



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DENDYMARKER INDAH LESTARI DI LUBUK LINGGAU

Reza Aditya Hidayat¹, Trisniarty Adjengmoelyati² Wani Fitriah³

Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis Korespondensi* : rezaadtya034@gmail.com^{1*}

adjengtrisniarty@gmail.com², wanifitriah61@gmail.com³

Article Information:

Received : 18 September 2025

Reviewed : 15 Oktober 2025

Accepted : 18 mei 2026

Abstract

This study aims to determine the Influence of Organizational Culture, Employee Commitment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Dendymarker Indah Lestari in Lubuk Linggau. This type of research is associative research. The data collection technique used is to distribute questionnaires. The research population was 90 employees. The number of samples in this study is 74. The data analysis used is qualitative and quantitative. The analytical methods applied are multiple linear regression analysis, F-test, t-test and coefficient of determination. The results of the study show the influence of Organizational Culture, Employee Commitment and Work Discipline on Employee Performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression. Simultaneously showing a positive and significant influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance with a Ftcal value (36.451) > Ftable of 2.78 with a significant 0.000 < 0.05. As Organizational Culture affects employee performance with a tcal value (3.568) > ttable (1.666) with a significant t of 0.001 < 0.05. Employee Commitment has a significant influence on Employee Performance with a tcal value (3.779) > ttable (1.666) with a significant t of 0.000 < 0.05. Work Discipline has a significant influence on Employee Performance with a tcal value (5.512) > ttable (1.666) with a significant t of 0.000 < 0.05. The determination of the 0.593 (59.3%) variable Organizational Culture and Work Discipline was able to explain performance. While the remaining 40.7% were influenced by other factors outside the study.

Keywords: Organizational Culture, Employee Commitment, Work Discipline, Employee Performance



1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Dendymarker Indah Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan industri dan untuk pasar ekspor. PT. Dendymarker Indah Lestari mempunyai perkebunan kelapa sawit di Desa Maur Lubuk Linggau sebanyak 2.937 hektar yang telah di bagi rata lebih kurang per divisi 600 hektar kebun kelapa sawit, peneliti ini hanya meneliti satu divisi yang luasnya 632 Hektar dengan jumlah karyawan 90 karyawan. Berikut adalah tabel hasil pelaksanaan Kinerja karyawan terhadap produksi kelapa sawit pada PT. Dendymarker dalam lima tahun terakhir.

Tabel 1. Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan dalam Produksi Kelapa Sawit PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau Tahun 2020-2024

Tahun	Target (Ton)	Produksi (Ton)	Target yang belum tercapai (Ton)
2020	22.752	18.351	19,35%
2021	22.752	20.634	9,31%
2022	22.752	23.596	Tercapai
2023	22.752	19.973	12,22%
2024	22.752	21.891	3,79%

Berdasarkan tabel di atas, yang diperoleh dari PT Dendymarker Indah Lestari dalam lima tahun terakhir jumlah produksi kelapa sawit mengalami naik turun atau tidak stabilnya target yang ditentukan perusahaan kepada karyawan dari tahun ke tahun. Hal ini terdapat masalah bagi keuntungan perusahaan. Selain itu dapat juga dilihat dari kuantitas kerja karyawan yang belum maksimal.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau".

2. Landasan Teori

2.1 Kinerja Karyawan

Kasmir (2022:182), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.



2.2 Budaya Organisasi

Wijaya (2024:10), Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang menjadi ciri khas suatu organisasi dan menjadi landasan bagi keputusan dan tindakan yang diambil oleh individu dalam konteks organisasi tersebut.

2.3 Komitmen Karyawan

Busro (2018:71), Komitmen karyawan organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

2.4 Disiplin Kerja

Hasibuan (2023:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan.

3. Metodologi

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau yang berjumlah 90 karyawan tetap dan penarikan sampel dilakukan dengan rumus slovin 5% dengan Sampel Keseluruhan Sebanyak 74 Responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan Propotional Stratified random sampling.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dengan cara menggunakan skala likert. Uji instrumen validitas dan reliabilitas, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi menggunakan SPSS.

