

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ANAM KOTO PASAMAN BARAT

Syahiran¹Robby Dharma² Desi Permata Sari³

Sahiranaja1997@gmail.com¹ robbydharma@upiypk.ac.id² desipermatasari@upiypk.ac.id³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis

¹²³Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 Februari 2025

Revisi 18 Maret 2025

Diterima 28 April 2025

Kata kunci:

Organizational Culture

Communication

Work Effectiveness

Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh budaya dan komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi di PT. Anam Koto West Pasaman. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah melalui penyaluran kuesioner. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur, analisis partial least squares (PLS), model luar, pengujian model dan hipotesis internal, pengolahan data dalam penelitian menggunakan program software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Anam Koto Pasaman Barat. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja di PT. Anam Koto West Pasaman. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja di PT. Anam Koto Pasaman Barat. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja di PT. Anam Koto Pasaman Barat. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan efektivitas kerja di PT. Anam Koto Pasaman Barat. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi di PT. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Syahiran, dkk

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Padang, Sumatera Barat, Indonesia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting setiap kegiatan organisasi dalam aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang didapatkan sebelumnya oleh organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya yang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu kualitas sumber daya memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi agar dapat bersaing dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia Menurut [1] menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.

PT. Anam Koto Pasaman Barat merupakan salah satu dari perusahaan umumnya yang melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya agar karyawan lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja, namun dalam penilaian kinerja ini masih kurang efektif dan penilaian terlalu longgar kecenderungan memberikan nilai tinggi kepada yang tidak berhak. PT. Anam Koto Pasaman Barat, dimana perusahaan ini bergerak pada bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan Usaha perseroan yang mencakup usaha budidaya serta pengolahan tanaman kelapa sawit. Produk utama perseroan adalah minyak sawit mentah atau *crude palm oil* (CPO) dan inti sawit.

PT. Anam Koto Pasaman Barat yang terbentuk pada tahun 1990 kemudian membuat program baru yaitu membangun kembali kebun inti menjadi kebun kelapa sawit. Meskipun pada awalnya direncanakan pembangunan kebun inti akan mengikuti kebun plasma, tetapi kesulitan untuk mendapatkan badan masih pemberi kredit hingga saat ini kebun plasma tetap sebagai kebun karet yang sudah tidak produktif. Pada awal beroperasinya PT. Anam Koto Pasaman Barat menetapkan Kebun Lingkung Aua, sebagai salah satu *afdeling*.

Berikut data penilaian kinerja karyawan pada PT. Anam Koto Pasaman Barat periode 2021 sampai dengan 2023:

Tabel 1.1
Target dan Capaian Kinerja PT. Anam Koto Pasaman Barat
tahun 2021-2023

No	Tahun	Produksi Oil (Ton)	Target (Ton)
1	2021	44.585,584	45.000
2	2022	42.497,058	45.000
3	2023	39.860,239	45.000

Sumber: PT. Anam Koto Pasaman Barat (2023)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa realisasi kinerja karyawan pada PT. Anam Koto Pasaman Barat masih belum optimal karena nilai capaian kegiatan kerja masih mengalami penurunan disetiap tahunnya sehingga belum mencapai target yang telah ditetapkan. Terjadinya penurunan dari tahun ketahun berikutnya disinyalir dikarenakan kurang kompetennya disiplin kerja sehingga kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan juga menurun. Karena saat ini perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Amalia, Rizka, 2021) Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia Efektivitas adalah suatu kosa kata yang berasal dari bahasa inggris yaitu efektif yang berarti berhasil, ditaati, engesankan mengesankan mujarab dan mujur. Dari sederetan arti diatas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Menurut (Waluyo, 2021) efektivitas selalu ditekankan kepada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri pada lingkungan yang berubah secara berhasil, merupakan ciri utama organisasi yang efektif.

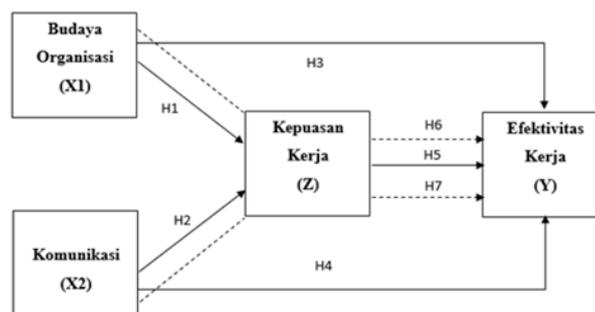
Menurut [3], budaya organisasi adalah system makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi –organisasi lain. Budaya organisasi tersebut berkaitan dengan cara karyawan mempersepsikan karakteristik budaya organisasi yang nantinya dapat memicu timbulnya OCB yang baik pada karyawan untuk organisasi. Budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana karyawan memandang organisasinya, apakah organisasi tersebut dapat mendorong karyawan untuk kerja tim atau tidak, kemudian menghargai inovasi, dan

melumpuhkan prekarsa, sehingga budaya organisasi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi OCB.

