Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI SINERGI BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA: STUDI PADA PT JAS MULIA PALM OIL MILL DI LUWU UTARA

Mutmainna[1*], Lanteng Bustami[2], Hadrah[3]

[1,2,3]Universitas Muhammadiyah Palopo
Jl. Jend. Sudirman Km.03 Binturu
Email Correspondence: Mutmainnah99@gmail.com

I N F O A R T I K E L

Riwayat Artikel:
Received: January 03, 2025
Revised: January 06, 2025
Accepted: January 08, 2025

Kata Kunci:
Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

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

A B S T R A K

Meskipun sumber daya alam suatu yang dimiliki perusahaan melimpah, namun tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka proses produksi tidak akan efketif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menguji penga ruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara. Pupulasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Jas Mulia Palm Oil Mill berjumlah 105 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan menetapkan kriteria sampel yaitu tingkat Pendidikan minimal SMA/sederajat dan telah bekerja minimal setahun. Total dari sampel yang memenuhi kriteria adalah 79 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Alat analisis yang digunakan adalah aplikasi olah data statistic SPSS versi 29.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable Budaya Organisasi dan variable Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja karyawan. Di sisi lain variable Kompensasi tidak berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan. Secara simultan Variabel Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kejra berpenagruh terhadap variable Kinerja Karyawan.

A B S T R A C T

Although the company has abundant natural resources, if it is not supported by qualified human resources, the production process will not be effective and efficient. The purpose of this study is to examine the influence of organizational culture, compensation and work discipline on the performance of employees at PT Jas Mulia Palm Oil Mill in North Luwu. The population of this study is all employees at PT Jas Mulia Palm Oil Mill totaling 105 people. The sample technique used was purposive sampling by setting the sample criteria as a minimum education level of high school/equivalent and having worked for at least a year. The total sample that met the criteria is 79 people. Data collected was collected using a questionnaire measured by a Likert scale. The data analysis techniques used ware validity tests, reliability tests,

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

regression tests, coefficient of determination tests, t tests, and F tests. The analytical tools used were SPSS statistical data processing applications version 29.0. The results showed that partially Organizational Culture variable and Work Discipline variable has a significant effect on Employee Performance variable. On the other site, the Compensation variable has no effect on the Employee Performance variable. Simultaneously the Variables of Organizational Culture, Compensation, and Work Discipline have an influence on Employee Performance variables.

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini penuh dengan peluang dan tantangn, membuat banyak perusahaan baru yang bermunculan dan tak sedikit pula perusahaan yang berguguran. Terlebih lagi dunia bisnis telah diperhadapkan dengan kompetisi bisnis yang semakin global atau mendunia. Kondisi ini tentunya memaksa setiap perusahaan untuk senantiasa memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki guna mempertahankan keberlangsungan perusahaannya. Sumber daya yang dimiliki tetunya harus dikelola dengan efektif dan efisien.

Berbagai jenis sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran paling utama dan sangat penting dari sumber daya yang lain. Menurut Yusuf (2016), pengertian sumber daya manusia terbagi menjadi dua bagian, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah orang-orang yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau instansi dan biaya disebut karyawan, buruh, juru tulis, buruh, kerja, dll. Pada saat yang sama, sumber daya manusia di tingkat makro adalah penduduk negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Sumber daya manusialah yang mengelola sumberdaya yang lain. Menurut Hariandja (2002:2) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal. Walaupun sumber daya alam suatu yang dimiliki perusahaan melimpah, namun tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka proses produksi tidak akan efketif dan efisien. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas juga mendukung perusahaan untuk bertahan di tengah persaingan bisnis yang ketat. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola secara professional.

Perusahaan tentu saja memiliki tujuan yang hendak dicapai dan menjadi arah pergerakan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya yang mengambil peran penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan diharapkan mampu bekerja dengan

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

efektif dan efisien. Hal ini dapat kita lihat dari kinerja karyawan. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Karyawan tentunya diharapkan dapat bekerja dengan baik guna memaksimalkan penggunaan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan.

