Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 18271- 18281
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin, Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI)

Nur Indah Sari[1], Andi Hendra Syam[2], Baharuddin[3]
[1-3]Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia
[1]nnurindahsari23@gmail.com , [2]andihendrasyam@gmail.co.id , [3]drsbaharuddin1717@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 45 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Komitmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, serta didukung fasilitas yang memadai terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja, komitmen, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pengelolaan disiplin, penguatan komitmen organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Komitmen, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tingginya persaingan dunia usaha menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, standar operasional, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Sementara itu, komitmen organisasi menunjukkan tingkat loyalitas serta keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi sehingga mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Di sisi lain, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta produktivitas karyawan.

PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa teknik dan konstruksi yang membutuhkan karyawan dengan kinerja tinggi dalam mendukung operasional perusahaan. Namun, berdasarkan hasil observasi awal masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti rendahnya kedisiplinan yang ditunjukkan oleh keterlambatan hadir, kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja, serta masih adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa pemberitahuan. Selain itu, meskipun hubungan antarkaryawan telah terjalin dengan baik, masih ditemukan tanggung jawab dan kualitas kerja yang belum optimal serta kondisi lingkungan kerja yang pada waktu tertentu kurang mendukung produktivitas karyawan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya perbedaan temuan pada berbagai objek penelitian sehingga diperlukan pengujian kembali pada perusahaan yang memiliki karakteristik organisasi berbeda.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Kajian Teoritas

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, serta perilaku kerja yang etis. Dengan demikian, disiplin menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan, loyalitas, dan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab, kesediaan bekerja lebih baik, serta memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Komitmen organisasi terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang secara bersama-sama memengaruhi perilaku kerja dan pencapaian kinerja.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, serta adanya jaminan keamanan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

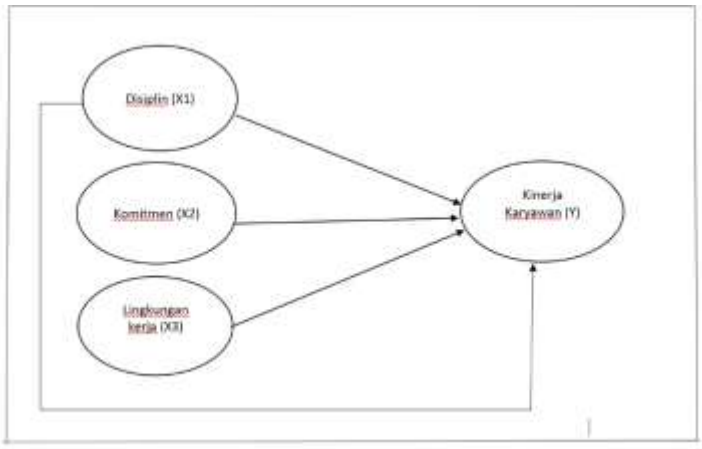
d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemampuan bekerja secara mandiri. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

e. Hubungan Antarvariabel

Secara teoritis, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi mendorong kepatuhan terhadap aturan kerja, komitmen organisasi meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Sinergi ketiga faktor tersebut diyakini mampu meningkatkan produktivitas, efektivitas, serta kualitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11935
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI). Penelitian dilaksanakan di kantor PT Tripola Panata Region 4 KTI, Kota Makassar, selama periode Maret–April 2026.

Populasi penelitian berjumlah 45 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan dan berbagai literatur yang relevan.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara untuk memperoleh informasi yang mendukung hasil penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel disiplin kerja, komitmen, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui analisis statistik deskriptif, uji kualitas instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja (X1), komitmen (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Operasionalisasi variabel mengacu pada indikator yang telah dikembangkan dari teori-teori manajemen sumber daya manusia dan diukur menggunakan skala Likert untuk memperoleh data yang valid dan reliabel.

