P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Morowali Mitra Perkasa (MMP)

[1]Nazla Yasmien Putri, [2]Farida, [3]Herminda, [4]Estu Maharani, [5]Ruwaida
[12345]Manajemen, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta,

E-mail: [1]nazla.y.p123@gmail.com, [2]farida@upi-yai.ac.id, [3]herminda@upi-yai.ac.id, [4]estu.maharani@upi-yai.ac.id, [5]ruwaida@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Morowali Mitra Perkasa (MMP). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi berganda, serta diolah menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, diikuti oleh disiplin kerja yang tinggi, kompensasi yang adil, dan tingkat kepuasan kerja yang memadai. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap faktor - faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Kata kunci: budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of organizational culture, work discipline, compensation and job satisfaction on employee performance at PT Morowali Mitra Perkasa (MMP). The method used in this research is a quantitative approach with data analysis using multiple regression, and processed using SmartPLS 4.0. The research results show that a positive organizational culture significantly influences employee performance, followed by high work discipline, fair compensation, and adequate levels of job satisfaction. These findings indicate that good management of these factors can improve overall employee performance. It is hoped that this research can contribute to management in designing effective strategies to increase productivity and organizational success.

Keyword: organizational culture, work discipline, compensation, job satisfaction, employee performance.

DOI : 10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi menghadirkan banyak peluang dan tantangan bagi dunia bisnis, dengan persaingan yang semakin ketat di tingkat global. Perusahaan harus terus berinovasi dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk bertahan. Dari berbagai jenis sumber daya, sumber daya manusia (SDM) dianggap paling vital, karena mereka bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang dijelaskan Hariandja (2002), sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama dalam sebuah perusahaan, selain modal. Meskipun sebuah perusahaan memiliki sumber daya alam yang melimpah, tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, proses produksi tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Salah satu strategi penting dalam pengelolaan SDM adalah melalui penerapan budaya organisasi yang kuat dan efektif.

Budaya organisasi mencakup ideologi, nilai-nilai, filosofi, harapan, asumsi, sikap, serta norma-norma yang secara kolektif dimiliki dan mengikat setiap anggota dalam organisasi (Primasheila, Hanafi & Bakri, 2017). Budaya organisasi sangat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Penerapan budaya organisasi yang tepat dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018). Dalam konteks ini, budaya yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Selain budaya organisasi, kompensasi merupakan faktor eksternal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas usaha dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, menurut Dwianto, Purnamasari, dan Tukini (2019). Penelitian Septerina dan Rusda (2018) menunjukkan bahwa kompensasi yang dikelola secara tepat dapat memotivasi karyawan untuk selalu berusaha memberikan kinerja optimal bagi perusahaan.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Tidak seperti kompensasi yang merupakan faktor eksternal, disiplin muncul dari dalam diri karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berkomitmen dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka.

Kepuasan kerja juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam melihat dan menjalankan pekerjaannya. Kepuasan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, kompensasi, dan work-life balance. Frame & Hartog (Moedy, 2013) mendefinisikan work-life balance sebagai kebebasan karyawan dalam menggunakan waktu kerja untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan komitmen lain, seperti keluarga, hobi, dan studi, agar karyawan tidak hanya terfokus pada tanggung jawab pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah konsep yang sangat penting dalam organisasi bisnis yang terus berkembang dan telah menjadi salah satu isu utama dalam manajemen sumber daya manusia (Bose, 2018:72). Organisasi yang mampu mencapai kinerja baik tidak dapat dipisahkan dari hasil yang diperoleh oleh anggotanya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengkoordinasikan setiap anggotanya untuk mencapai kinerja yang optimal (Kambey, 2013:142).

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi yang terus berkembang, faktor-faktor tersebut memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan kolektif. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sementara disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berkomitmen pada tugas mereka. Kompensasi yang adil dan memadai berfungsi sebagai motivasi tambahan, dan kepuasan kerja berkontribusi pada loyalitas serta semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, memahami interaksi antara keempat faktor ini sangat penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut (Dessler, 2019) adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi. Sedangkan menurut (Flippo, 2018), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan karyawan sebagai tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dengan organisasi dimana kinerja dan perilaku karyawan mempengaruhi hasil pencapaian dari sasaran target pencapaian organisasi.