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Furqon (2000:3), budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebelumnya telah bnayak dilakukan, namun selama proses pencarian reverensi ditemukan adanya gap dari hasil penelitinan terdahulu.

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Pangabean (2002) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Walaupun dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nyatanya masih ada hasil dari penelitian terdahulu yang memperoleh hasil berlawanan sehingga kembali ditemukan gap hasil penelitian terdahulu.

Disiplin keja juga dinggap menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berbeda dengan budaya organisasi dan kompensasi yang merupakan eksternal karyawan, disiplin keja merupakan kesadaran yang datang dari diri karyawan.

Berbagai hasil penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dijumpai beberapa gap hasil penelitian. Perbedaan hasil peneltian tersebut tentunya didasari perbagai perbedaan saat melakukan penelitian. Dari lokasi yang menjadi onjek penelitian, penelitian terdahulu banyak yang melakukan penelitian pada instansi pemerintah, BUMN, atau perusahaan yang bergerak dibidaang barang, jasa, dan Pendidikan. Maka dari itu dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertanian.

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

PT Jas Mulia Palm Oil Mill merupakan Pabrik kelapa sawit (PKS) pertama yang didirikan di Kabupaten Luwu Utara. Pabrik telah beroperasi sejak 2017 dan berlokasi di Desa Minangatallu Kecamatan Sukamaju, dengan kapasitas produksi 30 ton/jam. Kehadiran pabrik ini tentunya diharapkan mampu memicu pertumbuhan ekonomi masyaratkat khususnya petani sawit dan menjadi lapangan kerja bagi penduduk sekitar. Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan kini dikenal sebagai produsen Crude Palm Oil (CPO) atau minyak sawit mentah sebagai bagian kontribusi Indonesia dalam memasok komoditas terbesar tersebut kepada dunia. PT Jas Mulia juga mengekspor palm kernel (minyak inti sawit) ke sejumlah negara. Salah satu tujuan ekspor palm kernel adalah Malaysia. Melihat hasil produksi yang kini telah diekspor, tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada di PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

Kehadiran PT Jas Mulia Palm Oil Mill bukan hanya menguntungkan bagi petani sawit saja, namun juga menjadi lapangan kerja baik baru penduduk lokal maupun dari daerah lain. Selama beroperasi, tercatat pada tahun 2020 karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill terdapat 150 orang, namun data terbaru yang ditemukan terdapat 105 karyawan. Karyawan tentunya menjadi aset berharga perusahaan untuk terus berkompetisi saat ini dimana telah banyak pabrik kelapa sawit yang beroperasi.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa pengertian, Luthans (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai yang memandu perilaku anggota organisasi. Setiap anggota menyesuaikan diri dengan budaya yang berlaku dan berperilaku sesuai agar dapat diterima di lingkungan organisasi. Sementara itu, Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai atau norma atau asumsi yang telah diterapkan, diterima, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah.

Pengertian lain budaya organisasi ikut dikemukakan oleh Robbins (2002:247) merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi atau dinamakan dengan suatu sistem dari makna kebersamaan. Di sisi lain Marcoulides dan Heck (1993) mengusulkan bahwa budaya organisasi sebagai sebuah konsep dapat menjadi cara untuk mengukur kesesuaian tujuan organisasi, strategi dan tugas organisasi dan dampak yang dihasilkan (Adamy, 2016:29).

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Berdasarkan beberapa pengertian budaya organisasi yang ada, dapat disimpulkan pengertian budaya organisasi adalah nilai-nilai yang disepakati dan berlaku dalam organisasi, dimana nilai-nilai itu diikuti dan menjadi pedoman dalam bersikap oleh para anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut pun dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Kompensasi

Kompensasi memiliki beberapa pengertian, William B. Wether dan Keith Davis mengemukakan bahwa Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, baik upah per jam atau upah jangka waktu tertentu yang dijadwalkan dan dikelola oleh Manajemen Sumber Daya Manusia. Di sisi lain, Hasibuan mendefinisikan kompensasi adalah suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hazmanan (2017:5).