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) yang berlokasi di Jalan Inspeksi Waduk Tunggu Antang, Kecamatan Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Lokasi tersebut dipilih karena sesuai dengan objek penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Waktu

Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu mulai bulan Maret hingga April 2026. Kegiatan penelitian meliputi observasi awal, penyusunan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner, wawancara, pengumpulan data, serta pengolahan dan analisis data penelitian.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11935
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

b. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada karyawan PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, serta berbagai literatur yang relevan sebagai pendukung penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data primer berasal dari jawaban responden terhadap instrumen penelitian yang disusun berdasarkan indikator variabel disiplin kerja, komitmen, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Adapun sumber data sekunder berasal dari dokumen perusahaan, laporan, referensi ilmiah, serta berbagai sumber kepustakaan yang berkaitan dengan objek penelitian dan digunakan untuk mendukung proses analisis serta pembahasan.

c. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) yang berjumlah 45 orang. Seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dijadikan sebagai objek penelitian.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat dijadikan responden untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih representatif.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran secara langsung mengenai kondisi dan aktivitas kerja di PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI). Kuesioner disebarkan kepada seluruh responden sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data berdasarkan indikator variabel penelitian yang diukur menggunakan skala Likert. Selain itu, wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi tambahan yang dapat mendukung dan memperkuat hasil penelitian.

Tabel 1 Skala Likert

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

e. Varibel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen terdiri atas disiplin kerja (X_1), komitmen (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11935
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan perilaku kerja yang etis. Komitmen diukur berdasarkan loyalitas, sikap terhadap tugas, tanggung jawab, dan disiplin dalam bekerja. Lingkungan kerja diukur melalui hubungan antar karyawan, suasana kerja, ketersediaan fasilitas kerja, dan keamanan lingkungan kerja. Adapun kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin untuk memperoleh data yang dapat dianalisis secara kuantitatif.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Perhitungan
Disiplin kerja (XI)	a. Kehadiran b. Ketaatan pada peraturan kerja c. Ketaatan pada standar kerja d. Tingkat kewaspadaan tinggi e. Bekerja Etis	Skala Likert
Komitmen kerja (X2)	f. Loyalitas g. Sikap terhadap tugas h. Tanggung jawab i. Disiplin pada pekerjaan	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X3)	j. Hubungan karyawan k. Suasana kerja l. Tersedianya Fasilitas kerja m. Keamanan	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	n. Kualitas kerja o. Kuantitas kerja p. Kerja sama q. Tanggung jawab inisiatif	Skala Likert

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
1	Laki-Laki	21	46.67%
2	Perempuan	24	53.33%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa 45 Karyawan yang bekerja di PT. Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 21 Karyawan atau 46,67% dari jumlah responden, sedangkan Karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 24 Karyawan atau sekitar 53,33% dari jumlah responden.

2) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Disiplin kerja	Jumlah Orang	Presentase
1	S1	23	51.11%
2	S2	4	8.89%
3	Lainnya	18	40.00%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data Diolah 2026

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11935
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Bersadarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa 45 Karyawan yang bekerja di PT. Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 23 Karyawan atau sekitar 51,11% dari jumlah responden. Karyawan yang memiliki pendidikan S2 berjumlah 4 Karyawan atau sekitar 8,89% dari jumlah responden. sedangkan Karyawan yang memiliki pendidikan selain S1 dan S2 berjumlah 18 Karyawan atau sekitar 40% dari jumlah responden.

3) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Orang	Presentase
1	20 – 25 Tahun	11	24.44%
2	26 – 30 Tahun	8	17.78%
3	> 30 Tahun	26	57.78%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data Diolah 2026

Bersadarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa 45 Karyawan yang bekerja di PT. Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI) yang memiliki rentan usia 20-25 tahun berjumlah 11 Karyawan atau sekitar 24,44% dari jumlah responden. Karyawan yang memiliki rentan usia 26-30 tahun berjumlah 8 Karyawan atau sekitar 17,78% dari jumlah responden. Karyawan yang memiliki rentan usia diatas 30 tahun berjumlah 26 Karyawan atau sekitar 57,78% dari jumlah responden.