Perilaku Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003), perilaku dan karakter sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan. Prestasi kerja seseorang sangat bergantung pada motivasi internal mereka untuk mencapai tujuan pribadi.

Menurut Robbins dan Judge (2013), perilaku individu dalam organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional dan budaya yang ada, yang semakin memperkuat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Widodo (2015) mendeskripsikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, dan kinerja organisasi sebagai kombinasi dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Bangun (2012) dalam Wijaya (2015), kinerja mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu, serta norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan fungsi yang telah ditetapkan atau berlaku dalam perusahaan.

Menurut Dessler dan Arif Ramdhani (2011: 18), indikator kinerja karyawan mencakup beberapa aspek utama yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kinerja individu dalam sebuah organisasi. Indikator-indikator tersebut antara lain:

- Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
- Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)
- Pengetahuan tentang Pekerjaan (*Job Knowledge)*
- Kreativitas (*Creativity*)
- Kerjasama (*Cooperation*)
- Kemampuan untuk Belajar dan Berkembang (*Ability to Learn and Develop*)

DOI : 10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

Budaya Organisasi

Menurut Schein (1992), budaya organisasi adalah pola dasar yang diakui dan diterima oleh anggota organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman dalam menghadapi masalah, membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan, serta menyatukan seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu diajarkan secara berkelanjutan kepada setiap anggota baru, sehingga dapat menjadi acuan dalam menganalisis, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Sementara itu, menurut Waridin & Masrukhin (2006), budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai atau simbol yang dipahami dan diikuti bersama, sehingga menciptakan rasa kekeluargaan di antara anggota organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga dapat menghasilkan kondisi di mana anggota merasa berbeda dari organisasi lain, sehingga memberikan ciri khas yang unik dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Berdasarkan teori tentang pengertian budaya organisasi dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai dan norma yang krusial dalam perusahaan. Nilai dan norma ini berfungsi sebagai pedoman bagi organisasi dan anggotanya dalam mengambil setiap langkah yang berkaitan dengan jalannya organisasi.

Menurut Robbins (2010: 510), indikator pengukuran budaya organisasi meliputi beberapa dimensi utama yang dapat digunakan untuk memahami dan mengevaluasi budaya dalam sebuah organisasi. Indikator-indikator tersebut antara lain:

- Inovasi dan Pengambilan Risiko (*Innovation and Risk Taking*)
- Perhatian terhadap Detail (*Attention to Detail*)
- Orientasi Hasil (*Outcome Orientation)*
- Orientasi Orang (*People Orientation*)
- Orientasi Tim (*Team Orientation*)
- Keagresifan (*Aggressiveness*).
- Stabilitas (*Stability*)

Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89), disiplin kerja adalah sikap kepatuhan terhadap aturan dan norma yang ada di perusahaan untuk meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan terhadap aturan dan norma yang ditetapkan di perusahaan, demi meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013), indikator pengukuran disiplin kerja mencakup beberapa aspek utama yang dapat digunakan untuk menilai tingkat disiplin karyawan dalam sebuah organisasi. Indikator-indikator tersebut antara lain:

- Ketaatan terhadap Aturan (*Compliance with Rules*)
- Ketepatan Waktu (*Punctuality*):
- Tanggung Jawab dalam Pekerjaan (*Responsibility in Work*)
- Kehadiran (*Attendance*)
- Kepatuhan terhadap Perintah (*Obedience to Commands*)
- Kerjasama (*Cooperation*)

Kompensasi

Secara umum kompensasi merupakan kunci yang dapat mendorong karyawan melakukan tugas yang sesuai dengan keinginan organisasi. Kompensasi akan membantu organisasi untuk menumbuhkan motivasi atau kemauan karyawan untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang dibutuhkan organisasi.

T. H. Handoko, (2003) menyebutkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA

yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan Kinerja Karyawan serta mening-katkan kebutuhan hidupnya.

Menurut Henry Simamora (2011: 42), indikator kompensasi dapat dibedakan menjadi dua dimensi utama, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Setiap dimensi memiliki indikator spesifik yang mencerminkan berbagai aspek dari sistem kompensasi.

