

Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggeng Enau Palembang

Boma Pangestu^{1*}, Choiriyah², Efrina Masdaini³

^{1*, 2, 3} Universitas Muhammadiyah Palembang

ml.arya08@gmail.com

Received: 30-04-2026

Revised: 13-05-2026

Published: 20-06-2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 209 karyawan, dengan sampel sebanyak 68 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% serta teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,512 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 51,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara parsial, disiplin kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya melalui penegakan disiplin kerja, tetapi juga memerlukan penguatan komitmen organisasi melalui peningkatan kesejahteraan, sistem penghargaan yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Karyawan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

Citation:

Pangestu, B., Choiriyah., & Masdaini, E. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggeng Enau Palembang. *JEBMAFA: Journal of Economics, Business, Management, Accounting, Finance, and Administration*, 1(3), 270-284.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif, memiliki kedisiplinan kerja yang baik, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Tanpa adanya karyawan yang berperilaku kerja baik, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena mencerminkan tingkat efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan yang menunjukkan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas seseorang yang melaksanakan tugas pokok tertentu. Bisnis sangat penting bagi perusahaan untuk terus mempertahankan kinerja perusahaan dengan maksimal. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut Kasmir (2021), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disintesis bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu dan faktor perilaku kerja, sehingga tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga oleh sikap dan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam menilai kinerja perusahaan, karena karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Menurut Agustin et al., (2025), disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan yang baik akan menciptakan keteraturan, ketertiban, dan kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula peluang tercapainya kinerja yang optimal. Selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, yang berimplikasi pada kesediaan untuk memberikan kontribusi maksimal. Menurut Kholilah et al., (2022), komitmen organisasi adalah tekad, tanggung jawab, dan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berusaha mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara konseptual memiliki hubungan yang erat dalam membentuk kinerja karyawan.

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas subsektor perkebunan yang memiliki peran penting dalam perekonomian, khususnya dalam penyediaan bahan baku industri dan kontribusi terhadap pendapatan daerah. PT. Suryabumi Agrolangeng Enau merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang bertujuan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi daerah serta membuka lapangan kerja bagi masyarakat. Dengan karakteristik pekerjaan yang didominasi oleh aktivitas lapangan dan kerja tim, perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam mencapai target

produksi yang telah ditetapkan (Lasena & Suling 2024).

Perusahaan ini mulai melakukan kegiatan penanaman kelapa sawit pada tahun 1992 dengan SK pencadangan dari gubernur nomor 791/SK/1/1991 tertanggal 12 november 1991 di terbitkan Hak Guna Usaha (HGU) seluas 8.384,78 hektar pada bulan desember tahun 2000 dengan nomor 01/HGU/12/2000. Luas area yang digunakan untuk pembangunan pengolahan minyak kelapa sawit dengan kapasitas 90 ton TBS / jam dengan bangunan terdiri dari pabrik, kantor, laboratorium, bengkel dan perumahan / mess karyawan adalah seluas 19,23 hektar.

Tabel 1 Jumlah Produksi Sawit di PT. Surya Bumi Agrolangeng Enau Palembang lima tahun terakhir

Tahun	Produksi sawit	Target	Realisasi (%)	Jumlah yang tidak tercapai (%)
2020	52.850.300	58.000.000	91,12	8,88
2021	56.940.250	65.000.000	87,60	12,40
2022	64.480.700	70.000.000	92,12	7,88
2023	67.115.400	77.000.000	87,17	12,83
2024	59.870.900	65.000.000	92,11	7,89

Sumber : PT Surya Bumi Agrolangeng 2025

Capaian produksi sawit PT. Surya Bumi Agrolangeng Enau Palembang selama lima tahun terakhir belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Ketidaktercapaian target tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara target produksi dan realisasi, yang secara konseptual dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan sebagai pelaksana utama kegiatan operasional. Dalam perspektif manajemen, rendahnya capaian produksi mencerminkan belum optimalnya kinerja, yang dapat dipengaruhi oleh faktor perilaku kerja seperti disiplin dan komitmen organisasi.

