

## **Analisis Faktor -Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep**

**Riana Multhazam\*, Romansyah Sahabuddin, Abdul Rahim, Najamuddin, Anwar Ramli**

Universitas Negeri Makassar

\*Correspondence: mutlhazamriana99@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Unit Tonasa, Kabupaten Pangkep, adapun metodenya analisis kuantitatif dan teknik statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Data yang digunakan diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada seluruh karyawan, terutama mereka yang berperan sebagai supervisor, dengan jumlah total responden 475 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kedisiplinan, komitmen terhadap pekerjaan, budaya organisasi, dan kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individual maupun bersama-sama. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, kedisiplinan, komitmen terhadap pekerjaan, budaya organisasi, dan kompensasi kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan serta mengatasi tantangan yang timbul dalam menghadapi perubahan struktural dan kondisi ekonomi perusahaan.

**Kata kunci :** Karyawan; Kinerja; Komitmen; Motivasi; Semen Indonesia.

### **ABSTRACT**

*This study aims to evaluate the factors that impact employee performance at PT. Semen Indonesia Unit Tonasa, Pangkep Regency, using quantitative analysis methods and statistical techniques with the assistance of SPSS software. The data were obtained through the distribution of questionnaires to all employees, especially those in supervisory roles, with a total of 475 respondents. The results of the study indicate that work motivation, discipline, job commitment, organizational culture, and job compensation have a positive and significant influence on employee performance, both individually and collectively. The higher the levels of work motivation, discipline, job commitment, organizational culture, and job compensation, the higher the employee performance tends to be. These findings have important implications for company management in efforts to improve employee performance and address challenges arising from structural changes and the economic conditions of the company.*

**Keywords:** *Employees; Performance; Commitment; Motivation; Semen Indonesia*

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan ekonomi suatu negara sangat bergantung pada efektivitas sumber daya manusia yang ada. Untuk mencapai hasil kerja yang baik dalam waktu yang ditentukan, perusahaan harus dapat mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia ini disesuaikan dengan fungsi dan tugas masing-masing anggota yang telah disepakati bersama (Utami et al., 2021). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Seiring majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017). Perusahaan dibentuk dengan tujuan untuk memastikan kesejahteraan para *stakeholder*, atau mereka yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung, baik melalui pertumbuhan laba atau asset. Manajemen sumber daya manusia ini harus disesuaikan dengan fungsi dan tanggung jawab individu yang telah disetujui bersama. Semua potensi sumber daya manusia tersebut memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks kemajuan teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal, dan bahan baku yang memadai, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi kesuksesan organisasi. Tujuan utama

pembentukan perusahaan adalah untuk memastikan kesejahteraan bagi semua pemangku kepentingan, baik itu melalui pertumbuhan laba maupun peningkatan aset.

Untuk mencapai tujuan ini, penting bagi perusahaan untuk memotivasi semua sumber daya manusia mereka agar dapat berkontribusi secara optimal. Namun, semakin besar sebuah perusahaan, semakin kompleks pula masalah yang mungkin muncul, seperti konflik internal, stres, kurangnya motivasi, kurangnya disiplin, dan sebagainya. Dalam struktur ekonomi Indonesia, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki peran yang sangat penting dalam menyediakan barang dan layanan yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pembentukan konglomerat BUMN adalah salah satu strategi untuk meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi persaingan, dan memperbaiki tata kelola perusahaan. Contoh nyata dari implementasi model konglomerat ini adalah PT. Semen Indonesia Unit Tonasa, yang meskipun berlokasi di daerah terpencil, memiliki sumber daya alam yang melimpah, khususnya bahan baku semen, dan memiliki komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Perubahan PT. Semen Tonasa menjadi perusahaan induk dimaksudkan untuk meningkatkan pendapatan negara. Namun, perubahan ini juga akan berdampak pada pola kerja karyawan, lingkungan kerja yang berubah, serta tantangan yang akan dihadapi di masa mendatang, bahkan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Akibatnya, PT. Semen Indonesia sebagai perusahaan induk menjadi penentu kebijakan yang berdampak pada struktur jabatan dan jumlah karyawan mulai dari tahun 2019 hingga saat ini.

