

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PT. DOK BANGKA

Mieke Atalia¹, Osly Usman²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia,
E-mail: mieke_1708825018@mhs.unj.ac.id

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia,
E-mail: oslyusman@unj.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL

Received : 2026-06-16

Revised : 2026-06-24

Accepted : 2026-06-29

KEYWORDS

Work Discipline,
Work Motivation,
Organizational Commitment,
Employee Performance,
PT. DOK Bangka.

KATA KUNCI

Disiplin Kerja,
Motivasi Kerja,
Komitmen Organisasi,
Kinerja Karyawan,
PT. DOK Bangka.

ABSTRACT

Employee performance is a strategic factor that determines an organization's ability to achieve operational and long-term objectives, particularly in the shipbuilding industry, where organizational success largely depends on the quality of human resources. This study aims to analyze the effects of work discipline, work motivation, and organizational commitment on the performance of production employees at PT. DOK Bangka, both partially and simultaneously. A quantitative approach with an explanatory survey method was employed. Data were collected through questionnaires administered to 55 production employees selected using purposive sampling and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that work discipline, work motivation, and organizational commitment each have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, these three variables simultaneously exert a significant influence on employee performance, explaining 62.3% of the variance in performance ($R^2 = 0.623$). The results suggest that strengthening employees' compliance with workplace regulations, enhancing work motivation, and fostering organizational commitment contribute to higher productivity, stronger loyalty, and improved employee performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan operasional dan keberlanjutan perusahaan, terutama pada industri galangan kapal yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. DOK Bangka, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 karyawan bagian produksi yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel secara simultan juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 62,3% ($R^2 = 0,623$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap aturan kerja, penguatan motivasi, dan peningkatan komitmen organisasi mampu mendorong produktivitas, loyalitas, serta kualitas kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika persaingan bisnis yang semakin kompleks. Perkembangan teknologi, globalisasi pasar, dan meningkatnya tuntutan efisiensi operasional menempatkan kualitas kinerja karyawan sebagai faktor utama yang memengaruhi daya saing perusahaan. Dalam konteks organisasi modern, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, modal, maupun sumber daya fisik, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama manajemen dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan (Sholikhah *et al.*, 2024; Purwati *et al.*, 2023). Kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya biaya operasional, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta berkurangnya kemampuan perusahaan dalam mencapai target bisnisnya (Wahyuni *et al.*, 2022). Oleh sebab itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, standar operasional, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih teratur, tepat waktu, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut memungkinkan perusahaan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik dibandingkan organisasi yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah (Amelia *et al.*, 2023; Irwanto *et al.*, 2023). Penelitian terbaru juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada berbagai sektor industri, baik manufaktur maupun jasa (Vionika *et al.*, 2024; Habeahan, 2023).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan seseorang untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Dalam lingkungan kerja, motivasi berfungsi sebagai penggerak yang memengaruhi semangat, ketekunan, kreativitas, dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan antusiasme lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki orientasi pencapaian yang kuat, serta mampu mempertahankan performa kerja meskipun menghadapi berbagai tantangan pekerjaan (Susita *et al.*, 2020; Prahiawan *et al.*, 2023). Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menimbulkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta menurunnya kualitas hasil kerja yang dihasilkan karyawan. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan rasa memiliki terhadap perusahaan, bersedia memberikan usaha terbaiknya, dan cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi. Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu meningkatkan keterlibatan kerja, loyalitas, dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya (Atturrizky & Ekhsan, 2024; Purwati *et al.*, 2023).

Dalam sektor industri galangan kapal, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting mengingat karakteristik pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi, koordinasi tim yang baik, kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja, serta kemampuan teknis yang memadai. Industri galangan kapal juga menghadapi tantangan berupa tekanan target produksi, efisiensi biaya, dan tuntutan kualitas hasil pekerjaan yang tinggi. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan bagian produksi sebagai pelaksana utama proses operasional perusahaan. PT. DOK Bangka merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan, perawatan, dan perbaikan kapal. Sebagai perusahaan yang beroperasi pada sektor industri maritim, PT. DOK Bangka sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas produksinya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti selama pelaksanaan kegiatan penelitian lapangan, ditemukan beberapa fenomena yang mengindikasikan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan. Fenomena tersebut antara lain masih ditemukan karyawan yang datang terlambat, ketidaksesuaian waktu pelaksanaan pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, serta kecenderungan sebagian karyawan menghentikan aktivitas kerja sebelum jam operasional berakhir. Selain itu, masih terdapat karyawan yang belum kembali tepat waktu setelah jam istirahat sehingga berpotensi mengurangi efektivitas waktu kerja. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa aspek disiplin kerja masih menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT. DOK Bangka. Di sisi lain, perusahaan juga telah berupaya meningkatkan motivasi kerja melalui kegiatan *briefing*, evaluasi rutin, serta pemberian arahan oleh pimpinan. Namun demikian, efektivitas program tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan masih perlu dikaji secara empiris. Selain faktor disiplin dan motivasi, tingkat komitmen organisasi karyawan juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan mengingat adanya perbedaan karakteristik pekerjaan antara bagian produksi dan bagian administrasi yang berpotensi memengaruhi tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Secara teoritis, hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti. Akan tetapi, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi. Penelitian oleh Susita *et al.* (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh Prahiawan *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Namun, penelitian Habeahan (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Research gap juga ditemukan pada penelitian mengenai disiplin kerja dan komitmen organisasi. Amelia *et al.* (2023) serta Vionika *et al.* (2024) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem

pengawasan yang diterapkan perusahaan. Demikian pula pada variabel komitmen organisasi, penelitian Atturrizky dan Ekhsan (2024) serta Purwati *et al.* (2023) menemukan adanya pengaruh positif terhadap kinerja, tetapi kekuatan pengaruhnya berbeda-beda pada setiap organisasi. Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian, masih relatif sedikit penelitian yang secara simultan menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada industri galangan kapal dan perkapalan di Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor pendidikan, jasa, pemerintahan, dan manufaktur umum. Padahal karakteristik pekerjaan pada industri galangan kapal memiliki tingkat kompleksitas yang berbeda karena melibatkan aktivitas produksi berbasis proyek, standar keselamatan tinggi, dan koordinasi kerja yang intensif. Kondisi ini menjadi celah penelitian (*research gap*) yang penting untuk dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam menguji secara simultan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada lingkungan industri galangan kapal, khususnya PT. DOK Bangka. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang telah dipaparkan, ujuan penelitian ini adalah:

- 1) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. DOK Bangka;
- 2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. DOK Bangka;
- 3) menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. DOK Bangka; dan
- 4) menganalisis pengaruh simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. DOK Bangka.

2. Tinjauan Literatur

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam periode tertentu. Tinggi rendahnya kinerja tidak hanya

dipengaruhi oleh kemampuan teknis individu, tetapi juga oleh faktor perilaku dan psikologis yang berkembang dalam lingkungan kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi merupakan tiga faktor penting yang secara simultan dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2022). Disiplin kerja berperan dalam membentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, standar operasional prosedur, serta target pekerjaan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugas, meminimalkan kesalahan kerja, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan. Dalam lingkungan industri seperti PT. DOK Bangka yang bergerak pada bidang pembangunan dan perbaikan kapal, disiplin kerja menjadi faktor penting karena setiap tahapan produksi saling berkaitan dan membutuhkan ketepatan pelaksanaan pekerjaan (Afandi, 2021). Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Menurut teori *Self-Determination Theory*, individu yang memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang baik akan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, serta kecenderungan untuk mencapai target organisasi secara maksimal (Ryan & Deci, 2020). Dalam praktiknya, motivasi dapat muncul melalui sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, maupun pengakuan atas prestasi kerja.

Komitmen organisasi berfungsi memperkuat keterikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, rasa memiliki, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Meyer *et al.* (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang secara bersama-sama dapat memengaruhi perilaku kerja individu. Tingginya komitmen organisasi mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi serta berupaya mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Secara konseptual, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi bukanlah faktor yang berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan. Disiplin kerja mengarahkan perilaku kerja agar sesuai dengan aturan organisasi, motivasi kerja menjadi pendorong

individu untuk mencapai hasil terbaik, sedangkan komitmen organisasi memperkuat loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kombinasi ketiga faktor tersebut diyakini mampu menciptakan perilaku kerja yang produktif dan berkelanjutan sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Luthans, 2021). Berbagai penelitian empiris mendukung hubungan tersebut. Penelitian Purwati *et al.* (2023) menemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sholikhah *et al.* (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, Vionika *et al.* (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan temuan tersebut, dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. DOK Bangka.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel secara objektif dan analisis statistik. Penelitian dilaksanakan di PT. Dok dan Perkapalan Air Kantung Bangka (PT. DOK Bangka), sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan dan perbaikan kapal yang berlokasi di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. DOK Bangka. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 55 karyawan bagian produksi yang dianggap memiliki pemahaman dan pengalaman kerja yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur ilmiah, jurnal penelitian, buku

referensi, serta berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap prosedur kerja. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sementara itu, variabel komitmen organisasi diukur melalui dimensi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Adapun variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab kerja. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Analisis yang dilakukan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan, uji *F* untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada PT. DOK Bangka.

