

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung

Irena Deisti
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
irenadeisti@student.inaba.ac.id

Ridwan Muttaqin
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id

Article's History:

Received; 10 November 2023, Accepted in revised form; 20 November 2023, Accepted; 25 November 2023, Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Suggested Citation:

Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9 (6). 2786-2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dan data sekunder. Sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan yang dipilih dengan metode sampel jenuh. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan berbagai teknik statistik, termasuk analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis baik secara individu (parsial) maupun secara keseluruhan (simultan) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Diana dalam Muttaqin dan Saputro (2023) menguraikan bahwa kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia akan menentukan sejauh mana perusahaan mampu mencapai tujuannya. Dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan perusahaan, salah satu aspek yang perlu menjadi fokus perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Fahmi (2016:186) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah ada dalam jangka waktu yang lama dan digunakan serta diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Pendeknya, budaya organisasi dapat menjadi prediktor untuk kinerja karyawan. Tidak hanya budaya organisasi, naik turunnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik cenderung berdampak positif pada kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, ia lebih cenderung menjalankan tugasnya dengan baik, Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin merupakan tingkah laku seseorang yang patuh pada peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis di organisasi. Selain budaya organisasi dan disiplin kerja, kompensasi merupakan faktor lain yang diduga turut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara (2017:83) berpendapat bahwa kompensasi adalah sistem penghargaan atau imbalan yang terdiri dari serangkaian keuntungan yang memungkinkan organisasi

memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi anggota dan mengikuti mekanisme dan prosedur distribusi penghargaan tersebut.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Istilah "kinerja" berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yang merujuk pada prestasi pekerjaan atau prestasi aktual yang dicapai oleh seseorang. Mengutip Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Edison dkk (2022:188) juga menggambarkan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang dapat diukur selama periode waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Pendapat lain, yang dikemukakan oleh Kasmir (2017:182), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja yang berhasil dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh Karyawan dalam suatu periode melalui banyak tahapan, tugas sesuai tanggung jawab jawabnya masing-masing bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Budaya Organisasi

Budaya sejatinya merujuk pada nilai-nilai yang dimiliki oleh individu, dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku mereka, mencakup pemikiran, kata-kata, dan tindakan, dan ini dipelajari seiring waktu. Dalam konteks kehidupan manusia, budaya memengaruhi mereka di sekitar mereka. Hal serupa terjadi dalam sebuah organisasi atau perusahaan, di mana kombinasi dari nilai, keyakinan, dan tindakan individu di dalamnya membentuk budaya organisasi.

Edison dkk. (2022:177) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah hasil dari penggabungan gaya budaya dan perilaku yang dibawa oleh setiap individu sebelumnya ke dalam norma-norma dan filosofi baru, yang memperlihatkan semangat dan identitas kelompok dalam menghadapi tujuan dan tantangan tertentu.

Fahmi (2016:186) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah ada dalam jangka waktu yang lama dan digunakan serta diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Wibowo (2017:6), budaya organisasi sebagai dasar organisasi yang terdiri dari norma, keyakinan, dan nilai yang dipegang bersama oleh individu, yang mencerminkan inti karakteristik tentang bagaimana berperilaku di dalam organisasi tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki kebijakan sumber daya manusia untuk mengatur pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan. Disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi setiap karyawan, karena ini adalah salah satu metode untuk membentuk karakter seorang karyawan agar selalu dapat memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaannya, membantu perusahaan mencapai tujuannya, dan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin adalah tingkah laku seseorang yang patuh pada peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis di organisasi. Selain itu, pandangan lain yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2017:86) adalah bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan ketaatan seseorang dalam mematuhi norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Selain itu, Hasibuan (2019:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan mencakup kesadaran dan kesetiaan seorang karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan tempat mereka bekerja.

Kompensasi

Kompensasi merujuk pada penghargaan yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perkembangan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Mangkunegara (2017:83) berpendapat bahwa kompensasi adalah sistem penghargaan atau imbalan yang terdiri dari serangkaian keuntungan yang memungkinkan organisasi memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi anggota dan mengikuti mekanisme dan prosedur distribusi penghargaan tersebut. Penghargaan ini dapat

berupa gaji, pendapatan, pensiun, pembayaran liburan, atau promosi ke posisi yang lebih tinggi (dalam bentuk gaji dan tunjangan yang lebih tinggi).

Menurut Enny, (2019:37), kompensasi sebagai bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi bisa berbentuk finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan juga bisa berbentuk imbalan yang bersifat tidak langsung. Sementara menurut Hasibuan (2019:118), kompensasi adalah semua penghasilan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti remunerasi atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Kompensasi dapat berupa imbalan finansial, yang bisa diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan.