4. Hasil

4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.644	1.361		1.943	.056
budayaorganisasi	.175	.049	.275	3.568	.001
komitmen	.300	.079	.315	3.779	.000



disiplinkerja	.365	.066	.465	5.512	.000
---------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 2,644 + 0,175X_1 + 0,300X_2 + 0,365X_3$$

Nilai konstanta menunjukkan bahwa seandainya variabel budaya organisasi, komitmen karyawan, dan disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar 2.644.

Nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,175 (positif), menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada budaya organisasi sebesar 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,175.

Nilai koefisien variabel komitmen karyawan sebesar 0,300 (positif), menunjukkan variabel komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada komitmen karyawan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,300.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,365 (positif), menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,365.

4.2 Uji F (simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1057.672	3	352.557	36.451	.000 ^b
	Residual	677.045	70	9.672		
	Total	1734.716	73			

Berdasarkan hasil uji F di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 36.451 > F_{tabel} 2,73$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan budaya organisasi, komitmen karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari.



4.3 Uji t

Tabel 4. Hasil Hasil Uji t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.644	1.361		1.943	.056
	budayaorganisasi	.175	.049	.275	3.568	.001
	komitmen	.300	.079	.315	3.779	.000
	disiplinkerja	.365	.066	.465	5.512	.000

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi (X_1) sebesar $3,568 > t_{tabel} 1.666$ dengan tingkat sig.t $0.001 < 0.05$ (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} untuk komitmen karyawan (X_2) sebesar $3.779 > t_{tabel} 1.666$ dengan tingkat sig.t $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (X_3) sebesar $5.512 > t_{tabel} 1.666$ dengan tingkat sig.t $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.4 Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.593	3.110

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,593, artinya budaya organisasi, komitmen karyawan, dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dendymarker Indah Lestari sebesar 59,3%. Sedangkan



sisanya sebesar 40,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari

Berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi budaya organisasi, komitmen karyawan, dan disiplin kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari. Selain itu, pada hasil uji hipotesis hasilnya diterima, maka disimpulkan ada pengaruh yang signifikan pada budaya organisasi, komitmen karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan melalui koefisien determinasi bahwa besarnya nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 59.3%.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2022:189), berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, komitmen karyawan, dan disiplin kerja termasuk ke dalam faktor tersebut yang memperkuat hasil dari penelitian ini.

Hasil ini didukung dengan penelitian Siti Nabila Triastika (2022), menyatakan secara bersama budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2022:189), berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu menyatakan secara parsial bahwa budaya organisasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung dengan penelitian Juprianto (2024), bahwa budaya organisasi dilakukan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



3. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2022:189), berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu menyatakan secara parsial bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung dengan penelitian Mahendra dkk (2024), komitmen dilakukan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2022:189), berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu menyatakan secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung dengan penelitian Amalia & Saragih (2023), disiplin kerja dilakukan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim maka dapat disimpulkan melalui hasil sebagai berikut:

1. Ada pengaruh budaya organisasi, komitmen karyawan, dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau. Berdasarkan hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< \alpha$.



2. Ada pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau. Berdasarkan hasil nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < a.
3. Ada pengaruh komitmen karyawan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau. Berdasarkan hasil nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < a.
4. Ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dendymarker Indah Lestari Lubuk Linggau. Berdasarkan hasil nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < a.

7. Daftar Pustaka

- [1] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru, Indonesia: Zanafa Publishing, 2018.
- [2] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Yogyakarta, Indonesia: Deepublish, 2021.
- [3] M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Prenada Media, 2018.
- [4] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2023.
- [5] I. Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2015.
- [6] I. Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2017.
- [7] I. Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasi SPSS*. Jakarta, Indonesia: Ghalia Indonesia, 2018.
- [8] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers, 2019.
- [9] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta, Indonesia: RajaGrafindo Persada, 2022.



-
- [10] S. Kholilah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2018.
- [11] S. Kholilah, *Perilaku Organisasi*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.
- [12] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Deepublish, 2021.
- [13] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana, 2018.
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2019.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2021.
- [16] D. Wijaya, *Manajemen Organisasi Modern*. Jakarta, Indonesia: Mitra Wacana Media, 2024.
- [17] I. Wahyudi and S. Salam, *Organizational Behavior*. Jakarta, Indonesia: Mitra Wacana Media, 2020.