Kondisi tidak tercapainya target produksi tersebut divalidasi dengan hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Surya Bumi Agrolangeng Enau Palembang melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Berdasarkan pra-riset mengenai kinerja karyawan, ditemukan fakta bahwa sebagian besar responden belum mampu menunjukkan performa yang optimal, di mana 20 responden merasa tidak konsisten dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan dan 18 responden memiliki kendala pada ketelitian serta kerapian hasil kerja. Masalah kinerja ini pun diperkuat oleh hasil wawancara dengan HRD dan Manajer Kebun Enau yang mengungkapkan adanya fenomena keterlambatan penyelesaian laporan keuangan akibat kurangnya kerja sama tim.

Rendahnya capaian produksi tersebut juga berkorelasi dengan tingkat kedisiplinan dan komitmen organisasi karyawan yang masih belum optimal. Data menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih sering datang terlambat dan belum sepenuhnya mematuhi aturan kerja, serta terdapat kecenderungan rendahnya komitmen yang ditunjukkan melalui kurangnya kesediaan untuk memberikan usaha lebih dalam pekerjaan. Secara teoritis, kondisi ini memperkuat bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Sehingga hubungan antara target produksi, kinerja karyawan, serta disiplin dan komitmen organisasi dapat dijelaskan secara konseptual sebagai suatu rangkaian yang saling berkaitan dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Menurut penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

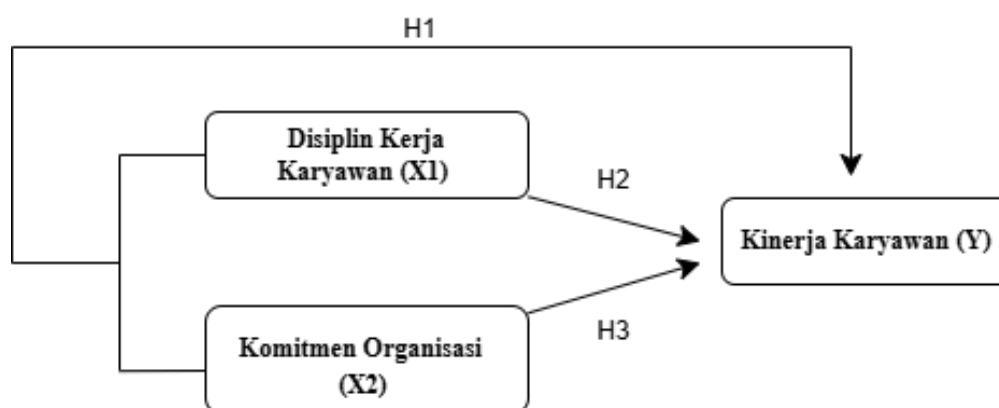
signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi (Lestari et al., 2025). Selain itu, penelitian Miranda et al., (2024) juga menegaskan bahwa disiplin kerja bersama kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja. Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Prabowo & Lesmana 2023). Penelitian Rahamansyah, (2023) juga dijelaskan disiplin kerja yang dikombinasikan dengan pengawasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, terdapat kesenjangan penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada sektor industri umum dan manufaktur, sehingga belum banyak mengkaji secara spesifik pada sektor perkebunan kelapa sawit yang memiliki karakteristik kerja yang berbeda, seperti dominasi aktivitas lapangan, beban kerja fisik yang tinggi, serta ketergantungan pada kerja tim dalam proses produksi. Perbedaan karakteristik ini berpotensi memengaruhi pola hubungan antara disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, sehingga temuan dari sektor lain belum tentu dapat digeneralisasikan secara langsung pada sektor perkebunan. Sehingga terdapat kesenjangan empiris antara teori dan kondisi lapangan, di mana secara teoritis disiplin kerja dan komitmen organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, namun pada kenyataannya kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau belum menunjukkan hasil yang optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa hubungan antar variabel tersebut belum sepenuhnya terjelaskan dalam konteks nyata organisasi, sehingga memerlukan pengujian yang lebih mendalam (Rakasiwi, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada dua aspek utama. Pertama, penelitian ini mengkaji secara simultan pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks sektor perkebunan kelapa sawit yang masih relatif jarang diteliti. Kedua, penelitian ini menempatkan kondisi empiris perusahaan sebagai dasar analisis untuk menguji kesenjangan antara teori dan praktik, sehingga tidak hanya menguji hubungan antar variabel, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai dinamika kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam memperjelas hubungan antar variabel, sekaligus kontribusi praktis dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan yang lebih sesuai dengan karakteristik sektor perkebunan