Metode Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:125), validitas adalah sejauh mana data yang telah dikumpulkan oleh peneliti mencerminkan data sebenarnya dari objek penelitian. Untuk menilai validitas sebuah item, peneliti dapat mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor dari seluruh item dalam penelitian. Dalam proses ini, peneliti menggunakan rumus Pearson product-moment correlation. Validitas dianggap terpenuhi jika nilai korelasi (r hitung) lebih besar daripada nilai korelasi tabel (r tabel). Sebaliknya, jika nilai korelasi yang dihitung (r hitung) lebih kecil daripada nilai korelasi tabel (r tabel), maka item tersebut dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa hasil penelitian yang diperoleh konsisten dan dapat diandalkan. Reliabilitas mencerminkan tingkat kepercayaan atau konsistensi dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Ketika alat ukur dianggap reliabel, hal ini berarti jika pengukuran dilakukan berulang kali, hasilnya akan tetap konsisten. Untuk menilai tingkat reliabilitas yang memadai, seringkali digunakan koefisien Alpha Cronbach. Alat ukur dianggap memiliki reliabilitas yang memadai jika nilai koefisien Alpha Cronbach sama dengan atau lebih besar dari 0,60. Jika kriteria ini terpenuhi, maka kuisioner atau alat ukur dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah langkah penting dalam analisis regresi, yang harus dipenuhi agar analisis regresi dianggap valid. Pengujian asumsi klasik ini diperlukan ketika penelitian menggunakan metode analisis parametrik. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak komputer, yaitu program SPSS versi 25. Beberapa asumsi klasik yang diuji dalam penelitian ini meliputi:

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan bagian penting dari pengujian persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik dalam penelitian. Sebelum melakukan analisis yang sebenarnya, penting untuk memeriksa apakah data yang digunakan dalam penelitian mengikuti distribusi normal. Hal ini didasarkan pada pandangan Sugiyono (2019:150), yang menjelaskan bahwa sejumlah asumsi harus terpenuhi dalam analisis statistik, dan salah satu asumsi utama adalah bahwa data yang dianalisis harus memiliki distribusi yang mendekati normal.

Menurut Ghozali (2018:91), uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel independen atau residu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak mengikuti distribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menilai apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Dalam regresi yang baik, seharusnya tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen. Penentuan adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance (TOL) dan menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian diinterpretasikan sebagai berikut:

- Jika nilai TOL lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10, ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas.
- Jika nilai TOL kurang dari 0,1 atau nilai VIF lebih dari 10, ini mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidaksetaraan varian (variance) antara residu (kesalahan prediksi) dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yang berarti varian residu seharusnya konstan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dapat menggunakan Scatter Plot. Dalam grafik Scatter Plot, ketika tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas, maka titik-titik data akan tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Namun, ketika data mengalami gejala heteroskedastisitas, Scatter Plot akan menunjukkan pola titik-titik yang berkelompok atau tersusun secara teratur, seperti gelombang atau penumpukan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98), uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menentukan apakah seluruh variabel independen dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini dinilai dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (dalam notasi $\alpha = 5\%$). Dengan kata lain, uji F membantu menentukan apakah kombinasi dari variabel independen dalam model memiliki dampak signifikan secara bersama-sama pada variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian yang dilakukan di PT Pengembangan Properti Syariah Bandung ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian terdiri dari 30 pegawai. Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi.

Uji Validitas

Hasil uji validitas budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan Budaya Organisasi	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,730	0,361	Valid
X _{1.2}	0,729	0,361	Valid
X _{1.3}	0,566	0,361	Valid
X _{1.4}	0,745	0,361	Valid
X _{1.5}	0,774	0,361	Valid
X _{1.6}	0,506	0,361	Valid
X _{1.7}	0,821	0,361	Valid
X _{1.8}	0,755	0,361	Valid
X _{1.9}	0,809	0,361	Valid

X _{1.10}	0,708	0,361	Valid
Pernyataan Disiplin Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,669	0,361	Valid
X _{2.2}	0,697	0,361	Valid
X _{2.3}	0,657	0,361	Valid
X _{2.4}	0,602	0,361	Valid
X _{2.5}	0,753	0,361	Valid
X _{2.6}	0,771	0,361	Valid
Pernyataan Kompensasi	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X _{3.1}	0,805	0,361	Valid
X _{3.2}	0,822	0,361	Valid
X _{3.3}	0,820	0,361	Valid
X _{3.4}	0,830	0,361	Valid
X _{3.5}	0,688	0,361	Valid
Pernyataan Kinerja Karyawan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,732	0,361	Valid
Y.2	0,635	0,361	Valid
Y.3	0,675	0,361	Valid
Y.4	0,576	0,361	Valid
Y.5	0,475	0,361	Valid
Y.6	0,700	0,361	Valid
Y.7	0,536	0,361	Valid
Y.8	0,684	0,361	Valid
Y.9	0,706	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃) telah memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,895	0,60	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,770	0,60	6	Reliabel