Sistem penghargaan atau reward yang baik adalah yang dapat menjamin kepuasan anggotanya dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan berbagai orang dengan sikap dan perilaku positif yang berbeda untuk pekerjaan produktif guna mendukung organisasi (Sondang P., Siagian, 2009). Juga Marwansyah (2010:269) berpendapat bahwa kompensasi adalah kompensasi finansial atau non finansial langsung atau tidak langsung atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan cara yang adil dan wajar sebagai imbalan atas kontribusi/jasa mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Mujanah, 2019:2).

Berdasarkan bebrapa pengertian di atas dapat disimpulkan pengertian dari kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung ataupun tidak langsung kepada seorang pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan/kontribusinya. Kompensasi haruslah diberikan secara adil sesuai dengn tugas dan tanggung jawab yang ditanggung oleh pekerja.

Disiplin Kerja

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa pengertian disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen yang ditujukan untuk memperkuat kebijakan organisasi. Pada saat yang sama, menurut Rivai (2011), manajer menggunakan disiplin kerja untuk berkomunikasi dengan

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

karyawan agar mereka siap mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua aturan perusahaan.

Anoraga (2009:46) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah proses melatih tenaga kerja agar tenaga kerja dapat menyatukan hati dan pikirannya untuk menunaikan tugasnya atau bekerja dengan baik dan mengikuti setiap peraturan atau ketentuan yang berlaku. Sedangkan Bejo Siswanti Sastrohadiwiryo (2005) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sabagai suatu sikap menghormati, menghargai, patut dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan sanksi atas pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Ellen A. Benowitz (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dengan cara tertentu. Orang yang bermotivasi tinggi bekerja lebih keras, sementara mereka yang bermotivasi rendah lebih aktif. Di sisi lain, John R. Schemerhon (2006) mendefinisikan disiplin kerja, yang mengacu pada kekuatan pendorong dalam diri seseorang yang mempengaruhi tingkat, arah dan ketekunan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap kerja yang menunjukkan penghargaan, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Sikap kerja ini tak hanya terlihat pada ketaan pada peraturan, namun juga terlihat pada kesiapan menerima sanksi apabila terkjadi pelanggaran tugas dan wewenang.

Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian yang dihasilkan seorang pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Hariandja, 2009). Menurut Indrasari (2017) kinerja adalah tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang, unit, atau departemen dengan menggunakan kemampuan dan keterbatasan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Siahaan (2007) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai atau suatu organisasi dalam waktu tertentu sesuai dengan kriteria yang berlaku. Untuk mengetahui kualitas seorang karyawan atau organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian kinerja yang efektif memberi perusahaan informasi yang berguna, terutama ketika membuat keputusan tentang kinerja karyawan (Adamy, 2016:93).

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahawa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawabnya selama periode waktu tertentu. Kinerja haruslah dapat dihitung dan memiliki standar yang telah ditentukan sesuai tingkaat tanggungjawabnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui regresi linear berganda. Suatu pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel objek penelitian untuk dapat membuat pernyataan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, alat penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data dan analisis data adalah. kuantitatif atau statistik. dengan sengaja menguji hipotesis yang diajukan.

Lokasi penelitian yakni di PT Jas Mulia Palm Oil Mill yang beralamat di Minanga Tallu, Kec. Sukamaju, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan. Penelitian ini diperkirakan akan berlangsung selama kurang lebih 3 (tiga) bulan; 1 (satu) bulan untuk menyusun proposal; 1 (satu) bulan untuk meneliti; dan 1 (satu) bulan untuk menyusun data dan hasil. Penelitian akan dimulai dari bulan Januari hingga Maret 2023.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara sebanyak 105 karyawan. Melihat populasi dari penelitian ini yang berisfat heterogen atau bervariasi, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah pendidikan minimal lulusan SMA/Sederajat dan telah bekerja minimal setahun di PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara. Berdasarkan data karyawan yang ada, maka jumlah karyawan yang memenuhi kriteria sampel yakni sebanyak 79 orang.