Penelitian ini terletak pada pendekatan kontekstual dan integratif dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada sektor perkebunan kelapa sawit yang memiliki karakteristik kerja berbeda dibanding sektor lain, seperti dominasi aktivitas lapangan, beban kerja fisik tinggi, serta ketergantungan pada kerja tim. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model analisis serta didasarkan pada kondisi empiris perusahaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan realitas, khususnya terkait belum optimalnya capaian kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, mengidentifikasi peran kedua variabel tersebut dalam menjelaskan belum tercapainya target produksi perusahaan, serta memberikan rekomendasi yang tepat dalam upaya meningkatkan

kinerja karyawan secara lebih efektif dan kontekstual.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian asosiatif, yang menurut Sugiyono (2022) bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, dalam hal ini keterkaitan disiplin kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT. Suryabumi Aggrolanggeng, Palembang, yang beralamat di Simpang Tais, Gunung Megang, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatera Selatan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Suryabumi Aggrolanggeng sebanyak 209 orang, di mana melalui perhitungan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10%, diperoleh sampel sebanyak 68 responden yang ditentukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Penggunaan tingkat kesalahan 10% dalam penelitian ini masih dapat diterima dalam penelitian sosial, terutama pada populasi yang relatif homogen, sehingga sampel yang diperoleh tetap dianggap representatif dalam menggambarkan kondisi populasi (Sugiyono, 2022).

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel yang mengacu pada teori yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator menurut Kasmir (2021) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, tanggung jawab, dan kerja sama. Disiplin kerja diukur berdasarkan indikator menurut Hasibuan (2022) yang mencakup ketaatan terhadap waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab terhadap tugas, ketaatan terhadap perintah pimpinan, serta kesadaran terhadap norma kerja. Sementara itu, komitmen organisasi diukur berdasarkan indikator menurut Hasibuan (2022) yang meliputi loyalitas, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, keterlibatan dalam pekerjaan, serta kesediaan untuk berkorban.

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju), sehingga memungkinkan pengukuran persepsi responden secara kuantitatif (Sugiyono, 2022). Uji kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas menggunakan korelasi product moment dengan taraf signifikansi 0,05 serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha (Sugiyono, 2022).

Seluruh item pernyataan yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dinyatakan valid dan tidak terdapat item yang dieliminasi, sehingga seluruh instrumen digunakan dalam analisis.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas untuk mengetahui distribusi data, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terjadi korelasi antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk menguji kesamaan varians residual (Sugiyono, 2022). Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini diawali dengan melakukan uji instrumen untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 30 responden uji coba, seluruh item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (Sugiyono, 2022). Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk seluruh variabel berada di atas 0,6, sehingga kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2022).

Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan nilai *Pearson Correlation* dengan menggunakan bantuan program SPSS. dengan kriteria pengujian nilai $r_{tabel} = n-2$, dengan $\alpha = 10\%$. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3061) maka hasil uji instrument dikatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,3061) maka hasil uji instrument dikatakan tidak valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,844	>	0,3061	Valid
	Y.2	0,852	>	0,3061	Valid
	Y.3	0,438	>	0,3061	Valid
	Y.4	0,739	>	0,3061	Valid
	Y.5	0,915	>	0,3061	Valid
	Y.6	0,863	>	0,3061	Valid
Disiplin Kerja	X1.1	0,856	>	0,3061	Valid
	X1.2	0,808	>	0,3061	Valid
	X1.3	0,820	>	0,3061	Valid
	X1.4	0,761	>	0,3061	Valid
	X1.5	0,724	>	0,3061	Valid
	X1.6	0,412	>	0,3061	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,760	>	0,3061	Valid
	X2.2	0,879	>	0,3061	Valid
	X2.3	0,632	>	0,3061	Valid
	X2.4	0,759	>	0,3061	Valid