Kompensasi Langsung :

- Gaji Pokok (*Basic Salary*)
- Tunjangan (*Allowances*)
- Bonus (*Bonuses*)
- Insentif (*Incentives*)

Kompensasi Tidak Langsung :

- Tunjangan Kesehatan (*Health Benefits)*
- Tunjangan Pensiun (*Retirement Benefits)*
- Cuti Berbayar (*Paid Leave*)
- Program Kesejahteraan Karyawan (*Employee Welfare Programs*)
- Asuransi Lainnya (*Other Insurance Benefits)*
- Fasilitas Perusahaan (*Company Facilities*)

Kepuasan Kerja

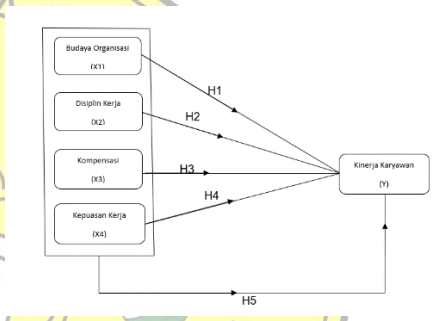
Menurut Siagian (2012:295), kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang, baik positif maupun negatif, terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2007:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif seseorang terhadap aktivitas pekerjaannya.

Menurut Luthans (2011: 141), indikator kepuasan kerja mencakup beberapa aspek utama yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kepuasan karyawan dalam sebuah organisasi. Indikator-indikator tersebut antara lain:

- Pekerjaan itu Sendiri (*The Work Itself*)
- Gaji (*Pay*)
- Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunities)*
- Pengawasan (*Supervision*)
- Rekan Kerja (*Co-workers*)
- Kondisi Kerja (*Working Conditions*)
- Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (*Work-Life Balance)*

3. METODOLOGI

A. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian pada gambar 1, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H_1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Morowali Mitra Perkasa (MMP)

H_2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Morowali Mitra Perkasa (MMP)

H_3: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Morowali Mitra Perkasa (MMP)

H_4: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Morowali Mitra Perkasa (MMP)

B. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:136) mendefinisikan populasi sebagai bidang umum yang terdiri dari subjek dan objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk

DOI : 10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

dijadikan penelitian kemudian mendapat kesimpulan.

Jumlah populasi adalah total dari semua subjek yang diteliti, di mana peneliti harus menghabiskan banyak tenaga, waktu, dan biaya untuk mengumpulkan dan menganalisa data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Morowali Mitra Perkasa (MMP) yang berjumlah 180 orang.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan untuk menjadi sampel

C. Rancangan Analisis

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode analisis SMART PLS (Partial Least Square). Dalam model SMART PLS (Partial Least Square) terdapat dua model yaitu model pengukuran atau sering disebut outer model dan model structural atau sering disebut inner model (Ghozali & Latan, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Outer Model

Outer model menunjukkan bagaimana variable manifest merepresentasi variable laten untuk diukur (Ghozali & Latan, 2015). Terdapat 3 macam pengujian, yaitu sebagai berikut:

a) Uji Convergen Validity

Uji ini dapat diukur sebagai variabel yang dapat dilihat dari outer loading dari masing-masing indikator variabel. Suatu indicator dikatakan mempunyai reabilitas yang baik, jika nilai outer loading di atas 0,70 untuk penelitian yang bersifat confirmatory & outer loading antara 0,6 – 0,7 untuk peneltian exploratory serta nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015).

b) Uji Discriminant Validity

Uji ini mengukur seberapa mampu indicator dapat mengukur konstruk latennya. Alat yang digunakan untuk menilainya adalah cross loading untuk setiap variable harus di atas 0,7. Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari 0,5 yang berarti dapat menjelaskan 50% atau lebih varians itemnya (Hair et al., 2021).

c) Uji Composite Realiability

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Lebih disarankan memakai Cronbach's Alpha, karena nilai Composite Reliability mengasilkan nilai yang rendah. Nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,70 untuk penelitian yang bersifat confirmatory & nilai antara 0,6 – 0,7 untuk peneltian exploratory (Ghozali & Latan, 2015)

2. Inner Model

Inner model atau model struktural dapat dievaluasi dengan melihat stabilitas dari estimasi yang dinilai menggunakan uji tstatistik yang dilihat melalui prosedur bootstrapping (Ghozali & Latan, 2015).