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebelum melakukan analisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka yang pertama dilakukan adalah melakukan uji validitas. Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap item pertanyaan yang ada dalam kuesioner valid dan dapat mengukur serta mengungkapkan semua data variabel yang diteliti. Dalam melakukan uji validasi ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan. Kriteria yang dapat dipakai untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan valid untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel sebagai berikut:

1. Jika nilai r-hitung > nilai r-tabel, maka kuesioner dinyatakan valid
2. Jika nilai r-hitung < nilai r-tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Hasil uji validasi terhadap 79 responden yang merupakan karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara yang berada di desa Minanga Tallu, Kecamatan Sukamaju, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan. Hasil uji validasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	No. Item	R-Hitung	R-Tabel	Status Item
Budaya Organisasi (X1)	Inovatif dan berani mengambil resiko	X1.1	0,705	0,2213	Valid
	Perhatian pada hal-hal kecil	X1.2	0,681	0,2213	Valid
		X1.3	0,47	0,2213	Valid
	Orientasi hasil	X1.4	0,669	0,2213	Valid
		X1.5	0,554	0,2213	Valid
	Orientasi pada orang	X1.6	0,694	0,2213	Valid
		X1.7	0,697	0,2213	Valid
	Orientasi tim	X1.8	0,567	0,2213	Valid
	Keagresifan	X1.9	0,648	0,2213	Valid
	Stabilitas	X1.10	0,596	0,2213	Valid
Variabel	**Indikator**	**No. Item**	**R-Hitung**	**R-Tabel**	**Status Item**
	Arti Penting	X2.1	0,402	0,2213	Valid
		X2.2	0,615	0,2213	Valid
	Fleksibilitas	X2.3	0,686	0,2213	Valid
		X2.4	0,709	0,2213	Valid
	Frekuensi	X2.5	0,828	0,2213	Valid

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Kompensasi (X2)		X2.6	0,649	0,2213	Valid
	Visibilitas	X2.7	0,72	0,2213	Valid
		X2.8	0,764	0,2213	Valid
	Biaya	X2.9	0,583	0,2213	Valid
		X2.10	0,606	0,2213	Valid
Variabel	**Indikator**	**No. Item**	**R-Hitung**	**R-Tabel**	**Status Item**
Disiplin Kerja (X3)	Taat terhadap aturan waktu	X3.1	0,618	0,2213	Valid
		X3.2	0,66	0,2213	Valid
		X3.3	0,837	0,2213	Valid
	Taat terhadap aturan perusahaan	X3.4	0,648	0,2213	Valid
		X3.5	0,568	0,2213	Valid
		X3.6	0,529	0,2213	Valid
	Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan	X3.7	0,693	0,2213	Valid
		X3.8	0,736	0,2213	Valid
	Taat terhadap peraturan lainnya	X3.9	0,683	0,2213	Valid
		X3.10	0,384	0,2213	Valid
Variabel	**Indikator**	**No. Item**	**R-Hitung**	**R-Tabel**	**Status Item**
Kinerja (Y)	Quality	Y1	0,571	0,2213	Valid
		Y2	0,598	0,2213	Valid
	Quantity	Y3	0,742	0,2213	Valid
		Y4	0,677	0,2213	Valid
	Timeline	Y5	0,733	0,2213	Valid
		Y6	0,709	0,2213	Valid
	Cost- Efectiviveness	Y7	0,774	0,2213	Valid
		Y8	0,711	0,2213	Valid
	Need to supervisor	Y9	0,608	0,2213	Valid
	Interpersonal impact	Y10	0,578	0,2213	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa data kuesioner 100% valid, dimana nilai r-hitung tiap item pernyataan nilainya lebih besar dari nilai r-tabel atau r kritis. ini menandakan bahwan kuesioner dapat menghitung dan mengungkapkan semua data variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan dari kuesioner. Kuesioner dianggap andal atau dapat dipercaya ketika respon seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah teknik Cronbach Alpha. Sebuah variabel dikatakan reliabel dengan memperhatikan kriteria berikut:

