang baik antar pegawai termasuk dengan personalia/operator teknologi informasi sehingga tugas dan fungsi yang diemban pegawai yang dikerjakan dengan bantuan teknologi informasi dapat terlaksana dengan lancar, sehingga hipotesis kelima dapat

diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan (Zakaria & Leiwakabessy, 2020) yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis keenam menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPBC Tipe Madya Cukai Kudus. Pada hasil analisis deskriptif, diketahui indikator terendah pada variabel lingkungan kerja adalah indikator penggunaan warna. Hal ini bermakna bahwa penggunaan warna pada dinding maupun ornamen di area kerja pegawai masih dirasa belum cukup untuk membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, akan tetapi hal ini tidak mengurangi motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga hipotesis keenam **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih menginginkan peningkatan fasilitas, sarana dan prasarana sehingga hasil dari penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan (Nabawi, 2019), (Mendonça et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis ketujuh menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPBC Tipe Madya Cukai Kudus. Berdasarkan temuan pada penelitian ini, indikator yang paling dominan pada variabel komitmen organisasi adalah tanggung jawab memajukan organisasi. Hal ini berarti bahwa pegawai selalu merasa ikut bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya demi kemajuan organisasi. Kepercayaan yang kuat pegawai terhadap tujuan organisasi yang dibuktikan dengan berkemauan keras untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban serta aktif dalam berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kondisi tersebut juga didukung oleh temuan pada variabel kinerja pegawai dimana indikator kerja sama merupakan indikator paling tinggi. Artinya, komitmen organisasi berjalan dengan baik serta bersamaan dengan pegawai yang dapat menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. sehingga hipotesis ketujuh dapat **diterima**. Temuan ini mendukung penelitian dari (Siregar, 2020), (Sonhadi et al., 2020) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan terhadap 51 responden dan setelah dilakukan perhitungan dan analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: (1) mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus, (2) teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus, (4) mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus, (5) teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus, (6) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus dan yang terakhir (7) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Kudus.

Referensi

- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2), 267–276. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i2.141>
- Eraku, R. T. A., Ilato, R., & Hasiru, R. (2023). Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 45-52. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18665>
- Hair, J. F., Hauff, S., Hult, G. T. M., Richter, N. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. In Sage (Second Edi). Verlag Franz Vahlen GmbH.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2021, April). Tutorial Partial Least Square dalam PLS SEM. <https://www.statistikian.com/2021/04/tutorial-partial-least-square-dalam-pls-sem.html>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Maulani, G. A. F., & Mubarak, T. M. S. (2020). Analisis Pengaruh Teknologi Informasi Pada Iklim Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Perguruan Tinggi Swasta. *Journal Civics and Social Studies*, 4(2), 12–24. <https://doi.org/10.31980/civicos.v4i2.912>
- Mendonça, P., Soares, A. da C., Riana, G., & da Costa, C. A. de J. (2021). The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste). *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3, 12–23. <https://doi.org/10.51703/bm.v3i1.32>
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Munandar, A. S. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pohan, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(2), 77–92. <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i2.109>
- Prawirosentono, S. (2018). *Kinerja*. Alfabeta.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44–53. <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Riana, D., & Rianty, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi TI Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 521–528. <https://doi.org/10.32502/jab.v4i1.1827>
- Saptoprijono, A. (2020). Pengaruh Perkembangan Karir terhadap Komitmen Karyawan Kantor

Wilayah II PT. Bank Syariah Mandiri Kota Jakarta. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(2), 98-105.

<https://doi.org/10.52644/joeb.v9i2.1>

Simanjutak, P. (2018). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LP-FEUI.

Siregar, Y. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 85–92.

<https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2363>

Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. (2020). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di wilayah kota makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 76–85.

<https://doi.org/10.57178/paradoks.v3i2.180>

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kencana* (Cetakan Ke).

Torang, S. (2018). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta.

Wilkinson, J. (2019). *Accounting Information Systems* (Fourth Edi). John Wiley & Sons.

Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117–126.

<https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>