X2.5	0,679	>	0,3061	Valid
X2.6	0,573	>	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2026

Berdasarkan pada tabel di atas hasil pengolahan data, menggunakan bantuan SPSS Versi 25.0 for windows menunjukkan bahwa seluruh pearson correlation memiliki nilai lebih besar dari rtabel (0,3061), artinya seluruh pernyataan tersebut dijadikan alat ukur valid, dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara Bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai Cronbach Alpa < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,848	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,798	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,807	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2026

Nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel yaitu nilai Cronbach's Alpha variabel Kinerja Karyawan (0,848) lebih besar dari 0,60. Nilai Cronbach's Alpha variabel Disiplin Kerja (0,798) lebih besar dari 0,60. Nilai Cronbach's Alpha variabel Komitmen Organisasi (0,807) lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas pada keseluruhan variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggang Enau Palembang. Setelah dianalisis menggunakan program SPSS versi 25 maka dapat dilihat output regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.714	.334	
Disiplin Kerja	.374	.098	.371
Komitmen Organisasi	.446	.091	.474

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai constant sebesar (0,714), koefisien untuk variabel Disiplin Kerja sebesar (0,374) dan koefisien untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar (0,446). Melalui hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai koefisien-koefisien tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,714 + 0,374X_1 + 0,446X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,714 bernilai positif menunjukkan bahwa seandainya variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi dianggap tetap atau bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai 0,714.

Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,374, menunjukkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila Disiplin Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun, dengan asumsi nilai variabel Komitmen Organisasi tetap atau tidak berubah.

Nilai koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,446, menunjukkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila variabel Komitmen Organisasi menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun, dengan asumsi nilai variabel Disiplin Kerja tetap atau tidak berubah.

Uji F (Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat:

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.461	2	9.731	36.146	.000 ^b
	Residual	17.498	65	.269		
	Total	36.959	67			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2026

Tabel di atas menunjukkan hasil uji F (simultan) dapat dilihat nilai Fhitung untuk variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggang Enau Palembang sebesar 36,146. Sedangkan nilai Ftabel dengan taraf nyata $\alpha = 10\%$ dan derajat kebebasan Ftabel = f (k-1) (n-k), Ftabel = f (3-1) (68-3) = f (2) (65) sebesar 2,39. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung (36,146) > Ftabel (2,39), dengan tingkat signifikan sebesar (0,000) < 0,1. Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggang Enau Palembang.

Uji T (Persial)

Uji t dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/indivisu terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.138	.036
	Disiplin Kerja	3.838	.000
	Komitmen Organisasi	4.913	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2026

Nilai T tabel dengan taraf nyata $\alpha = 10\%$, T tabel = t ($\alpha/2$) (n-2) = t (0,1/2) (68-2) = t (0,05) (66) adalah sebesar 1,668 dapat dijelaskan bahwa, nilai thitung variabel Disiplin Kerja sebesar (3,838) > T tabel (1,668) dengan nilai sig sebesar (0,000) < 0,1. Maka H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya variabel ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggang Enau Palembang. Selanjutnya pada variabel

Komitmen Organisasi nilai T hitung sebesar (4,913) > T tabel (1,668) dengan nilai sig T sebesar (0,000) < 0,1. Maka H03 ditolak dan Ha3 diterima artinya variabel ada pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggang Enau Palembang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggang Enau Palembang.

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.512	.51884

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,512 berarti bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggang Enau Palembang sebesar 51,2% dan sisanya sebesar 48,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti tanggung jawab, ketaatan pada aturan dan kemampuan kerja. Dalam konteks penelitian sosial, nilai ini dapat dikategorikan sebagai effect size sedang hingga kuat, sehingga model yang digunakan memiliki daya jelaskan yang cukup baik.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggang Enau Palembang

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggang Enau, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,10). Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan kerja, tetapi juga oleh tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,512 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi sebesar 51,2% dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, yang dapat dikategorikan sebagai pengaruh moderat. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori perilaku organisasi dan teori motivasi, di mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi antara kontrol eksternal dan dorongan internal. Disiplin kerja merepresentasikan kontrol eksternal yang menekankan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu Simbolon (2024). Dalam hal ini, karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih konsisten, proaktif, dan bertanggung jawab, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan karyawan yang hanya bekerja berdasarkan tekanan aturan semata.