Menurut [4] Komunikasi merupakan aktifitas manusia yang sangat penting. Bukan hanya dalam kehidupan organisasi, namun dalam kehidupan manusia secara umum. Komunikasi merupakan hal yang *esensial* dalam kehidupan kita. Kita semua berinteraksi dengan sesama dengan cara melakukan komunikasi. Komunikasi dapat dilakukan dengan cara yang sederhana sampai yang kompleks, dan teknologi kini telah merubah cara manusia berkomunikasi secara drastis. Komunikasi tidak terbatas pada kata-kata yang terucap belaka, melainkan bentuk dari apa saja interaksi, senyuman, anggukan kepala yang membenarkan hati, sikap badan, ungkapan minat, sikap dan perasaan yang sama. Diterimanya pengertian yang sama adalah merupakan kunci dalam komunikasi.

Menurut [5] Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat *individual*. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan dan mengembangkan dalam menguji kerangka konseptual yang dapat di dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan:

————— : Pengaruh Langsung Variabel X dan Y

----- : Pengaruh Variabel X dan Y dengan Variabel Z Sebagai Variabel Mediasi

METODE

Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang penulis buat dapat digolongkan pada penelitian yang bersikap deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari sesuatu gejala tertentu. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti [6].

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert*, Berdasarkan Penelitian dari [7], dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software Smart PLS, dikarenakan dalam penelitian ini berbentuk reflektif. Model reflektif merupakan model yang menunjukkan hubungan

variabel laten dan indikatornya. PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. PLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis tertuju kepada para responden dan kemudian akan dijawab.

Menurut [8] pemodelan persamaan struktural yang sering disebut *Partial Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan *Smart PLS* versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten. Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan model struktural yang disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

Pengujian Instrumen Penelitian

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghozali dan Latan (2021) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* (*cronbach's alpha*).

1. Convergent Validity

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk.

2. Discriminant Validity

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3. Composite Reliability (Cronbach's Alpha)

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk untuk mengukur reliabilitas. Suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 2
Rule of Thumb Outer Model Kriteria

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
<i>Convergent Validity</i>	<i>Outer Loading</i>	>0.70
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	>0.50
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	>0.70
	<i>Composite Reliability</i>	>0.70

Sumber : (Ghozali dan Latan, 2021)

Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut (Ghozali dan Latan, 2021) Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

1. *R-Square*

Pengujian Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 3

Rule of Thumb Inner Model

Kriteria	<i>Rule of Thumb</i>
<i>R-square</i>	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, <i>moderate</i> dan lemah

Sumber : (Ghozali dan Latan, 2021)

2. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis ini adalah nilai yang terdapat pada output *Path Coefficient dan Indirect Effect* pada smart PLS 3.0, uji ini menggunakan algoritma *boostsrapping*. *Path Coefficient* untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening. Dalam PLS *Path Coefficient* digunakan untuk melihat signifikansi dari kekuatan hubungan antara konstruk dan juga untuk menguji hipotesis.

Menurut [8] Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T statistik atau T hitung dibandingkan dengan nilai T Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5% sebagai berikut :

- 1) Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

Pengelompokan pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua :

1. Pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*)

Penilaian hipotesis ini meliputi pengaruh langsung suatu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Penilaian dengan memperhatikan nilai T statistik yang merupakan t hitung yang dibandingkan dengan T tabel sebesar 1,96. Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

2. Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk menilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu pengaruh konstruk endogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening, penilaian hipotesis menggunakan pendekatan uji Sobel Test. Menguji hipotesis mediasi adalah dengan strategi *product of coefficient* yaitu menilainya kembali dengan menggunakan pendekatan uji Sobel Test. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalihkan jalur X – M (a) dengan jalur M – Y (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c-c1), dimana c adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus sebagai berikut ini :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan :

- 1) Nilai b koefisien path pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi
- 2) Sa² adalah standar error dari koefisien path Sa²
- 3) Nilai a adalah koefisien path pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.
- 4) Sb² adalah standar error dari koefisien path Sb²

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{\sqrt{Sab}}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar 0.05. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening, sebaliknya jika t hitung lebih rendah dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari hasil perbandingan diatas nilai t_{hitung} atau $t_{statistik}$ lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,96 atau $10,485 > 1,96$.