1. Cronbach alpha < 0,60, maka reliabilitas dinyatakan buruk.
2. Cronbach alpha 0,60 – 0,79, maka reabilitas dinyatakan cukup.
3. Cronbach alpha > 0,80 maka reliabilitas dinyatakan baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Tingkat Reliabilitas
1	Budaya Organisasi (X1)	0,828	Baik
2	Kompensasi (X2)	0,856	Baik
3	Disiplin Kerja (X3)	0,831	Baik
4	Kinerja (Y)	0,849	Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha setiap variabel berada pada nilai diatas 0,80. Hal tersebut berarti tingkat reliabilitas semua variabel adalah baik atau kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan dan parsial antara Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara. Serta untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Sementara itu untuk menguji permasalahan dan hipotesis secara parsial yang telah dirumuskan digunakan uji t, sedangkan untuk menguji permasalahan secara simultan digunakan uji F, dengan menggunakan program SPSS Version 29.00 For Windows. Adapun hasil analisis tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,329	4,959		1,680	0,097

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

	X1	0,284	0,128	0,252	2,216	0,030
	X2	0,097	0,097	0,122	0,994	0,323
	X3	0,402	0,137	0,362	2,936	0,004
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

Y = 8,329 + 0,284X1 + 0,097X2 + 0,402X3 + e

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 8,329, artinya apabila variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Luwu Utara tetap positif 8,329.
2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya organisasi bernilai positif 0,284. Sehingga apabila terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan pada perusahaan naik sebesar 0,284 dengan asumsi variabel kompensasi dan disiplin kerja tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi bernilai positif 0,097. Sehingga apabila terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan pada perusahaan naik sebesar 0,097 dengan asumsi variable budaya organisasi dan disiplin kerja tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja bernilai positif 0,402. Sehingga apabila terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan pada perusahaan naik sebesar 0,402 dengan asumsi variabel budaya organisasi dan kompensasi tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikansi (Uji t)

Uji signifikansi dilakukan dengan menguji parameter dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai t-hitung < nilai t-tabel, maka hipotesis ditolak.
3.

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,329	4,959		1,680	0,097
	X1	0,284	0,128	0,252	2,216	0,030
	X2	0,097	0,097	0,122	0,994	0,323
	X3	0,402	0,137	0,362	2,936	0,004
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Primer yang diolah

Uji Hipotesis Budaya Organisasi (X1)

Hipotesis diuji dengan maksud untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dapat diterjemahkan sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara

Berdasarkan hasil olah data yang terlihat pada tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,216 dan nilai t-tabel 1,992. Sehingga t- hitung > t-tabel dan dilihat dari nilai signifikansinya variabel budaya organisasi sebesar 0,030 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Di Luwu Utara.

Uji Hipotesis Kompensasi (X2)

Hipotesis diuji dengan maksud untuk menguji pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dapat diterjemahkan sebagai berikut:

H2: Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

Berdasarkan hasil olah data yang terlihat pada tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung 0,994 dan nilai t-tabel 1,992. Sehingga t- hitung < t-tabel dan dilihat dari nilai signifikansinya variabel budaya organisasi sebesar 0,323 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Dengan demikian disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Di Luwu Utara.

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X3)

Hipotesis diuji dengan maksud untuk menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dapat diterjemahkan sebagai berikut:

H3: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara.

Berdasarkan hasil olah data yang terlihat pada tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,936 dan nilai t-tabel 1,992. Sehingga t- hitung > t-tabel dan dilihat dari nilai signifikansinya variabel budaya organisasi sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill Di Luwu Utara.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen dalam penelitian. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-tabel dan F-hitung dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai F-hitung > nilai F-tabel, maka *H*0 ditolak
2. Jika nilai F-hitung < nilai F-tabel, maka *H*0 diterima

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478,627	3	159,542	16,956	<,001[b]
	Residual	705,677	75	9,409		
	Total	1184,304	78			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil Uji F di atas didapat nilai F-hitung sebesar 16,956 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karen F-hitung lebih besar dari F-tabel (16,956 > 2,73), maka disimpulkan bahwa Budaya Organisai, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Plm Oil Mill di Luwu Utara.