Kompensasi (X ₃)	0,850	0,60	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,744	0,60	9	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel, yaitu Budaya Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Kompensasi (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y), telah memenuhi syarat reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.40603861	
Most Extreme Differences	Absolute	.123	
	Positive	.123	
	Negative	-.079	
Test Statistic		.123	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.284	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.273
		Upper Bound	.296

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

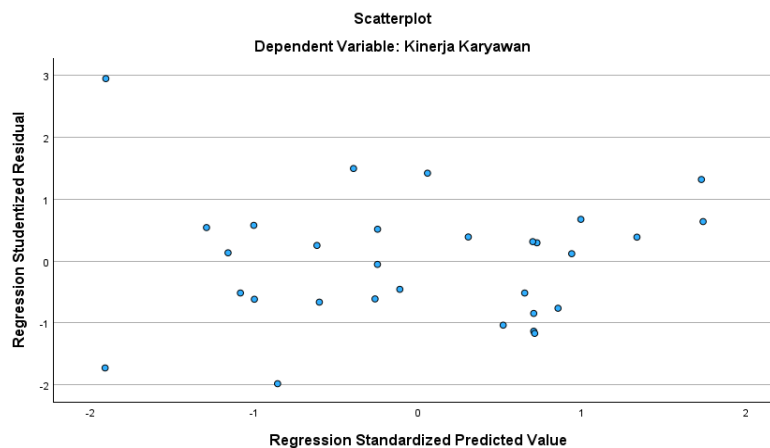
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui nilai probabilitas Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 yang berarti, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah tabel uji heterokedastisitas budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Gambar 1. di atas memperlihatkan bahwa titik-titik di atas tidak berkumpul hanya di atas ataupun di bawah, melainkan titik-titik tersebut tersebar atau berada di sekitar garis angka 0. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.028	5.536		2.534	.018		
	Budaya Organisasi	.645	.186	.753	3.464	.002	.473	2.115
	Disiplin Kerja	.015	.230	.010	.065	.949	.890	1.124
	Kompesasi	-.221	.271	-.172	-.814	.423	.502	1.994

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Tolerance Budaya Organisasi (X_1) 0,473, Disiplin Kerja (X_2) 0,890, dan Kompensasi (X_3) 0,502 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF Budaya Organisasi (X_1) 2,115, Disiplin Kerja (X_2) 1,124, dan Kompensasi (X_3) 1,994 lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data penelitian.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat statistik yang digunakan untuk memahami dan memprediksi bagaimana dua variabel independen atau lebih mempengaruhi variabel dependen. Ini membantu menentukan apakah ada hubungan atau sebab-akibat antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menilai pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung.

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.028	5.536		2.534	.018
	Budaya Organisasi	.645	.186	.753	3.464	.002
	Disiplin Kerja	.015	.230	.010	.065	.949
	Kompesasi	-.221	.271	-.172	-.814	.423

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut: $Y = 14,028 + 0,645 X_1 + 0,015 X_2 + (-0,221) X_3 + e$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) adalah sebesar 38,102. Ini mengindikasikan bahwa jika nilai variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) adalah 0, dan jika nilai-nilai ini meningkat (dalam kasus positif), maka pengaruhnya pada Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 14,028.

Uji t (Parsial)

Berikut adalah uji t untuk melihat pengaruh variabel independen secara mandiri terhadap variabel dependen:

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.028	5.536		2.534	.018
	Budaya Organisasi	.645	.186	.753	3.464	.002
	Disiplin Kerja	.015	.230	.010	.065	.949
	Kompesasi	-.221	.271	-.172	-.814	.423

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data dalam tabel di atas, diperoleh nilai t-hitung untuk Budaya Organisasi (X_1) sebesar 3,464, untuk Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,065, dan untuk Kompensasi (X_3) sebesar -0,814. Nilai t-tabel yang digunakan adalah sebesar 1,703. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji f (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh kolektif variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji f sebagai berikut:

Tabel 7. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.268	3	80.756	6.241	.002 ^b
	Residual	336.432	26	12.940		
	Total	578.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompesasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 6.241 lebih besar dari F-tabel 3,354, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan guna mengetahui seberapa besar variabel independen secara kolektif mampu menjelaskan variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.352	3.597

a. Predictors: (Constant), Kompesasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel yang tertera, koefisien R Square adalah sebesar 0,419. Hal ini menginformasikan bahwa sekitar 41,9% dari pengaruh yang dianalisis disebabkan oleh Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3). Sebesar 39,6% sisanya adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan yang menggambarkan keadaan di PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja. Dengan kata lain, ketika budaya organisasi ditingkatkan, kinerja juga akan meningkat, dan sebaliknya, jika budaya organisasi menurun, kinerja juga akan mengalami penurunan.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak ditentukan oleh tinggi rendahnya disiplin kerja.
3. Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kompensasi.
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa apabila budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi meningkat secara bersamaan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Referensi:

- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:UBARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 23). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8). Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok: Rajagrafindo Persada.