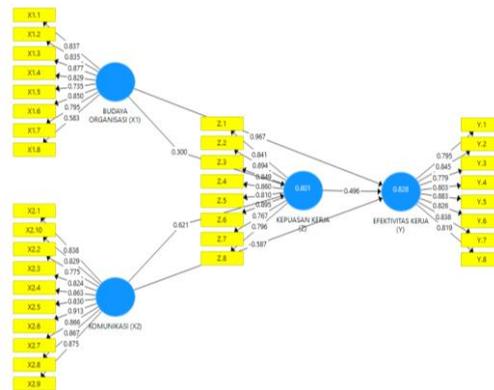
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

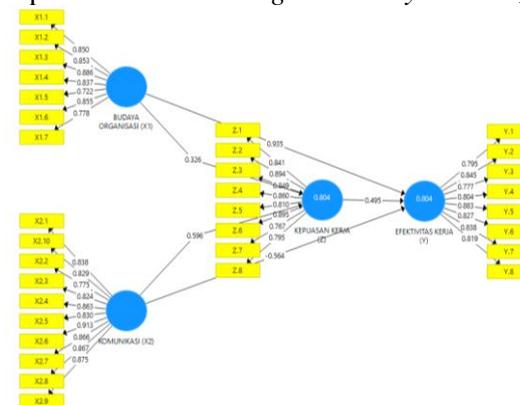
Pengujian *Outer Model Partial Least Square* (PLS)

Outer Model (model pengukuran) merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Dalam suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model produksi hubungan relasional dan kasual jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Pengujian ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya.



Gambar 2
Hasil Pengujian *Outer Model* Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini *convergent validity* diatas 0,7



Gambar 3
Hasil Pengujian *Outer Model* Sesudah Eliminasi

Berdasarkan gambar 3 di atas nilai faktor pemuatan di atas nilai yang disarankan itu sama dengan 0,7. Indikator-indikator yang di eliminasi yaitu indikator dari beberapa pernyataan yang telah di uji pada variabel budaya organisasi (X1) (X1.8)

Convergent validity

Convergent validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. *Convergent Validity* dari Outer Model dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai *outer loading* dari masing- masing konstruk atau variabel.

Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergen validity* > 0,7. Namun menurut (Harahap, 2021) pada tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Jika nilai *outer loading* antara 0,5-0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki *outer loading* tersebut sepanjang skor AVE dan *communality indikator* tersebut > 0,5. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* adalah > 0,5 untuk dapat dikatakan valid. Tabel 4.9 menunjukkan hasil output indikator korelasi antara konstruk / variabel penelitian.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara kosntruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai > 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstrak (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 4
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Budaya Organisasi (X1)	0,685
Komunikasi (X2)	0,721
Efektivitas Kerja (Y)	0,679
Kepuasan Kerja (Z)	0,706

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 5

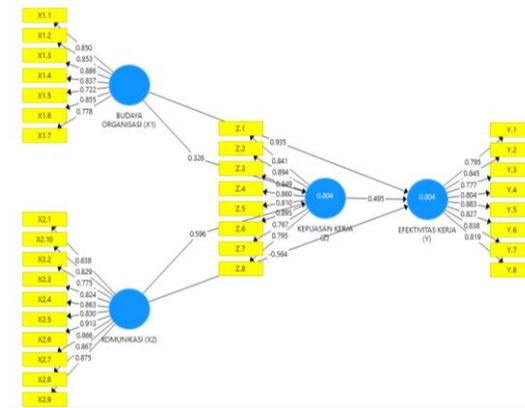
Tabel 5
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,922	0,938	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,957	0,963	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,932	0,944	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,940	0,950	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 5 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Evaluasi nilai *R-Square*



Gambar 4. Hasil *Outer Loading*

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

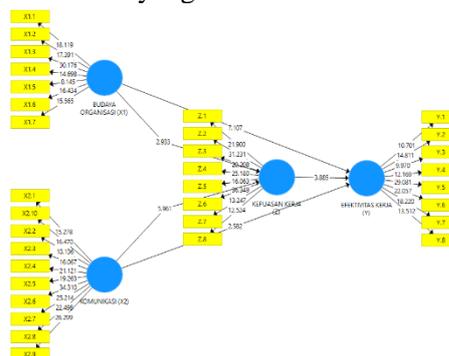
- Kepuasan Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$.
- Kepuasan Kerja = $0,326 + 0,596 + e_1$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Budaya Organisasi dan Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Efektivitas Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$
- Efektivitas Kerja = $0,935 - 0,564 + 0,495 + e_1$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

Pada hasil nilai R^2 konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,804 atau sebesar 80,4% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Budaya Organisasi dan Komunikasi. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Efektivitas Kerja sebesar 0,804 atau sebesar 80,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Efektivitas Kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk variabel bebas tersebut dalam menjelaskan variabel terikat sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.