Memasuki tahun 2023 PT. Semen Indonesia Unit Tonasa masih terus berusaha berbenah pasca pemulihan pasca pandemi Covid-19 yang melanda seluruh dunia. PT. Semen Indonesia Unit Tonasa terus berupaya untuk meningkatkan performa terbaik dalam menjaga ketangguhan perusahaan, konsistensi, peningkatan kualitas operasional, dan fokus dalam strategi pengelolaan pasar sehingga mampu menghasilkan inovasi yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Pertumbuhan ekonomi Indonesia di tahun 2022 berkisar 5,1% - 5,4%. Namun, berdasarkan realisasi data Asosiasi Semen Indonesia (ASI) sampai dengan akhir tahun 2022, tercatat *demand* semen nasional turun 2% atau sebesar 61,83 juta ton dibanding periode yang sama pada tahun sebelumnya sebesar 63,12 juta ton. Dalam menghadapi kondisi tersebut, berbagai kebijakan strategis telah dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan meningkatkan daya saing khususnya meningkatkan keunggulan produksi dan manajemen sumber daya manusianya agar mampu menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Adapun jumlah produktivitas pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa dapat ditunjukkan melalui tabel berikut:

**Tabel 1.** Produktivitas PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep Tahun 2018 – 2022

No.	Keterangan	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Volume Produksi Semen (ton)	5.637.305	6.146.854	5.376.553	5.084.258	5.115.572
2	Volume Penjualan	7.133.610	7.616.928	6.964.325	7.347.427	6.673.758
3	Pendapatan	5.255.568	5.644.342	4.890.699	4.939.209	5.251.005
4	Laba Bersih Tahun Berjalan	613.434	1.005.159			
				933.273	665.949	623.583

Sumber: Laporan Tahunan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pada volume penjualan dan laba bersih tahun berjalan mengalami penurunan, sedangkan pada volume produksi dan pendapatan hanya naik beberapa persen saja. Perusahaan PT. Semen Tonasa ini mengalami penurunan dari tahun ketahun walaupun secara tidak signifikan. Jika diterjemahkan lebih dalam lagi, bahwa tabel produktivitas di atas terlihat mengalami kenaikan dan penurunan selama lima tahun terakhir, yang artinya mempunyai makna bahwa kinerja karyawan belum optimal. Mengingat pentingnya sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, dan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Sehingga dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja digambarkan sebagai segala sesuatu yang terjadi sebagai hasil usaha seseorang untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu menurut Tika (2006:121). Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya.” Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dilakukan seseorang) yaitu hasil kerja (output) yang diperoleh selama menjalankan aktivitasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan.

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang menjadi tantangan tersendiri sebagai perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya karena sumber daya manusia yang berkualitas menjadi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu faktor motivasi, disiplin kerja, komitmen kerja, budaya organisasi dan kompensasi.

Beberapa teori mendukung temuan tersebut. Contohnya, teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh para peneliti seperti Herzberg dengan teori dua faktornya. Teori ini mengemukakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor hygiene (seperti lingkungan kerja, gaji, kebijakan perusahaan) dan faktor motivasi (seperti pengakuan, tanggung jawab, pencapaian). Dalam konteks PT. Semen Indonesia Unit Tonasa, peningkatan motivasi kerja dapat diartikan sebagai peningkatan pada faktor motivasi yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang memengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi akan mendorong mereka untuk bekerja keras demi mencapai tujuan tertentu, sehingga meningkatkan produktivitas dan berdampak pada tujuan perusahaan. Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga berdampak pada kinerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menyelesaikan tugas dengan baik dan mengikuti peraturan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Komitmen kerja juga penting, karena karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi cenderung bersikap profesional dan menghargai nilai-nilai yang telah disepakati.