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini menunjukkan seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai R^2 diharapkan 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Hair et al., 2021).

b) Effect Size (f^2)

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA

Uji ini bertujuan untuk menilai besarnya pengaruh antar variable. Nilai f² 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Ghozali & Latan, 2015).

c) Goodness of Fit (GoF)

GoF berperan dalam menguji kecocokan model baik untuk outer dan inner model, apakah ada kecocokan dengan nilai yang di observasi dengan nilai yang diinginkan dalam model. Besaran GoF memiliki nilai dengan rentang 0 < GoF < 1, jika nilai GoF mendekati angka 1 berarti model semakin baik. GoF di peroleh dengan rumus:

$$GoF = \sqrt{\overline{Rata-rata\ AVE} \times \overline{Rata-rata\ R\ Square}}$$

d) Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T- Statistics dan nilai P-Value. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Value < 0,05, dan jika nilai P Value > 0,05 dapat dinyatakan ditolak, adapun Estimate for Path Coefficients merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur Bootstrapping.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 4.0 terdiri dari pengujian outer model dan inner model, sebagai berikut:

1. Outer Model

a) Uji Convergen Validity

Tabel 1 Outer Loading

	BUDAYA ORGANISASI	DISIPLIN KERJA	KOMPENSASI	KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
X1.1	0.876				
X1.2	0.855				
X1.3	0.540				
X1.4	0.872				
X1.5	0.855				
X1.6	0.874				
X2.1		0.890			
X2.2		0.872			
X2.3		0.881			
X2.4		0.880			
X2.5		0.544			
X2.6		0.832			
X3.1			0.854		
X3.2			0.532		
X3.3			0.884		
X3.4			0.901		
X3.5			0.886		
X3.6			0.885		
X4.1				0.875	
X4.2				0.888	
X4.3				0.901	
X4.4				0.907	
X4.5				0.916	
X4.6				0.885	
Y1					0.891
Y2					0.880
Y3					0.888
Y4					0.841
Y5					0.851
Y6					0.855

Sumber: data diolah SmartPLS, 2024.

Berdasarkan tabel 1, diperoleh hasil yang menunjukkan hasil yang baik dengan hampir seluruh variabel > 0.70, kecuali pada variabel X1.3, variabel X2.5, dan variabel X3.2. Variabel tersebut dikatakan tidak lolos uji validitas data karena < 60, sehingga hasil tersebut akan dilakukan pengujian selanjutnya dengan hasil seperti ini:

Tabel 2 Hasil outer loading setelah pengeliminasian data

	BUDAYA ORGANISASI	DISIPLIN KERJA	KOMPENSASI	KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
X1.1	0.880				
X1.2	0.876				
X1.4	0.885				
X1.5	0.863				
X1.6	0.883				
X2.1		0.899			
X2.2		0.876			
X2.3		0.892			
X2.4		0.893			
X2.6		0.846			
X3.1			0.858		
X3.3			0.899		
X3.4			0.905		
X3.5			0.893		
X3.6			0.907		
X4.1				0.875	
X4.2				0.888	
X4.3				0.901	
X4.4				0.907	
X4.5				0.916	
X4.6				0.885	
Y1					0.891
Y2					0.880
Y3					0.888
Y4					0.841
Y5					0.852
Y6					0.855

Sumber: data diolah SmartPLS, 2024.

Dari tabel 2, dapat dilihat bahwa semua item atau indicator nilai outer loadingnya sudah > 0,70. Maka

berdasarkan validitas outer loading dinyatakan semua item atau indicator telah valid secara validitas butir.