Gambar 6
Struktural Model Inner

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Langsung

	Samp...	Rata-r...	Stand...	T Stat...	P Val...
BUDAYA ORGANISASI (X1) -> EFEKTIVITAS KERJA (Y)	0.935	0.922	0.132	7.107	0.000
BUDAYA ORGANISASI (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.326	0.320	0.111	2.933	0.002
KEPUASAN KERJA (Z) -> EFEKTIVITAS KERJA (Y)	0.495	0.487	0.127	3.885	0.000
KOMUNIKASI (X2) -> EFEKTIVITAS KERJA (Y)	-0.564	-0.539	0.218	2.582	0.005
KOMUNIKASI (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.596	0.599	0.100	5.961	0.000

Tabel 8
Hipotesis Secara Tidak Langsung

	Sam...	Rata-r...	Stand...	T St...	P Val...
BUDAYA ORGANISASI (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> EFEKTIVITAS KERJA (Y)	0.161	0.152	0.059	2.712	0.003
KOMUNIKASI (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> EFEKTIVITAS KERJA (Y)	0.295	0.296	0.105	2.810	0.003

DISKUSI

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat nilai *original sampel* pada hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,326 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,933 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,933 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Anam Koto Pasaman Barat. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat nilai *original sampel* pada hubungan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,596 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 5,961 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $5,961 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Anam Koto Pasaman Barat. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat nilai *original sampel* pada hubungan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja yaitu 0,935 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 7,107 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $7,107 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja PT. Anam Koto Pasaman Barat. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat nilai *original sampel* pada hubungan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja yaitu -0,564 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,005 kecil dari alpha 5% yaitu $0,005 < 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,582 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,582 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa

Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Anam Koto Pasaman Barat. Hipotesis H4 dalam penelitian ini **diterima**.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat nilai *original sampel* pada hubungan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja yaitu 0,495 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,885 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,885 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Anam Koto Pasaman Barat Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**.

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat nilai *original sampel* pada hubungan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,161 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,320 kecil dari alpha 5% yaitu $0,003 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,712 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,712 > 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT. Anam Koto Pasaman Barat, Hipotesis H6 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

7. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat nilai *original sampel* pada hubungan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja karyawan yaitu 0,295 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,003 kecil dari alpha 5% yaitu $0,003 < 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,810 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,810 > 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H7 ditolak. Maka dapat disimpulkan Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Anam Koto Pasaman Barat. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anam Koto Pasaman Barat
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anam Koto Pasaman Barat
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pada PT. Anam Koto Pasaman Barat
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja pada PT. Anam Koto Pasaman Barat
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Anam Koto Pasaman Barat
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Anam Koto Pasaman Barat
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Anam Koto Pasaman Barat

REFERENSI

- [1] R. Firda and A. Indahingwati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia,” *J. Ilmu dan Ris. ...*, 2021.
- [2] 2021 AMALIA, Rizka, “Efektivitas Program Pelayanan Administrasi Terpadu (Paten) Dalam Meningkatkan Pelayanan Pembuatan Surat Keterangan Ahli Waris Dikecamatan Stabat Kabupaten Langkat,” *Ef. Progr. Pelayanan Adm. Terpadu Dalam Meningkatkan. Pelayanan Pembuatan Surat Keterangan Ahli Waris Dikecamatan Stabat Kabupaten Langkat*, pp. 1–87, 2021.
- [3] B. Imanuddin and I. P. Suryanata, “Budaya organisasi, pengembangan karir, job insecurity terhadap organisational citizenship behaviour dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 342–353, 2021.
- [4] D. D. Pohan and U. S. Fitria, “Jenis Komunikasi,” *J. Educ. Res. Soc. Stud.*, vol. 2, pp. 29–37, 2021.
- [5] D. S. Harahap and H. Khair, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja,” vol. 2, no. 1, pp. 69–88, 2021.
- [6] M. Ridwan, A. M. Suhar, B. Ulum, and F. Muhammad, “Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah,” *J. Masohi*, vol. 2, no. 1, pp. 42–51, 2021.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2021.
- [8] Sugiyono, “Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian,” *Metod. Penelit.*, pp. 32–41, 2021.