Budaya organisasi juga memengaruhi kinerja karyawan. Perilaku karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, seperti peluang untuk berinovasi, berkreasi, dan mengemukakan pendapat. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat berkontribusi pada kepuasan kerja dan kinerja yang optimal, serta memiliki dampak yang signifikan terhadap keberlanjutan organisasi. Terakhir, kompensasi juga merupakan faktor motivasi utama bagi karyawan. Karyawan akan bekerja keras jika mereka merasa mendapatkan kompensasi yang adil. Kualitas sumber daya manusia tidak dilihat dari fisiknya saja, tetapi juga dilihat dari segi pendidikan, pengalaman, kematangan sikap individu dalam perusahaan sehingga mampu mewujudkan nilai – nilai, bukan hanya nilai komparatif tetapi juga nilai lainnya seperti inovatif, generatif dan kompetitif, kreativitas dan kecerdasan (Eka Luftasari & Djoko Soelistya, 2022). Artinya, untuk meningkatkan kinerja maka faktor yang disebutkan diatas harus dikelola dengan sebaik – baiknya, mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar afektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dievaluasi secara statistik. Metode survei merupakan strategi yang dilakukan dalam penelitian ini, dan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan dihitung menggunakan SPSS. Untuk masa penelitian akan dilakukan dari bulan November tahun 2023. Penelitian ini di laksanakan di PT.Semen Indonesia unit tonasa yang berlokasi Jl. Tonasa 2, Biring Ere Kabupaten Pangkep. Lokasi tersebut di jadikan sebagai tempat penelitian karena hasil obsevasi yang di temukan kinerja karyawan yang belum optimal. Jumlah semua objek atau subjek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian sampai pada kesimpulan yang disebut populasi V. Wiratna Sujarweni (2018: 105). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan khususnya pada bagian supervisor yang berjumlah 475 orang. Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan hal yang penting jika peneliti melakukan penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif V. Wiratna Sujarweni (2018: 105). Penetapan sampel penelitian menggunakan metode Slovin. Berdasarkan formulasi rumus tersebut, maka dapat diketahui jumlah sampel penelitian ini adalah 83.

## HASIL

Berdasarkan penjelasan yang diberikan, PT. Semen Indonesia Unit Tonasa memiliki sejarah yang panjang sebagai produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia. Didirikan pada tahun 1968 oleh Jenderal M. Yusuf, perusahaan ini awalnya didirikan sebagai Perusahaan Umum (PERUM) dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan memanfaatkan sumber daya alam yang melimpah, terutama bahan baku semen yang ditemukan di Desa Biring Ere, Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan.

PT. Semen Tonasa memiliki empat unit pabrik (Tonasa II, III, IV, dan V) yang menggunakan proses produksi kering dengan kapasitas produksi yang signifikan, mencapai total 5.980.000 ton semen per tahun. Lokasi perusahaan yang strategis, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar, memudahkan distribusi produk mereka ke berbagai wilayah di Indonesia. Dengan adanya pabrik semen ini, diharapkan kontribusi terhadap perekonomian nasional dapat terus berlanjut hingga beberapa puluh tahun ke depan.

Secara spesifik, setiap unit pabrik memiliki sejarah dan karakteristik produksi tersendiri, dimulai dari Unit I yang memulai produksi semen pada tahun 1968 dengan kapasitas 120.000 metrik ton per tahun, hingga Unit V yang mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2013. Lokasi perusahaan yang berada di Desa Biring Ere, Kabupaten Pangkep, memungkinkan pabrik-pabrik ini untuk memanfaatkan bahan baku secara optimal dan menjadi pusat produksi semen terkemuka di Indonesia bagian timur.

## Gambar dan Tabel

Instrumen angket digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, dengan fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep. Tahap awal dalam analisis data adalah uji instrumen penelitian, yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan.

