

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KOMISI PENANGGULANGAN AIDS KABUPATEN BADUNG

**Putu Ari Mulyani¹, I Kadek Widhiantara, S.E., M.M², Ni Putu Ayu Astiti Asih³,
Komang Asri Pratiwi⁴, I Gede Putra Perdana⁵**

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahendradatta Denpasar

Email: putuarimulyani@gmail.com, kdwidhiantara@gmail.com, ayuastiti@gmail.com,
pratiwiasri@ymail.com, putraperdanaigede@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting dan sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, sebab keberhasilan suatu perusahaan berdasarkan pada sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung. 2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung. 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung. 4) Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Tempat pelaksanaan penelitian di Kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 85 orang. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan karyawan di kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung memiliki rasa disiplin kerja yang tinggi. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Employee performance is the most important thing and a challenge for companies in managing human resources, because the success of a company is based on quality human resources. The purpose of this study is to determine: 1) The influence of organizational culture on employee performance at the Badung Regency AIDS Commission Office. 2) The influence of compensation on employee performance at the Badung Regency AIDS Commission Office. 3) The influence of work discipline on employee performance at the Badung Regency AIDS Commission Office. 4) The influence of organizational culture, compensation, and work discipline on employee performance

at the Badung Regency AIDS Commission Office. The research design used in this study was quantitative. The study was conducted at the Badung Regency AIDS Commission Office. The subjects were employees at the Badung Regency AIDS Commission Office. Data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires, and documentation studies. Data analysis used multiple linear regression analysis. The research sample consisted of 85 people. Based on the research results, it was concluded that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture, compensation, and work discipline have a significant effect on employee performance. It is expected that employees at the Badung Regency AIDS Commission office will have a high sense of work discipline. High work discipline will influence high employee performance.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia biasanya dikelola oleh perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan perusahaan atau institusi dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan dengan suatu manajemen tertentu yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Produk yang dihasilkan karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan saran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas

barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan) hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Robertson, 2002).

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting dan sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, sebab keberhasilan suatu perusahaan berdasarkan pada sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif dari karyawan. Menurut Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu Mangkunegara (2000) juga mengatakan bahwa kualitas ataupun kuantitas dari hasil kerja dapat diraih oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja. Suatu organisasi dalam instansi juga perlu untuk memperhatikan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan batasan-batasan yang berlaku. Selama mempunyai budaya perusahaan yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik pula oleh anggota organisasi tersebut untuk memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu adanya penyesuaian di dalamnya. Organisasi perusahaan dengan budaya yang kuat dapat mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam instansi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri, tetapi pada dasarnya adanya

dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidak hadiran dan peraturan karyawan, yang pada giliran akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Disiplin kerja identik dengan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di dalam suatu lingkungan pekerjaan, maka disiplin kerja ini bisa menjadi salah satu faktor pendorong yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, dengan menegakan disiplin kerja yang telah sesuai maka disiplin karyawan mampu membangun suasana kondusif dan dapat menciptakan kelancaran dalam melaksanakan tugas, maka perusahaan dapat dikatakan mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan maksimal. Disiplin yang baik seseorang dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kesehatan merupakan salah satu bentuk hak asasi manusia yang diwujudkan melalui perlindungan hukum dan kebijakan pemerintah melalui upaya pemberian fasilitas pelayanan kesehatan kepada seluruh lapisan masyarakat. Masalah kesehatan yang memberikan dampak sosial dapat menjadi kendala pembangunan yang harus segera diatasi. Salah satu masalah kesehatan masyarakat yang masih mengkhawatirkan yang ada di Indonesia bahkan negara-negara lain di dunia adalah fakta berkembangnya epidemi yang disebabkan HIV AIDS. HIV AIDS adalah penyakit menular pembunuh nomor satu di dunia.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Torang (2014:106) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Sementara itu menurut Pasaribu (2015:8) menyebutkan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh

pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain dari Sopiah (2018:128) menyatakan bahwa budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Sedarmayanti (2014:75) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya.

Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri. Sedarmayanti (2014:285), kinerja adalah hasil dari suatu interaksi yang menyinggung dan diperkirakan sepanjang jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Rivai, Veithzal dan Basri dalam Sudaryo (2018:205) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2015:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Aswin (2019) kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Joseph (2023), pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapaitujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Ananda, (2023:11-21) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipegaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

METODOLOGI PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel yang dinyatakan melalui keterangan, dengan kajian yang tidak mendalam dan waktunya relatif singkat. Penelitian ini menghubungkan pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung.

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah gabungan dari sebuah elemen yang berbentuk peristiwa, hal,

atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2019:189). Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan Kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung yang berjumlah 85 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini seluruh karyawan Kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung yang akan dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2011:85) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 85 sampel yang diambil dari seluruh karyawan.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Teknik ini cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja dan gejala-gejala alam. Metode pengumpulan data observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Participant Observation*, dimana peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari orang atau situasi yang diamati sebagai sumber data.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tatap muka dan tanya jawab secara langsung oleh peneliti dengan narasumber dengan dibantu media-media yang dapat mempermudah proses wawancara ini. Adapun metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dimana peneliti telah mempersiapkan daftar pertanyaan secara sistematis. Disini peneliti juga dibantu berbagai instrumen penelitian seperti *recorder*, kamera dan sebagainya

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2014) pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2019), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2016), terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis

grafik dan analisis statistik. Uji normalitas terdapat dua cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui apakah data atau residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria :

- a) Nilai probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti data berdistribusi normal.
- b) Nilai probabilitas $< 0,05$ maka hal ini berarti data tidak berdistribusi normal.

b) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Dalam penelitian Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dengan bantuan Program SPSS for Windows. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016), tidak ada gejala heteroskedastisitas jika nilai Sig. $> 0,05$.

c) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan uji *variance inflation factor* (VIF) dan tolerance dengan mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya dengan standar $> 0,1$. Sedangkan uji VIF yaitu untuk mengukur seberapa besar kenaikan ragam koefisien penduga regresi terhadap variabel bebas yang orthogonal jika dihubungkan secara linear dengan kriteria < 10 .

d) Uji autokorelasi

Menurut Ghozali, (2016) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu sama lainnya. Uji Autokorelasi yang digunakan adalah Uji *Durbin-Watson* (DW test), untuk melihat apakah terjadi adanya atau tidak adanya autokorelasi bisa ditentukan dengan ketentuan $dU < dW < 4 - dU$ (Ghozali, 2016). Apabila terjadi kendala pada uji *Durbin-Watson* dapat digunakan uji *runs test*. Menurut Ghozali (2016), Tidak ada gejala autokorelasi jika nilai *Run Test* Asymp, Sig. (2-tailed) $> 0,05$.

2. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa analisis linear berganda untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan. Regresi linear berganda yaitu menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Maka disebut berganda karena banyaknya faktor dalam hal ini variabel yang mungkin mempengaruhi variabel tak bebas. Analisis regresi bertujuan untuk

mengetahui apakah regresi yang dihasilkan adalah baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Adapun persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kompensasi

X₃ = Disiplin Kerja

b₁ = Koefisien regresi Budaya Organisasi (X₁)

b₂ = Koefisien regresi Kompensasi (X₂)

b₃ = Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₃)

3. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016).

4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2016).

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2019), uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi. Dasar pengambilan keputusan menurut Sujarweni (2017), jika nilai t hitung > t tabel yang artinya variabel independent (x) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Rumus untuk mencari

nilai t tabel ($\alpha/2; n - k - 1$).

Sedangkan untuk nilai signifikansi menurut Ghazali (2016), jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (x) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y).

b. Uji F

Menurut Sugiyono (2019), uji f yaitu uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan.