Secara empiris, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja

karyawan. Dominansi ini dapat dijelaskan secara kontekstual dalam sektor perkebunan kelapa sawit yang memiliki karakteristik kerja berbasis lapangan, tuntutan fisik yang tinggi, serta ketergantungan pada kerja tim Sembiring et al., (2025). Dalam kondisi kerja seperti ini, kepatuhan terhadap aturan kerja saja tidak cukup untuk menjamin tercapainya target produksi. Sebaliknya, karyawan dituntut memiliki loyalitas, rasa memiliki, serta kesediaan untuk berkontribusi secara lebih dalam menghadapi kondisi kerja yang dinamis dan menantang. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi faktor yang lebih menentukan karena berkaitan langsung dengan kesediaan individu untuk tetap bekerja secara optimal meskipun dalam situasi kerja yang tidak selalu ideal.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai bagian dari faktor perilaku kerja. Hasibuan menegaskan bahwa *kedisiplinan dan komitmen mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal*, sehingga keduanya menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Namun demikian, terdapat penelitian Supratman et al., (2023) yang menunjukkan hasil berbeda, di mana disiplin kerja justru menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan komitmen organisasi, terutama pada organisasi yang memiliki sistem pengawasan yang ketat dan struktur kerja yang formal. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa kekuatan pengaruh masing-masing variabel sangat bergantung pada karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan. Pada organisasi yang berbasis aturan yang ketat, disiplin kerja menjadi faktor utama dalam mengendalikan perilaku karyawan, sedangkan pada organisasi dengan karakteristik kerja dinamis dan berbasis lapangan seperti sektor perkebunan, komitmen organisasi cenderung lebih berperan dalam mendorong kinerja Ardila (2024).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggang Enau, dengan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja sebesar 51,2%. Secara parsial, komitmen organisasi merupakan variabel yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa keterikatan psikologis, loyalitas, serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi memiliki peran yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kepatuhan terhadap aturan kerja, tetapi juga pada penguatan komitmen organisasi, terutama dalam konteks pekerjaan berbasis lapangan seperti sektor perkebunan kelapa sawit yang menuntut konsistensi, kerja sama, dan ketahanan kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggang Enau Palembang

Hasil uji hipotesis secara parsial nilai thitung variabel Disiplin Kerja sebesar (3,838) > ttabel (1,668) dengan nilai sig t sebesar (0,000) < 0,1 sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggang Enau Palembang. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Disiplin Kerja merupakan aspek yang mempengaruhi dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Sebagaimana tinjauan terhadap rendahnya Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggang Enau Palembang, yang dipengaruhi oleh Disiplin Kerja yang kurang baik. Sebab apabila digabungkan dengan gambaran umum jawaban responden memperlihatkan hubungan yang

saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak dari Disiplin Kerja yang baik maka akan berdampak meningkatkan Kinerja Karyawan, sebaliknya apabila Disiplin Kerja menurun, akan berdampak menurunkan Kinerja Karyawan.

Secara teoritis, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui perspektif teori perilaku organisasi, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme kontrol eksternal yang mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan (Triansyah, 2024). Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja lebih terstruktur, meminimalisir kesalahan, serta meningkatkan efisiensi waktu kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja Tholib et al., (2024).

Namun demikian, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, di mana disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama pada organisasi yang lebih mengandalkan motivasi intrinsik dibandingkan kontrol formal. Perbedaan ini menunjukkan bahwa efektivitas disiplin kerja sangat bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Dalam konteks sektor perkebunan kelapa sawit, disiplin kerja tetap berperan penting dalam menjaga keteraturan operasional, namun pengaruhnya cenderung tidak sekuat komitmen organisasi. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan lapangan yang menuntut ketahanan fisik, kerja sama tim, serta inisiatif individu, sehingga keterikatan karyawan terhadap organisasi menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendorong kinerja (Agusria, 2022).