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636[a]	0,404	0,380	3,06741

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan koefisien determinasi, budaya organisasi, kopensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara sebesar 38% selebihnya 62% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik peran budaya organisasi dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja dari karyawan di perusahaan.

Hasil dari penelitian ini menjadikan Hipotesis (H1) dapat diterima, dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kardianah dan Cahyadi (2019) dan Telmanier (2018) Dimana dalam penelitian yang dilakukan juga temukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill, sehingga dapat diartikan bahwa karyawan menganggap bahwa kompensasi adalah hal yang pasti dari perusahaan dan akan mereka dapatkan tiap bulannya sehingga kinerja dari karyawan di perusahaan tidak dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan.

Hasil dari penelitian ini menjadikan Hipotesis (H2) ditolak, namun hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018), Nonik Maifanda dan Muhammad Ramadhan Slamet (2019), dan Josan Sebastian dan Kurniadi (2020).

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Dimana dalam tiga penelitian yang dilakukan juga temukan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyaan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja dari karyawan di perusahaan.

Hasil dari penelitian ini menjadikan Hipotesis (H3) dapat diterima, dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugrahanum dan Asep (2019) dan Aromega dkk (2019) dimana dalam penelitian yang dilakukan juga temukan hasil bahwa didiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi, Kopensasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Plam Oil Mill di Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill sebesar 38% (persen) sedangkan sisanya 62% (persen) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill dilihat dari nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel (2,216> 1,992) dan dilihat dari nilai signifikansinya variabel budaya organisasi sebesar 0,030 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill dilihat

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

dari nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel (0,994 < 1,992).

3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Jas Mulia Palm Oil Mill dilihat dari nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel (2,936 > 1,992) dan dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05.
4. Budaya Organisasi, Kompensasi, dan disiplin keeja secara Bersama-sama berpengaruh terhadapa Kinerja Karyawan PT Jas Mulia Plm Oil Mill di Luwu Utara. Dilihat dari nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dengan nilai 16,956 > 2,73.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan sebagi berikut:

1. Bagi pihak PT Jas Mulia Palm Oil Mill di Luwu Utara. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Jas Mulia Palm Oil budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan budaya organisasi yang telah diterapkan dan senantiasa meningkatkan pengawasan atas kedisiplinan karyawan. Sedangkan kompensasi harus lebih diperhatikan, sangat penting untuk memastikan kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan beban kerja yang diterima dan pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi bisa menjadi alternatif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi. Selain ini perusahaan juga harus memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja diluar dari variabel penelitian ini, seperti kompetensi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerjaa terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu dibutuhkan kebijaksanaan dan tidak menjadikan penelitian ini sebagai patokan melainkan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh.

Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. 2019. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,

Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
ISSN ONLINE : 2986-6049
Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia
Journal homepage:
https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki

Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1).

Bejo, Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrarif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Benowitz, Ellen A. 2005. Principle of Management. New York: Hungry Minds. Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. 2013. Human Resouces: An Expimetal Approach. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.

Hariandja, Marihat T, E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gra sindo. Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara

Hazmanan. 2017. Manajemen Kompensasi, Madenatera, Medan

Heck, R. H., Marcoulides, G. A. 1993. Principal Leadership Behavours and School Achievement. NASSP Bulletin (pp. 20-28). Manoa. University of Hawaii.

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

Mujanah, S. 2019. Manajemen Kompensasi. CV. Putra Media Nusantara (PMN) Mundakir, M., & Zainuri, M. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap

Robbins, P. Stephen. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.

Sebastian, J., & Andani, K. W. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia.

Siagian, Sondang. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Telmanier, L. M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Berdasarkan Pekerja Laki-Laki dan Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen, 6, 1-8.

Veithzal Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Yusuf, Muhammad. 2016. Peningkatan SDM Yang Handal. Dosen ULM Banjarmasin.