4. Hasil

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	22	40,0%
	Perempuan	33	60,0%
Total		55	100%
Usia	20 sampai 30 tahun	41	74,5%
	31 sampai 40 tahun	11	20,0%
	41 sampai 50 tahun	3	5,5%
	Total		55

Pendidikan terakhir	SMA/SMK	18	32,7%
	Diploma	8	14,5%
	Sarjana	29	52,7%
Total		55	100%

Responden penelitian berjumlah 55 karyawan bagian produksi PT. DOK Bangka. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 22 laki-laki (40,0%) dan 33 perempuan (60,0%). Berdasarkan usia, responden didominasi kelompok 20–30 tahun sebanyak 41 orang (74,5%), diikuti kelompok 31–40 tahun sebanyak 11 orang (20,0%) dan 41–50 tahun sebanyak 3 orang (5,5%). Berdasarkan pendidikan terakhir, responden terdiri atas 18 lulusan SMA/SMK (32,7%), 8 lulusan diploma (14,5%), dan 29 lulusan sarjana (52,7%).

Tabel 2 Hasil Uji Instrumen

Variabel	Rentang r hitung	Kriteria	Keterangan
Disiplin kerja	0,659 sampai 0,879	r hitung > r tabel	Valid
Motivasi kerja	0,662 sampai 0,962	r hitung > r tabel	Valid
Komitmen organisasi	0,848 sampai 0,962	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja karyawan	0,848 sampai 0,962	r hitung > r tabel	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua item dinyatakan valid. Rentang r hitung variabel disiplin kerja berada pada 0,659-0,879; motivasi kerja 0,662-0,962; komitmen organisasi 0,848-0,962; dan kinerja karyawan 0,848-0,962.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin kerja	0,707	> 0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,856	> 0,60	Reliabel
Komitmen organisasi	0,901	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,925	> 0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel disiplin kerja sebesar 0,707; motivasi kerja sebesar 0,856; komitmen organisasi sebesar 0,901; dan kinerja karyawan sebesar 0,925. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Nilai Asymp. Sig.	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,200	> 0,05	Residual berdistribusi normal

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria	Keterangan
Disiplin kerja	0,751	1,331	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi kerja	0,359	2,785	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen organisasi	0,435	2,299	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi masing-masing sebesar 0,751; 0,359; dan 0,435, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,331; 2,785; dan 2,299. Karena seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, model tidak mengalami multikolinearitas.

Variabel	Nilai Sig.	Kriteria	Keterangan
Disiplin kerja	0,928	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,634	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen organisasi	0,885	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai Sig. disiplin kerja sebesar 0,928; motivasi kerja sebesar 0,634; dan komitmen organisasi sebesar 0,885.

Seluruh nilai lebih besar dari 0,05 sehingga model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	t hitung	Sig.	Kriteria	Keterangan
Konstanta	2,669				
Disiplin kerja	0,042	0,342	0,034	Sig. < 0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi kerja	0,432	3,584	0,001	Sig. < 0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
Komitmen organisasi	0,459	2,638	0,011	Sig. < 0,05	Berpengaruh positif dan signifikan

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,669 + 0,042X_1 + 0,432X_2 + 0,459X_3$. Koefisien regresi seluruh variabel bernilai positif. Artinya, peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien B sebesar 0,042, nilai t sebesar 0,342, dan $Sig.$ sebesar 0,034. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien B sebesar 0,432, nilai t sebesar 3,584, dan $Sig.$ sebesar 0,001. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien B sebesar 0,459, nilai t sebesar 2,638, dan $Sig.$ sebesar 0,011. Ketiga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh hipotesis parsial diterima.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F sebesar 28,139 dengan $Sig.$ 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,790 menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai R Square sebesar 0,623 menunjukkan bahwa 62,3% variasi kinerja karyawan dijelaskan

oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan 37,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

5. Dikusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DOK Bangka. Temuan ini berarti bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab kerja, dan konsistensi menjalankan prosedur menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi. Dalam industri galangan kapal, disiplin kerja memiliki peran strategis karena setiap pekerjaan saling berkaitan dan membutuhkan ketepatan pelaksanaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Amelia *et al.* (2023), Irwanto *et al.* (2023), Vionika *et al.* (2024), dan Habeahan (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Artikel juga menegaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan standar operasional perusahaan.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Motivasi dapat bersumber dari faktor internal, seperti tanggung jawab dan keinginan berkembang, maupun faktor eksternal, seperti penghargaan, arahan pimpinan, dan peluang karier. Temuan ini mendukung Susita *et al.* (2020) dan Prahiawan *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berperan dalam meningkatkan semangat, ketekunan, kreativitas, dan produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan terhadap perusahaan cenderung memberikan kontribusi kerja yang lebih baik. Pada PT. DOK Bangka, komitmen organisasi penting karena pekerjaan produksi membutuhkan koordinasi, kerja sama tim, dan kesediaan karyawan untuk mendukung target perusahaan. Temuan ini selaras dengan Atturrizky dan Ekhsan (2024), Purwati *et al.* (2023), serta Yousaf *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan loyalitas dan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut saling