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, kesetiaan/komitmen tanggung jawab dalam menjalankan tugas, ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan kemampuan kerja. Penelitian oleh Triansyah (2024) menemukan bahwa peningkatan kedisiplinan karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Selain itu, penelitian oleh Tholib et al. (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja, khususnya dalam meningkatkan ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan. Namun demikian, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, di mana disiplin kerja tidak selalu menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Salsabila (2024); Adnyana et al., (2025) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menjadi kurang signifikan ketika karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas disiplin kerja sangat bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas berkontribusi dalam meningkatkan kinerja. Secara teoritis, disiplin kerja sebagai bentuk kontrol eksternal mampu mendorong keteraturan dan efisiensi kerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Namun demikian, dalam konteks sektor perkebunan kelapa sawit, pengaruh disiplin kerja cenderung tidak lebih dominan dibandingkan komitmen organisasi, mengingat karakteristik pekerjaan lapangan yang menuntut inisiatif, ketahanan, dan kerja sama tim, sehingga keterikatan karyawan terhadap organisasi menjadi faktor yang lebih kuat dalam menentukan kinerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggang Enau Palembang

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggang Enau, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,10$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui perspektif teori perilaku organisasi dan teori motivasi, di mana komitmen organisasi mencerminkan motivasi intrinsik yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang tidak hanya terbatas pada tugas formal, tetapi juga *extra-role behavior*, yaitu kesediaan untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan demi kepentingan organisasi (Riyanti, 2023). Kondisi ini menyebabkan karyawan bekerja dengan tingkat tanggung jawab, loyalitas, dan konsistensi yang lebih tinggi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Secara empiris, temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan (Maharani et al., 2024). Hal ini dapat dijelaskan secara kontekstual dalam sektor perkebunan kelapa sawit yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis lapangan, tuntutan fisik yang tinggi, serta ketergantungan pada kerja tim. Dalam kondisi kerja seperti ini, karyawan tidak hanya dituntut untuk patuh terhadap aturan, tetapi juga harus memiliki kesediaan untuk berkontribusi secara lebih dalam menghadapi kondisi kerja yang menantang. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi faktor yang lebih menentukan karena berkaitan dengan rasa memiliki, loyalitas, dan kesediaan untuk tetap bekerja secara optimal meskipun dalam situasi kerja yang tidak selalu ideal.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaan. Selain itu, penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, di mana komitmen organisasi tidak selalu menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Salsabila (2024) menunjukkan bahwa dalam organisasi dengan sistem kerja yang sangat terstruktur, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh disiplin kerja dibandingkan komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas komitmen organisasi sangat bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi memegang peranan krusial dalam menentukan kualitas hasil kerja karyawan. Tingginya nilai thitung pada variabel ini membuktikan bahwa keterikatan emosional karyawan terhadap PT. Surya Bumi Agrolanggang menjadi pemicu munculnya *extra-role behavior* atau kesediaan untuk bekerja melebihi standar minimum. Karyawan dengan komitmen yang tinggi tidak hanya bekerja untuk menggugurkan kewajiban, tetapi didorong oleh keinginan untuk berkontribusi bagi kemajuan organisasi meskipun dihadapkan pada kendala di lapangan (Wahyuni & Budiono 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional, loyalitas, serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi mampu mendorong peningkatan kinerja melalui perilaku kerja yang lebih proaktif dan konsisten, termasuk *extra-role behavior*. Secara kontekstual, dalam sektor perkebunan kelapa sawit yang memiliki karakteristik kerja lapangan dengan tuntutan fisik tinggi dan kerja tim yang kuat, komitmen organisasi menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja, karena kinerja tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga oleh kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara optimal dalam berbagai kondisi kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Bumi Agrolanggeng Enau Palembang dengan kontribusi sebesar 51,2%. Secara parsial, kedua variabel juga terbukti signifikan, namun komitmen organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja tidak cukup hanya bertumpu pada kepatuhan terhadap aturan kerja (disiplin), tetapi sangat ditentukan oleh tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dengan memperkuat sekaligus menegaskan bahwa dalam konteks perusahaan perkebunan, komitmen organisasi memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan disiplin kerja dalam mendorong kinerja karyawan. Implikasi praktisnya, perusahaan tidak cukup hanya menegakkan aturan dan kedisiplinan, tetapi harus secara serius membangun komitmen karyawan melalui peningkatan kesejahteraan, sistem penghargaan yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*). Tanpa adanya komitmen yang kuat, kedisiplinan yang diterapkan cenderung bersifat formalitas dan kurang berdampak maksimal terhadap peningkatan kinerja.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji dua variabel utama dan terbatas pada satu objek penelitian, sehingga belum mampu menjelaskan keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan secara konsisten memperkuat komitmen dan disiplin kerja sebagai strategi utama peningkatan kinerja, serta bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan generalizable.