Dasar pengambilan keputusan jika nilai Fhitung > Ftabel maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. (Kasim 2019). Sedangkan untuk nilai signifikansi jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) (Ghozali, 2016)

HASIL PENELITIAN

A. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung > r tabel dan item-item tersebut berkorelasi signifikan. Sehingga item dalam kuesioner tidak perlu dikeluarkan atau diperbaiki.

b. Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas yang terdapat bahwa semua variabel yang diuji pada penelitian ini yaitu budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai koefisien Alpha Cronbach-nya lebih besar dari 0,60. Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,881. Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,766. Variabel disiplin kerja dengan nilai koefisien alpha sebesar 0,851 dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,823. Dalam pengujian reliabilitas ini diperlihatkan bahwa semua instrumen reliabel.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji hasil uji normalitas data *kolmogrov-smirnov* dengan residual, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk nilai residualnya adalah sebesar 0,200. Oleh karena nilai Signifikasi untuk nilai residualnya $> 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

1. Nilai tolerance dan VIF budaya organisasi adalah 0,793 dan 1,261 ini berarti variabel X_1 tidak mengalami gejala Multikolinearitas, karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 ($0,793 > 0,10$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,261 < 10$).
2. Nilai tolerance dan VIF kompensasi adalah 0,793 dan 1,261 ini berarti variabel X_2 tidak mengalami gejala Multikolinearitas, karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 ($0,793 > 0,10$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,261 < 10$).
3. Nilai tolerance dan VIF disiplin kerja adalah 0,793 dan 1,261 ini berarti variabel X_3 tidak mengalami gejala Multikolinearitas,

karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 ($0,793 > 0,10$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,261 < 10$).

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari masing-masing variabel adalah sebesar 0,384 untuk variabel budaya organisasi, 0,697 untuk variabel kompensasi, dan 0,837 untuk variabel disiplin kerja. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0,05.

c. Hasil Analisis Regresi Linear

Berganda

Terkait dengan penelitian ini, uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya pengaruh beberapa variabel independen (Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 5,866 + 0,614 X_1 + 0,231 X_2 + 0,154 X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, disajikan pada berikut ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	5.866	2.430		2.414
Budaya Organisasi	.614	.074	.633	8.296
Kompensasi	.231	.096	.183	2.400
Disiplin Kerja	.154	.059	.235	2.607

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel , diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 5,866 + 0,614 X_1 + 0,231 X_2 + 0,154 X_3$
 Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linier diatas menunjukkan arah pengaruh yang masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien masing-masing variabel bebasnya. Untuk melihat bermakna tidaknya pengaruh masing-masing faktor tersebut maka perlu dilakukan pengujian pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan pelanggan sebagai berikut :

1. Nilai b_0 (konstanta) sebesar 5,866 memiliki arti kinerja karyawan pada kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung adalah 1,147 dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) sama dengan 0.
2. Koefisien regresi b_1 pada budaya organisasi sebesar 0,614 berarti apabila budaya organisasi ditambah 1 persen maka kinerja karyawan pada kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung akan meningkat sebesar 0,614 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi b_2 pada kompensasi sebesar 0,231 berarti apabila kompensasi ditambah 1 persen maka kinerja karyawan pada kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten

Badung akan meningkat sebesar 0,231 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Koefisien regresi b_3 pada disiplin kerja sebesar 0,154 berarti apabila disiplin kerja ditambah 1 persen maka kinerja karyawan pada kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung akan meningkat sebesar 0,154 dengan asumsi variabel lain konstan.

d. Hasil Uji F

Ketentuan pengujian yaitu nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel dengan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), nilai F tabel: $F_{0,05; (k;n-k-1)} (2;85-2-1) = 82$. Maka nilai Ftabel sebesar 2,716 sesuai dengan lampiran dan taraf nyata 5%. Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan adalah signifikan. $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yaitu $50,277 > 2,716$ atau nilai sig. $< 0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$.