b) Uji Discriminant Validity

Cross Loading

Tabel 3 Cross Loading

	Budaya Organisasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Kepuasan Kerja (X4)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	**0.880**	0.503	0.650	0.532	0.653
X1.2	**0.876**	0.531	0.615	0.543	0.656
X1.4	**0.885**	0.539	0.658	0.531	0.662
X1.5	**0.863**	0.511	0.644	0.543	0.632
X1.6	**0.883**	0.545	0.639	0.577	0.677
X2.1	0.575	**0.899**	0.640	0.651	0.684
X2.2	0.517	**0.876**	0.589	0.628	0.643
X2.3	0.496	**0.892**	0.599	0.654	0.663
X2.4	0.517	**0.893**	0.548	0.632	0.641
X2.6	0.534	**0.846**	0.542	0.555	0.644
X3.1	0.663	0.585	**0.858**	0.513	0.713
X3.3	0.644	0.585	**0.899**	0.544	0.659
X3.4	0.679	0.635	**0.905**	0.566	0.720
X3.5	0.631	0.575	**0.893**	0.551	0.670
X3.6	0.642	0.575	**0.907**	0.501	0.692
X4.1	0.551	0.635	0.570	**0.875**	0.685
X4.2	0.542	0.633	0.523	**0.888**	0.670
X4.3	0.568	0.618	0.530	**0.901**	0.669
X4.4	0.555	0.621	0.520	**0.907**	0.685
X4.5	0.597	0.680	0.570	**0.916**	0.708
X4.6	0.527	0.618	0.507	**0.885**	0.749
Y1	0.625	0.709	0.697	0.682	**0.891**
Y2	0.597	0.621	0.669	0.636	**0.880**
Y3	0.656	0.697	0.666	0.725	**0.888**
Y4	0.676	0.602	0.721	0.629	**0.841**
Y5	0.656	0.629	0.633	0.688	**0.852**
Y6	0.684	0.611	0.650	0.681	**0.855**

Sumber: data diolah SmartPLS, 2024.

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa, semua loading indicator terhadap konstruk > cross loadingnya dan masing – masing indikator memiliki nilai cross loading lebih besar dari 0,7. Maka dapat dinyatakan bahwa indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing – masing.

Fornell Lacker

Tabel 4 Fornell Lacker

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	**0.877**				
Disiplin Kerja	0.600	**0.881**			
Kompensasi	0.731	0.663	**0.893**		
Kepuasan Kerja	0.621	0.709	0.599	**0.896**	
Kinerja Karyawan	0.748	0.744	0.775	0.777	**0.868**

Sumber: data diolah SmartPLS, 2024.

Berdasarkan tabel 4, menggambarkan bahwa nilai loading untuk setiap item indikator pada konstruk melebihi nilai cross loading. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel laten memiliki validitas diskriminan yang tinggi, di mana indikator konstruk mendominasi indikator blok lainnya.

HTMT

Tabel 5 HTMT

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi					
Disiplin Kerja	0.647				
Kompensasi	0.785	0.710			
Kepuasan Kerja	0.663	0.754	0.635		
Kinerja Karyawan	0.804	0.798	0.828	0.822	

Sumber: data diolah SmartPLS, 2024.

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT.

c) Uji Contruct Reliability

Tabel 6 Uji Contruct Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	AVE
Budaya Organisasi	0.925	0.926	0.944	0.770
Disiplin Kerja	0.928	0.928	0.946	0.776
Kompensasi	0.936	0.937	0.951	0.797
Kepuasan Kerja	0.951	0.951	0.960	0.802
Kinerja Karyawan	0.934	0.935	0.948	0.754

Sumber: data diolah SmartPLS, 2024.

Nilai yang dianggap reliabel harus diatas 0.70. Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa semua konstruk memiliki nilai nilai cronbach's Alpha > 0,6 dan bahkan semuanya > 0,7, maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut telah reliable dan dapat dilakukan uji lebih lanjut.

2. Inner Model

R-square (R^2)

Tabel 7 R-square (R^2)

	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,786	0,781

Sumber: data diolah SmartPLS, 2024.

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai R-square variable kinerja karyawam adalah sebesar 0,781. Nilai ini menjelaskan

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA

bahwa kinerja karyawan dipengaruhi budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sebesar 78,1% dan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar variabel independen yang diteliti.

F-square (f^2)

Tabel 8 f-square (f^2)

	Kinerja Karyawan	Keterangan
Budaya Organisasi	0.086	Kecil
Disiplin Kerja	0.060	Kecil
Kompensasi	0.161	Sedang
Kepuasan Kerja	0.236	Sedang

Sumber: data diolah SmartPLS, 2024.