ACKNOWLEDGMENTS

Penulis menyampaikan kepada setiap pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam penelitian serta penulisan.

CONFLICTS OF INTEREST

Para penulis menegaskan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan yang dapat memengaruhi

hasil maupun interpretasi dari artikel ini.

ETHICS STATEMENT

Penelitian ini adalah hasil karya orisinal yang belum pernah muncul dalam bentuk publikasi apa pun sebelumnya serta tidak sedang diajukan ke peninjauan pada jurnal lain.

DECLARATION OF GENERATIVE AI

Dalam proses penyusunan naskah ini, teknologi AI generatif digunakan sebagai alat bantu untuk penyuntingan bahasa dan perumusan struktur penulisan.

REFERENSI

- Adnyana, I. W. E., Tahu, G. P., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99. *EMAS*, 6(5), 1020–1036. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.6691>
- Agusria, L., Fitantina, F., Kholilah, K., & Permana, A. (2022). The influence of work discipline, organizational culture, and competence on employee performance (Study on Bukit Asam Tbk Company Kertapati Pier Unit, South Sumatera). *International Journal of Business, Management and Economics*, 3(4), 371–381.
- Agustin, A. W., Fitriah, W., & Agusria, L. (2025). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 7435–7445.
- Ardila, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Roda Oto Cemerlang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia*, 11(1), 23–34.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kholilah, K., Beremau, M. T., & Fitriah, W. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia wilayah usaha telekomunikasi Sumsel. *Motivasi*, 7(1), 51–58.
- Lasena, Z. A., & Sukung, N. D. A. (2024). Perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan mengontrol sumber daya manusia. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Pendidikan*, 1(2), 196–207. <https://doi.org/10.62951/prosemnasipi.v1i2.42>
- Lestari, R. K. T., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Determinasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 6(1), 329–338.
- Maharani, T. A., Trihandayani, Z., & Permana, A. (2024). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 1(3), 174–184. <https://doi.org/10.61079/jkemi.v1i3.28>
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miranda, E. G., Liswani, E., & Agusria, L. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantation Tbk Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 1(3), 155–164. <https://doi.org/10.61079/jkemi.v1i3.24>
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumber Daya*, 2(3), 67–71.

<https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>

- Rahamansyah, A. (2023). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(3), 241–255.
- Rakasiwi, F. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Swiss-Belinn Makassar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).
- Riyanti, I., & Diwanti, D. P. (2023). Analisis kualitatif pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Target: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 229–234. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3207>
- Sembiring, E., Widiastuti, N. P., & Susena, I. K. S. (2025). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Sunset Seminyak. *Jumanis: Journal of Management and Business*, 1(1), 1–12.
- Simbolon, S. (2024). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hotel Citi Inn Medan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), 38–55.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Cahya Yudha Niagatama). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(1).
- Tholib, S. Z. A. Z., Maulina, S. B., Azizah, F. N., & Wahyu, S. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 206–212. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i5.1461>
- Triansyah, A. A. (2024). Manajemen sumber daya manusia. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 11–20.
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781>