e. Hasil Uji t

Ketentuan pengujian yaitu nilai t-hitung akan dibandingkan dengan nilai t-tabel dengan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan: $n-k-1 = (85-2-1)=82$. Maka nilai t tabel pada taraf nyata 0,05 sebesar 1,664. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Nilai t-hitung budaya organisasi lebih besar dari t tabel atau $8,296 > 1,664$ dan signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 (5%) yaitu $0,000 < 0,05$. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Nilai t-hitung kompensasi lebih besar dari t tabel atau $2,400 > 1,664$ dan signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 (5%) yaitu $0,018 < 0,05$. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Nilai t-hitung disiplin kerja lebih besar dari t tabel atau $2,607 > 1,664$ dan signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 (5%) yaitu $0,012 < 0,05$.

f. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut $R^2 = 0,509$ memiliki arti bahwa variasi naik turunnya

kinerja karyawan 50,9% dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3), sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung, dapat disimpulkan :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung.
4. Budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung.

2. SARAN

- 1) Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:
- 2) Kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung perlu meningkatkan budaya organisasi di kantor sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Kompensasi yang diberikan oleh kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung perlu dikembangkan agar karyawan dapat bersemangat bekerja apabila mendapatkan kompensasi

diluar gaji. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 4) Diharapkan karyawan di kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung memiliki rasa disiplin kerja yang tinggi. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan.
- 5) Disarankan kepada peneliti mendatang untuk memperluas obyek penelitian, tidak hanya di kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung saja, tetapi juga di kantor lainnya, variabel penelitian diperbanyak tidak hanya budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan saja.
- 6) Disarankan kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung beralih menggunakan absensi digital, selain lebih fleksibel penggunaan absensi digital juga diharapkan dapat membawa pengaruh baik dalam mendisiplinkan pegawai pada kantor Komisi Penanggulangan AIDS Kabupaten Badung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afghani, M. F. (2017). Pengaruh kepercayaan, keamanan, persepsi risiko, serta kesadaran nasabah terhadap adopsi e-banking di Bank BRI Surabaya. *Journal of Business and Banking*, 6(1), 113-128.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Aisyah, N. (2015). Pengaruh Kualitas Produk, Daya Tarik Iklan Terhadap Minat Beli Produk Indomie (Studi Kasus Pada Masyarakat Di Bekasi). *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(2).
- Akbar, M. F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Ananda, O. D. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Passion terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Kantor Regional IV

- Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 11–21.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aswin, d. (2019). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batjo, N. &. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Dewi. (2022). Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BPR. Tridarma Putri. *Jurnal Emas*, 3(1).
- Edison, E. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Febrian. Diwyarthi, P. E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Get Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Bandung: Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrawan, G. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Himawari Wijaya Service. *Skripsi*.
- Joseph, V. A. (2023). Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.
- Pasaribu, S. E. (2015). *Budaya organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja*. Medan: USU Press.
- Prawirosentono, S. (2015). *Kebijakan Kinerja Karyawan. Cetakan Kelima BPFE*. Yogyakarta.
- Rajib, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Masmino Dwi Area. *Edunomika*, 8(4), 1-9.
- Rante, D. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Marendeng. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(1), 570-576.
- Robbins, S. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robertson. (2002). *Performance Measurement*. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudaryo, Y. d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. (2014). *Psikologi Umum*. Yogyakarta: PT. Buku seru.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tewal, B. e. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media.
- Tika. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, S. (2014). *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, A. R. (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1-7.
- Wijaya, I. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Gema Kampus: IISIP YAPIS Biak*, 18(1), 66-77.
- Winarsih, R. &. (2005). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wirawan. (2007). *Budaya Dan Iklim Organisasi : Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yanthi, K. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap PT Kinerja Karyawan Maha Surya Motor. *Jurnal Daya Saing*, 9(2)