Maka berdasarkan tabel 8 nilai f-square, dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berkategori lemah dengan nilai f square sebesar 0,086. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan (>0,02).

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berkategori moderat dengan nilai f square sebesar 0,060. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan (>0,02).

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berkategori lemah dengan nilai f square sebesar 0,161. Artinya variabel kompensasi berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan (>0,15).

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berkategori lemah dengan nilai f square sebesar 0,236. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan (>0,15).

Uji Hipotesis

Tabel 9 uji hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
BUDAYA ORGANISASI -> KINERJA KARYAWAN	0.212	0.219	0.086	2.461	0.014
DISIPLIN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.178	0.179	0.077	2.300	0.021
KOMPENSASI -> KINERJA KARYAWAN	0.299	0.293	0.078	3.846	0.000
KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.340	0.336	0.069	4.920	0.000

Sumber: data diolah SmartPLS, 2024.

Berdasarkan data tabel 9, dihasilkan p-value yang menunjukkan hasil dibawah 0,05 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dinyatakan diterima. Karena nilai *p-value* yaitu 0.014 < 0.05 dan nilai 0.212 menunjukkan nilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis kedua dinyatakan diterima. Karena nilai *p-value* yaitu 0.021 < 0.05 dan nilai 0.178 menunjukkan nilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Karena nilai *p-value* yaitu 0.000 < 0.05 dan nilai 0.299 menunjukkan nilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Hipotesis keempat dinyatakan diterima. Karena nilai *p-value* yaitu 0.000 < 0.05 dan nilai 0.340 menunjukkan nilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja

DOI : 10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Goodness of Fit (GOF)

Untuk menguji kecocokan dari model secara keseluruhan, baik untuk outer model dan inner model.

$$GoF = \sqrt{Rata - rata\ AVE \times Rata - rata\ R\ Square}$$

$$GoF = \sqrt{0.780 \times 0.786}$$

$$GoF = 0.782$$

Berdasarkan hasil dari rumus diatas, maka dapat diperoleh nilai GoF sebesar 0.782 yang termasuk dalam kategori nilai GoF tinggi, artinya terdapat kecocokan dengan nilai yang diobservasi dengan nilai yang diharapkan dalam model.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Morowali Mitra Perkasa (MMP), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organsasi (x_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,461 > 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,014 < 0,05.
2. Disiplin kerja (x_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,300 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,021 < 0,05.
3. Kompensasi (x_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,846 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 < 0,05.
4. Kepuasan kerja (x_4) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,920 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 < 0,05.
5. Budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai R-square variable sebesar 0,786 atau 78,6%. Sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar variabel independen yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Press.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arif, Ramdhani 2011. Penilaian kinerja.PT. Sarana Panca Karya Nusa.

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.

Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 2(2), 209–223.

Gary Dessler. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. kelima (G. Dessler (ed.); 14th ed.). Salemba Empat.

Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

Handoko, T. H. 2003. Pengantar Manajemen, Yogyakarta: BPPE

Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.

Hasibuan, E. A. H., & Wulandari, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora, 2(1).

Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Henry Simamora. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. . Bagian Penerbit STIE YKPN.

Kambey, S.F.L. (2013). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, 10 (2), hlm. 142-151.

Luthans, Fred. 2011. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi

Masrukhin dan Waridin, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.

Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, And Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) 1(1):9–25.

Primasheila, Debitri, Agustina Hanafi, and Supardi A. Bakri. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Kantor Wilayah Palembang Debitri Primasheila 1 , Agustina Hanafi 2 , & Supardi A. Bakri 3." Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan 1(1):25–32.

Rapareni, Yussi. (2012). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah Palembang. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS), 3 (3), hlm. 217-229.

Robbins, S. P., & Mary Coulter. (2010). Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13. Erlangga.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, CV.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana

Widodo, Suparno. Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Pelajar

Wijaya, S.A. (2015) Aplikasi Metode Geolistrik Resistivitas Konfigurasi Wenner Untuk Menentukan Struktur Tanah di Halaman Belakang SCC ITS Surabaya, Jurnal Fisika, 9(55), 1-5.