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Tabel 6 Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,860	0.2876	**Valid**
X1.2	0,915	0.2876	**Valid**
X1.3	0,829	0.2876	**Valid**
X1.4	0,868	0.2876	**Valid**
X1.5	0,868	0.2876	**Valid**
X2.1	0,832	0.2876	**Valid**
X2.2	0,737	0.2876	**Valid**
X2.3	0,938	0.2876	**Valid**
X2.4	0,903	0.2876	**Valid**
X2.5	0,856	0.2876	**Valid**
X3.1	0,869	0.2876	**Valid**
X3.2	0,874	0.2876	**Valid**
X3.3	0,566	0.2876	**Valid**
X3.4	0,757	0.2876	**Valid**
Y1	0,708	0.2876	**Valid**
Y2	0,777	0.2876	**Valid**
Y3	0,631	0.2876	**Valid**
Y4	0,682	0.2876	**Valid**
Y5	0,656	0.2876	**Valid**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan pada hasil Uji Validitas pada tabel 6, bahwa semua item pada kuesioner menunjukkan variabel adalah Disiplin kerja (X1), Komitmen (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) valid dimana seluruh indeks nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel sebesar 0.2876. Sehingga hasil dari uji validitas dari semua variabel diatas menyatakan bahwa uji validitas sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data. Menurut Ghozali (2016).

2) Uji Reliabilitas

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	*Cronbach Alpha (a)*	Keterangan
Disiplin kerja	5	0,916	**Realible**

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11935
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Komitmen	5	0,908	**Realible**
Lingkungan kerja	4	0,771	**Realible**
Kinerja Karyawan	5	0,722	**Realible**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan pada Tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa uji reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai instrument penelitian. Maka hasil dari uji reliabilitas dinyatakan telah sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data menurut (Sunyoto, 2013:81).

c. Uji Asumusi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.28664740
Most Extreme Differences	Absolute		.106
	Positive		.094
	Negative		-.106
Test Statistic			.106
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.237
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.226
		Upper Bound	.248
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig > diatas 0,05 yaitu sebesar 0,200 sehingga data dapat dikatakan sebagai data yang baik atau data yang berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

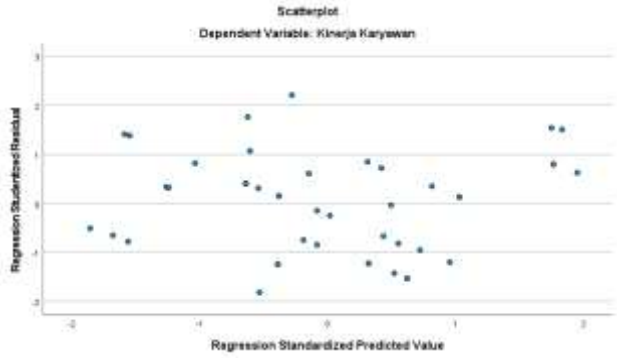
Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	.934	1.071
	Komitmen	.797	1.255
	Lingkungan Kerja	.749	1.334
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 9, terlihat bahwa variabel Disiplin kerja dan Komitmen memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11935
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Disiplin kerja, Komitmen dan Lingkungan kerja.

d. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.924	.432		2.138	.039
	Disiplin	.145	.067	.249	2.182	.035
	Komitmen	.205	.079	.321	2.607	.013
	Lingkungan Kerja	.366	.115	.405	3.188	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan pada Tabel 10, Maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.924 + 0{,}145\ X_1 + 0{,}205\ X_2 + 0{,}366\ X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,924 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel ini Disiplin kerja (X1), Komitmen (X2) dan Lingkungan kerja (X3) bernilai 0 maka variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,924.
- Berdasarkan tabel 10 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,145. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Disiplin kerja (X1), maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan tabel 10 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,205. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Komitmen (X2), maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan tabel 10 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,366. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Lingkungan kerja (X3), maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2) Uji Koefien Determinasi (R2)

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709[a]	.503	.467	.29695
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Komitmen				

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11935
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R2) pada Tabel 11, menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh nilai Adjusted R-*Square* sebesar 0,503 yang berarti 50,3% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Disiplin kerja (X1), Komitmen (X2) dan Lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya (100-50,3%) adalah sebesar 49,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

3) Uji Parsial (T)

Tabel 12 Uji Parsial (T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.924	.432		2.138	.039
	Disiplin	.145	.067	.249	2.182	.035
	Komitmen	.205	.079	.321	2.607	.013
	Lingkungan Kerja	.366	.115	.405	3.188	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 12, Dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,035 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t yang bernilai +2,182 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

- Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel 12 menunjukkan bahwa Komitmen (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,013 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komitmen (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t yang bernilai +2,607 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

- Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Tabel 12 menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X3) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,003 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t yang bernilai +3,188 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

4) Uji Simultan (F)

Tabel 13 Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.665	3	1.222	13.853	.000[b]
	Residual	3.615	41	.088		
	Total	7.280	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Komitmen						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Tabel 13 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja Karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI), dapat disimpulkan sebagai berikut. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11935
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan, standar kerja, dan tanggung jawab yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung fasilitas yang memadai mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Referensi

1. Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
2. Agustin, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 5(1), 78–90.
3. Ahmad, F., & Sari, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Individu Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 6(2), 45–57.
4. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Individu. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 14(2), 1–18.
5. Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
6. Chaerudin, dkk. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Bandung: Jejak Publisher.
7. Ernawati, E., Sinambela, E., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Edunomika, 6(1), 119–126. https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3870
8. Fadli, Y. (2022). Kinerja Karyawan: Konsep dan Pengukuran dalam Organisasi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(2), 14–22.
9. Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
10. Glickman, C. D., & Hurst, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Positif terhadap Produktivitas dan Kepuasan Kerja Karyawan. International Journal of Human Resource Management, 12(3), 55–70.
11. Haryono, H. (2023). Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Insan Mandiri. JURNAL ECONOMINA, 2(2), 602–611. https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.339
12. Hasibuan, M.S.P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
13. Inawati, N., Dinar, M., dkk. (2022). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen, 17(2), 55–68.
14. Ingsih, K., et al. (2021). Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. KAI Semarang Indonesia. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus, 12(2), 24–33. https://doi.org/10.35724/jies.v12i2.3931
15. Irawati, dkk. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada RSUD Dr. H. Chasan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(2), 14–22.
16. Jaya, A., & Sari, N. (2020). Pengaruh Komitmen Efektif terhadap Produktivitas dan Kualitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8(1), 33–47.
17. Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 3(2), 94–103.
18. Makhnun, I. J., & Trisnaningsih, S. (2023). Alat Pengukuran dan Faktor yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja: Sebuah Studi Literatur. Jurnal Fakultas Ekonomi, 12(4), 101–115.
19. Meissy, dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 72 di Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(3), 812–820.
20. Noor Arifin, & Arifin. (2010). Analisis Budaya Organisasional terhadap Komitmen Kerja Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara. Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, 7(1), 1–15.
21. Nuraini. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efisiensi dan Efektivitas Karyawan dalam Mencapai Target Kerja. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 5(2), 78–89.
22. Nurimansjah, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. YUME: Journal of Management, 6(2), 330–345.
23. Nuryani, R., & Jamilah, S. (2020). Pengaruh Kondisi Fisik Tempat Kerja terhadap Konsentrasi dan Efisiensi Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 9(1), 44–55.
24. Octarina, N., & Ardana, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(1), Juni 2022.
25. Panjaitan, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 5(2), 1–12.
26. Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38. https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375
27. Prasetyo, A., & Indrawati, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi dan Komitmen Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(1), 22–35.
28. Prasetyo, B., dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, 6(3), 421–432.
29. 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.
30. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior (Edisi ke-18). New Jersey: Pearson Education.
31. Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2022). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial). Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 3(2), 890–901.
32. Sastrohadiwirjo, B.S. (2021). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
33. Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
34. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
35. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11935
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

36. Suhardi, A., Ismilasari, I., et al. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2(2), 66–99.
37. Sulaiman, A. (2020). Pentingnya Hubungan Interpersonal antar Rekan Kerja dalam Menciptakan Suasana Kerja yang Harmonis. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 9(2), 67–78.
38. Tarigan, Y., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(1), 12–24.
39. Viona, O., Abunawas, A., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka, 2(2), 66–77.
40. Yulianti, P. (2020). Pengaruh Komitmen Tinggi terhadap Adaptasi dan Kinerja Tim Karyawan. Jurnal Mana*jemen dan Organisasi,* 11(3), 189–200.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11935
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)