## Uji Validitas

Pertama, dilakukan uji validitas untuk menentukan apakah setiap item pertanyaan dalam kuesioner secara keseluruhan valid atau tidak. Pengujian ini melibatkan analisis bivariat yang mencakup korelasi antar setiap indikator serta total skor dari semua indikator. Kemudian, dilakukan perbandingan antara nilai korelasi yang dihitung ( $r$  hitung) dengan nilai korelasi tabel ( $r$  tabel) untuk derajat kebebasan ( $df$ ) yang sesuai dengan jumlah sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 83 orang, sehingga  $df$  adalah 81, dengan tingkat signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil uji validitas, indikator variabel dapat dikatakan valid jika nilai korelasi yang dihitung melebihi nilai korelasi tabel yang telah ditentukan. Hasil lengkap dari pengujian validitas ini dapat ditemukan dalam lampiran penelitian.

Selanjutnya, tahap selanjutnya dalam analisis data akan mencakup evaluasi reliabilitas instrumen untuk memastikan konsistensi dan keandalan pengukuran yang dilakukan.

Berdasarkan hasil pengujian keabsahan data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut:

Uji Keabsahan Data	Kriteria Pengujian	Hasil Uji Keabsahan Data	Kesimpulan
Uji Validitas	$r$ hitung > $r$ tabel dengan taraf signifikan 5%	Seluruh <i>item total correlation</i> > 0,236	Seluruh item data valid
Uji Reliabilitas	Croanbach alpha > 0,60	X1 = 0,871 > 0,60 X2 = 0,867 > 0,60 X3 = 0,808 > 0,60 X4 = 0,852 > 0,60 X5 = 0,823 > 0,60 Y = 0,823 > 0,60	Seluruh variabel reliable

Sumber: Hasil olah data SPSS 27

Temuan penelitian ini mencakup analisis deskriptif pada masing-masing variabel penelitian serta pengaruh lima variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	0,069	Normal
Disiplin Kerja	0,200	Normal
Komitmen Kerja	0,173	Normal
Budaya Organisasi	0,200	Normal Normal
Kompensasi	0,079	Normal
Kinerja Karyawan	0,200	

Sumber: Hasil olah data SPSS 27

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil yang menyatakan bahwa nilai *asymp. Sig.* variabel motivasi kerja sebesar 0,069 , nilai *asymp. Sig.* variabel disiplin kerja sebesar 0,200, nilai *asymp. Sig.* variabel komitmen kerja 0,173, nilai *asymp. Sig.* budaya organisasi 0,200 nilai *asymp. Sig.* variabel kompensasi sebesar 0,079, dan nilai *asymp. Sig.* variabel kinerja karyawan 0,200. Berdasarkan hasil pengujian normalitas data maka dapat diketahui bahwa nilai *asymp.Sig.*  $\geq$  dari 0,05 sehingga dapat dipahami bahwa data pada variabel-variabeltersebut terdistribusi normal.