melengkapi. Disiplin kerja mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai aturan. Motivasi kerja mendorong semangat dan produktivitas. Komitmen organisasi memperkuat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap tujuan perusahaan. Hasil regresi dalam skripsi menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi masing-masing di bawah 0,05, yaitu 0,034; 0,001; dan 0,011. Dengan demikian, ketiganya terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari temuan ini adalah PT. DOK Bangka perlu memperkuat pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu. Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan disiplin kerja, memberi penghargaan yang adil untuk menjaga motivasi, serta membangun komunikasi internal agar komitmen karyawan semakin kuat. Strategi tersebut penting karena peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan melalui satu aspek saja, tetapi perlu menggabungkan kedisiplinan, dorongan kerja, dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

6. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. DOK Bangka. Disiplin kerja membantu karyawan bekerja lebih tertib dan konsisten sesuai aturan. Motivasi kerja mendorong semangat, ketekunan, dan produktivitas. Komitmen organisasi memperkuat loyalitas serta rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Secara bersama-sama, ketiga faktor tersebut menjadi dasar penting bagi peningkatan kinerja pada lingkungan produksi yang menuntut ketepatan, koordinasi, dan tanggung jawab tinggi. Perusahaan perlu memperkuat pengawasan disiplin, sistem motivasi, dan komitmen karyawan secara berkelanjutan agar kinerja produksi dapat meningkat secara lebih stabil.

7. Referensi

- Amelia, L., Nurhayati, S., & Hidayat, R. (2023). Organizational commitment and work discipline to employee performance. *International Journal of Accounting, Finance and Business Studies*, 11(4), 230–241. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.230>
- Atturrizky, M. S., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance* melalui mediasi *job satisfaction*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–58. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v8i1.29106>

- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 120–131.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Dame, B., Rumawas, W., & Waworundeng, W. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 93–101.
- Dewi, Y. I., & Puspasari, R. D. (2021). Pengaruh disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 89–100.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., & Aspel, A. K. (2022). Self-determination theory applied to work motivation and organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 650–670. <https://doi.org/10.1002/job.2599>
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 122–133. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Hermanto, P., & Herawati, N. (2019). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 52–61.
- Hidayat, B., Amin, S., & Rosita, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 55–68.
- Howard, J. L., Gagné, M., Morin, A. J. S., & Van den Broeck, A. (2021). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 741–756. <https://doi.org/10.1037/apl0000898>
- Lestari, K., & Budiarmo, A. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 381–386.
- Lubis, M. A. H., & Falahi, A. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Regional 1 Medan Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 24–34.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P., Morin, A. J. S., & Vandenberghe, C. (2022). Employee commitment profiles and organizational outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 43(5), 731–748. <https://doi.org/10.1002/job.2597>
- Prahiawan, W., Sulastri, & Arthawati, S. N. (2023). The influence of intrinsic motivation, organizational commitment, and transformational leadership on employee performance. *Management Studies and Research Journal*, 2(1), 21–35. <https://doi.org/10.56548/msr.v2i1.43>
- Purwati, A. A., Sudarno, Kurniawan, D., & Nugroho, R. (2023). Employee performance distributions: Analysis of motivation, organizational learning, compensation and organizational commitment. *Journal of Distribution Science*, 21(4), 57–68. <https://doi.org/10.15722/jds.21.04.202304.57>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1126–1140.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective. In R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford Handbook of Human Motivation*. Oxford University Press.
- Sholikhah, S., Widodo, S., & Kurniawan, A. (2024). Analysis of the influence of motivation and work discipline on employee performance mediated by organizational commitment. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 16(2), 189–208. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.016.2.9>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99–108.
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 145–160. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.010>

- Vionika, R., Putra, A., & Hermawan, D. (2024). Implications of work discipline and organizational commitment to employee performance with motivation as an *intervening* variable. *International Journal of Management and Economic Analysis*, 2(2), 101–118. <https://doi.org/10.61306/ijmea.v2i2.413>
- Yelpi, N., & Roesdi, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 133–145.
- Yousaf, S., Rasheed, M. I., & Hameed, Z. (2021). Organizational commitment and employee performance: The role of psychological empowerment. *Sustainability*, 13(18), Article 10120. <https://doi.org/10.3390/su131810120>



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).