

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Bitung**

**Helen Meilinda Hutasoit,  
Wehelemina Rumawas,  
Lucky Franky Tamengkel,**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
helenhutasoit66@gmail.com

---

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of work discipline and organizational commitment on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Bitung. The study used a quantitative approach with an associative design on 53 respondents from a total of 113 employees. Data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method with SmartPLS 4. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance and organizational commitment, and organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance. These findings confirm that improving work discipline can improve employee performance both directly and through strengthening organizational commitment. Therefore, companies are advised to strengthen the implementation of work discipline and develop organizational commitment to improve work quality and productivity.*

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

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Bitung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif terhadap 53 responden dari total 113 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui penguatan komitmen organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan disiplin kerja dan pengembangan komitmen organisasi guna meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena kualitas kinerja karyawan memiliki

pengaruh yang lebih besar dibandingkan teknologi, fasilitas, maupun modal yang dimiliki (Setiawan & Mulyadi, 2019). Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian tugas dan

tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan organisasi, yang berdampak langsung pada produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi (Nurcahyani & Adnyani, 2016). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kebutuhan strategis bagi setiap organisasi (Wulandari & Putra, 2020).

Disiplin kerja dan komitmen organisasional merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, jam kerja, penggunaan seragam, serta pelaksanaan prosedur dan standar keselamatan kerja yang berlaku (Faustyna & Jumani, 2015). Disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan produktif, terutama pada sektor dengan tingkat risiko kerja yang tinggi seperti kepelabuhan (Mekel, 2023). Selain itu, komitmen organisasional menunjukkan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang mendorong kesediaan untuk memberikan kinerja terbaik secara berkelanjutan (Hidayati & Andayani, 2017).

Dalam konteks PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Bitung, kinerja karyawan berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional dan kualitas pelayanan pelabuhan. Namun, masih ditemukan permasalahan terkait kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri, keseragaman kerja, dan pelaksanaan prosedur operasional standar yang berpotensi menghambat kinerja serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja (Firman, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasional belum sepenuhnya optimal.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan disiplin kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan di berbagai sektor, kajian yang secara khusus mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam konteks kepelabuhan masih terbatas (Kolibu et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Bitung guna memberikan kontribusi akademik dan rekomendasi praktis bagi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia (Wulandari & Putra, 2020).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Robbins (2006:121), disiplin dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai perilaku dan respons yang dilakukan dengan kesadaran penuh dan secara sukarela untuk mengikuti prinsip-prinsip yang telah disetujui, baik yang tertulis maupun yang tidak tercantum. Di lain sisi, Alex S Nitisemito (1982:199) mengartikan kedisiplinan sebagai sikap, tindakan, atau perilaku yang sejalan dengan peraturan, baik yang tercantum dalam dokumen maupun yang bersifat tidak formal. (Emilya Gusmita, 2024)

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan karyawan dengan organisasi serta memengaruhi keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* menunjukkan keterikatan emosional karyawan

terhadap organisasi, *continuance commitment* berkaitan dengan pertimbangan biaya jika meninggalkan organisasi, sedangkan *normative commitment* mencerminkan rasa kewajiban moral untuk tetap menjadi anggota organisasi. Ketiga komponen ini secara bersama-sama memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi (Kerns & Rorholm, 2019).

### Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2009), kinerja pada intinya merujuk pada apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai berpengaruh terhadap seberapa besar sumbangsih yang mereka berikan kepada organisasi. Lebih lanjut, Mathis dan Jackson (2009) menetapkan ukuran kinerja individu yang mencakup jumlah hasil, mutu hasil, durasi penyelesaian, kehadiran di lokasi kerja, dan sikap kolaboratif. Kriteria kinerja ini ditentukan berdasarkan deskripsi tugas yang telah diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Oleh karena itu, kinerja individu sesuai dengan kriteria tugas perlu diukur, dibandingkan dengan standar yang berlaku, dan hasilnya harus disampaikan kepada seluruh pegawai. Mathis dan Jackson (2009) juga menjelaskan bahwa ukuran kinerja bisa berbentuk hasil produksi, yang lebih dikenal dengan ukuran kinerja kuantitatif, serta ukuran kinerja kualitatif. (Barima dkk., 2021)

### METODE PENELITIAN

Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur

hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik, sehingga menghasilkan kesimpulan yang bersifat ilmiah dan terukur. Penelitian dilaksanakan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Bitung, Kota Bitung, Sulawesi Utara. Pemilihan lokasi didasarkan pada peran strategis perusahaan dalam jasa kepelabuhanan dan logistik. Populasi penelitian berjumlah 113 karyawan. Penentuan sampel dilakukan menggunakan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 53 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert 1–5. Data yang digunakan merupakan data primer. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Metode ini dipilih karena mampu mengolah model dengan variabel laten dan indikator jamak, bersifat fleksibel terhadap pelanggaran asumsi statistik, serta sesuai untuk ukuran sampel kecil hingga menengah dan tujuan penelitian prediktif (Purwanto & Sudargini, 2021).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Nilai Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0.952	0.955	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.945	0.950	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.957	0.961	Reliabel

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa nilai *Composite Reliability* untuk Disiplin Kerja mencapai 0.955, *Komitmen Organisasional* 0.950, dan *Kinerja Karyawan* 0.961. Semua nilai

*Composite Reliability* ini lebih dari 0,6, yang menunjukkan bahwa mereka memenuhi kriteria pengujian reliabilitas dalam penelitian ini. Selain itu, sesuai dengan tabel yang sama, ditemukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk Disiplin Kerja adalah 0.952, Komitmen Organisasional 0.945, dan Kinerja Karyawan 0.957. Semua nilai tersebut dinyatakan memenuhi kriteria di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa data variabel dalam penelitian ini dianggap dapat dipercaya dan layak digunakan dalam penelitian yang sekarang sedang dilakukan oleh peneliti.