## Pembahasan

Dalam konteks hasil penelitian yang di sampaikan, terdapat beberapa teori yang mendukung temuan. Misalnya, teori tentang motivasi kerja yang telah diperkenalkan oleh peneliti seperti Herzberg dengan teori dua faktornya. Teori ini menyatakan bahwa terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, yaitu faktor hygiene (lingkungan kerja, gaji, kebijakan perusahaan) dan faktor motivasi (pengakuan, tanggung jawab, pencapaian). Dalam kasus perusahaan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa, peningkatan motivasi kerja dapat diinterpretasikan sebagai peningkatan pada faktor motivasi yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, teori tentang disiplin kerja juga relevan dalam konteks ini. Teori ini menekankan pentingnya penerapan aturan dan kedisiplinan dalam mencapai kinerja yang optimal. Frederick Taylor, dengan pendekatan ilmiah manajemen, juga menyoroti pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dalam kasus PT. Semen Indonesia Unit Tonasa, peningkatan disiplin kerja dianggap sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kemudian, teori tentang komitmen kerja juga relevan dalam konteks ini. Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Meyer dan Allen tentang Teori Komitmen Organisasional, menunjukkan bahwa komitmen kerja yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi. Dalam kasus PT. Semen Indonesia Unit Tonasa, peningkatan komitmen kerja dianggap sebagai faktor yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya, teori tentang budaya organisasi juga relevan. Teori ini menekankan pentingnya budaya organisasi yang baik dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Edgar Schein, misalnya, mengidentifikasi tiga level budaya organisasi: artefak, nilai, dan asumsi dasar. Dalam konteks PT. Semen Indonesia Unit Tonasa, peningkatan budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan kepuasan kerja dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terakhir, teori tentang kompensasi juga relevan dalam pembahasan ini. Teori ini menekankan pentingnya pemberian kompensasi yang adil dan memadai sebagai faktor motivasi bagi karyawan. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dalam kasus PT. Semen Indonesia Unit Tonasa, peningkatan kompensasi dianggap sebagai faktor yang dapat memotivasi dan mempertahankan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, hasil temuan secara konsisten mendukung teori-teori yang telah diperkenalkan oleh peneliti terdahulu, yang menyoroti pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja,

komitmen kerja, budaya organisasi, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Integrasi temuan dengan teori-teori ini menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Unit Tonasa. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep. Hipotesis ini didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel serta koefisien regresi yang positif. Referensi yang disebutkan mendukung argumen ini dengan menekankan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Hipotesis kedua menyajikan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep. Hasil uji statistik dan referensi yang dikutip juga mendukung hipotesis ini, menyoroti pentingnya disiplin dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.

Hipotesis ketiga mengemukakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep. Hasil uji statistik dan referensi yang dikutip mengindikasikan bahwa komitmen kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hipotesis keempat mempresentasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep. Hasil uji statistik dan referensi yang dikutip menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis kelima menyajikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep. Hasil uji statistik dan referensi yang dikutip menekankan bahwa kompensasi yang memadai adalah faktor penting dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Hipotesis keenam menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, budaya organisasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel-variabel ini secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai adjusted R<sup>2</sup> yang tinggi, menunjukkan seberapa besar variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh model tersebut.

## **SIMPULAN**

Menurut temuan penelitian Analisis Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, budaya organisasi, kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep baik secara parsial maupun simultan. Di mana semakin tinggi motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, budaya organisasi, dan kompensasi kerja maka kinerja karyawannya semakin meningkat.

1. Untuk pihak perusahaan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Di Kabupaten Pangkep, diharapkan bisa meningkatkan lagi motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, budaya organisasi dan kompensasi pada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan yang untuk yang ingin melakukan penelitian mengenai analisis faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, dan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel - variabel lain dalam penelitian yang dilakukan .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2*.
- Alfitri Rijanto, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT. Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, Vol. 4, No.2, 35–47*.