### Uji R-Square

**Tabel 2. Hasil Uji R-Square**

	R-Square
Komitmen Organisasional	0.246
Kinerja Karyawan	0.667

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R-Square pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,667. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 66,7% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria penilaian R-Square, nilai tersebut termasuk dalam kategori moderat. Sementara itu, nilai R-Square pada variabel Komitmen Organisasional sebesar 0,246, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja hanya mampu menjelaskan 24,6% variasi Komitmen Organisasional. Nilai ini tergolong lemah, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Uji T-Statistik

	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	0.313	3.327	0.043
Disiplin Kerja => Komitmen Organisasional	0.496	1.621	0.001
Komitmen Organisasional => Kinerja Karyawan	0.615	3.211	0.001

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,313, t-statistik 3,327, dan p-value 0,043 (<0,05). Selain itu, Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dengan nilai koefisien 0,496, t-statistik 1,621, dan p-value 0,001 (<0,05). Selanjutnya, Komitmen Organisasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,615, t-statistik 3,211, dan p-value 0,001 (<0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat komitmen organisasional yang pada akhirnya turut meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan disiplin kerja, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan sesuai

dengan peraturan yang berlaku, sehingga mendukung pencapaian hasil kerja secara maksimal. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu diterapkan secara konsisten sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

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

Disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional. Karyawan yang menerapkan disiplin kerja dengan baik, seperti mematuhi peraturan, menjalankan prosedur kerja, dan menunjukkan konsistensi dalam melaksanakan tugas, cenderung memiliki rasa tanggung jawab, keterikatan, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Disiplin kerja mendorong terbentuknya sikap kerja yang tertib dan profesional, yang pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten, adil, dan transparan penting dilakukan untuk menciptakan sikap kerja yang positif serta menjaga stabilitas dan keberlanjutan sumber daya manusia dalam organisasi.

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

Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan mencapai target kerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung memiliki loyalitas, rasa tanggung jawab, serta keterikatan emosional yang mendorong mereka

untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu secara konsisten membangun dan memelihara komitmen karyawan melalui lingkungan kerja yang adil, peluang pengembangan diri, dan komunikasi yang efektif guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta mampu memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Selain itu, komitmen organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang tercermin dari meningkatnya rasa tanggung jawab, loyalitas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten serta upaya peningkatan komitmen organisasional menjadi faktor strategis dalam mendorong kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 6(1), 42–60.
- Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan*. 1, 48–55.
- Emilya Gusmita. (2024). Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. *Ebisma (Economics, Business, Management, & Accounting Journal)*, 4(1), 21–27.  
<https://doi.org/10.61083/ebisma.v4i1.48>

- Faustyna, M., & Jumani, J. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telesindo Shop. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1), 45–56.
- Firman, A. (2023). Hal. 168-182 E-ISSN: <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/ej> 168 Penggunaan Jasa Pada PT Pelindo Terminal Petikemas Bitung
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayati, S., & Andayani, T. (2017). Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(2), 112–120.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Arik Prasetya. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44 (1)(1), 31–39. <http://repository.uinsu.ac.id/23953/>
- Kamal F, Widi W, & Edy S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49.
- Kerns, C. D., & Rorholm, M. (2019). *Leading Thought Leadership : A Practice-Oriented Framework*.
- Ketut Hendra, Palupi, Lulup Endah Tri; & Sujana, Nyoman (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 579–586.
- Kolibu, M. T., & Dewi, Y. E. P. (2023). The Loyalty Role in Mediating Workload and Compensation for the Employee Performance at PT Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Bitung. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(2), 323–332.
- Laminullah, R., & Luturlean, B. S. (2023). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7(1), 69–75.
- Listiana, H. (2022). Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir: Meningkatkan Kualitas Penelitian. *Jurnal Lentara*, 15(2), 146–157.
- Lubis, A., & Pane, M. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 5(1), 67–78.
- Nurchayani, D., & Adnyani, I. (2016). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 6350–6377.
- Pio, R. J., Marentek, G. N., & Tatimu, V. (2021). Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado. *Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulung*, 2(6), 439–443.
- Pio, R. J., Tamba, A. W., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 33–41.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1), 22–38.
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial Least Squares Structural Squation Modeling ( PLS-SEM ) Analysis for Social and Management Research : A Literature Review Agus Purwanto *Journal of Industrial Engineering & Management Research. AGUSPATI Research Institute, Indonesia - SMA Negeri 1, Pati*, 2(4), 114–123.
- Putra, R. S., Agustina, T. S., & Aziz, A. A. B. (2025). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3745–3754. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3629>
- Riko Hendrajana, I. G. M., Ketut Sintaasih, D., & Saroyeni P, P. (2018). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7(1), 33–44. <https://doi.org/10.22334/jihm.v7i1.33>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. 5(3), 1126–1140.
- Rogahang, J., Kalangi, J., & Mantiri, C. Y. (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon”, *Productivity*, 2(2), pp. 85–91.

- Rumawas, W., Dame, B., & Waworundeng, W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *Jurnal Publikasi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*, 11(2), 77–84.
- Sambung, R. (2016). Dimensi komitmen organisasional: Dampaknya terhadap perilaku kerja pada organisasi sektor publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28–37.
- Setiawan, R., & Mulyadi, H. (2019). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 201–210.
- Sugiyono (2023) Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
- Tatimu, N. E. A. R. W. A. A. V., & Program. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Kota Bandung. *Productivity*, 2(3), 198–202. <http://repository.unpas.ac.id/53187/>
- Wulandari, R., & Putra, A. (2020). Komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai: Studi pada instansi pemerintahan daerah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 10(2), 89–98.