- Angga Pratama. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 3, No.2*, 12–24.
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Apriani, H. (2012). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandang asia maju abadi semarang. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN, Vol 1 (4)*, 78–86.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Politik, Vol 4(2)*, 119–132.
- Ary Ferdian, A. R. D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks, Vol.5 No.2*, 187–193.
- Bacal, R. (2002). *Performance Management*. Gramedia Pustaka Utama.
- Batjo N, S. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Bejo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Bob Alexandro Hutagalung. (2022). Analisa Faktor—Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, Volume 3(Issue 1)*, 201–210.
- Danang, S. (2015). *Perilaku Konsumen Dan Pemasaran*.
- Dewi Astuti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis, Vol.2 No.2*, 55–68.
- Dyah, A., & Budiastuti. (2018). *Validitas Dan Realibilitas Penelitian Dengan Analisis dengan NVIVO, SPSS, dan AMOS*. Mitra Wacana Media.
- Eka Luftasari, M. M., & Djoko Soelistya. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE PT. MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL Tbk: QUALITY OF HUMAN RESOURCES (HR) AND INFORMATION SYSTEMS OF MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL (SIMPI). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), Vol-4(Issue-3)*, 258.
- Ery Teguh, P. M. (2019). Pengaruh disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen, Vol 3 (1)*, 21– 30.
- Fransiskus Ady, D. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur, Vol. II, No.2*, 101–112.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoror.
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). BPFE.
- Handoko T. Hani. (2001). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia* (Edisi II). BPFE Yogyakarta.
- Heidjrachman. (2002). *Manajemen Personalialia* (Edisi IV). BPFE Yogyakarta. Henry Sinamora. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Jasman Saripuddin, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM, Vol 2 No.1*.
- Jufrizen, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara, Vol.3 No.1*, 66–79.
- Juwita Ramadhani. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Akuntanssi Dan Keuangan, Volume 5, No.3*, 1505–1513.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- King, L. (2017). *The Science Of Psychology*. MC Graw-Hill Education.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2010). *Organizational Behavior*. MC Graw-Hill Education.
- Krisnawati Wiji Rahayu. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai timur. *Ekonomia*.
- Kristanty Nadapdap. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol.3 No.1*.

- Lidya Octafia, R. J., & Johny Revo. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) kantor cabang manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–6.
- Lijan Poltak Sinambela, S. S. (2019). *Manajemen Kinerja (Pengolahan, Pengukuran, Implikasi Kinerja)* (Edisi 1). PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. MC Graw-Hill Education. Malthis. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (Ke 12)*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Sumer Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. ALFABETA.
- Mercurio Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence Of Organizational Commitment: An Literature Review. *Human Resource Development Review, Vol 14 (4)*, 389–144.
- Moch Alfiansyah. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 4, Nomor 1*, 145–155.
- Murty. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal the Indonesian Accounting*.
- Nawawi H. (2006). *Evaluasi Dan Manajemen Kerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Nova Syafrina. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, Volume 8 Nomor 4.
- Nunu Nurjaya. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, Vol. 3 No.1*.
- Opan Arifuddin. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol. 3 No.2, 184–190.
- Pabundu, Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Cetakan Pertama). Bumi Aksara.
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengelolaan data dan Analisis data*. Start Up.
- Raihanah Daulay, E. K., & Irwan Maulana. (2019). Analisis Faktor—Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Pusat Kewirausahaan, Inovasi Dan Inkubator Bisnis, Vol 1 (1)*, 2019–2218.
- Ras Muhammad. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1 No.1*.
- Risky Nur Adha, N. Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks, Vol.4 No.1*, 47–62.
- Rivai, E. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat. Samsuddin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Ke 2)*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Selfi Ariesni, L. A. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora, Volume 5, No. 3*, 363–369.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Cetakan Pertama). PT. Rineka Citra.
- Sinambela. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. Bumi Aksara.
- Siti Noordjannah, H. H. (2006). *Hubungan Kepemimpinan Karismatik dengan Respek, Kepercayaan, Kepuasan, Identitas Kelompok, Kinerja Kelompok, dan Pemberdayaan Para Pengikut*. Sosioscience.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Supardi, A. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.



- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia—Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*.
- Andi. Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Predana Media Grup.
- Try Chairunnisa, F. P., & Zulaspan Tupti. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, Vol.2, 43–54.
- V. Wiratna Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Vivi Herlina. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, Volume 3 No.1, 46–55.
- Werni Sarumaha. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ekonomi*, Vol 1, No.1, 28–36.
- Winardi. (2011). *Motivasi Permotivasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teiru Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, PNPM, Mandiri Pedesaan , Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Raja Grafindo Persada.
- Yanuari Yayan. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara: Journal Of Business and Entrepreneurship*, Volume 2 No.1, 45–46.
- Zulkarnen Mora, I. F. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya. *Jurnal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, Vol 3, No.2, 487