



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok

The Influence Of Organizational Culture And Compensation On Employee Performance At PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok

Dewi Sufiah Arifin¹, Melda Wiguna²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : dewisufiah8@gmail.com^{1*}, dosen02513@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-06-2025

Revised : 13-06-2025

Accepted: 15-06-2025

Published : 17-06-2025

Abstract

This study was conducted with the aim of determining the Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance at PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok. The sampling technique used was Probability Sampling with a sampling technique using Simple Random Sampling and the sample determined using the slovin formula amounted to 59 respondents. The data obtained were then processed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) 25 software program. The data analysis techniques used in this study were descriptive analysis, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear test, correlation coefficient analysis test, determination coefficient analysis test, t test, and F test. The results of the study showed that (1) partially there is a significant influence between Organizational Culture (X1) on Employee Performance (Y), which can be proven from simple linear regression with the equation value $Y = 19.312 + 0.575$ then from the correlation coefficient analysis with the Sig value. $0.00 < 0.05$ and determination coefficient analysis with a value of 0.598 and strengthened by the t test value Sig. $0.00 < 0.05$ and the calculated t value $5.637 > t$ table 2.003 then it can be concluded that HO is rejected and H1 is accepted. (2) Partially there is a significant influence between Compensation (X2) on Employee Performance (Y), can be proven from simple linear regression with the equation value $Y = 26,500 + 0,432$ then from the correlation coefficient analysis with a value of Sig. $0.00 < 0.05$ and determination coefficient analysis with a value of 0.213 and strengthened by the t test value Sig. $0.00 < 0.05$ and the calculated t value $3.938 > t$ table 2.003 then it can be concluded that HO is rejected and H2 is accepted. (3) Simultaneously there is a significant influence between Organizational Culture (X1) and Compensation (X2) on Employee Performance (Y), can be proven from multiple linear regression with the equation $Y = 14.577 + 0.470X1 + 0.226X2$ then from the correlation coefficient analysis $0.00 < 0.05$ and the determination coefficient analysis with a value of 0.405 and strengthened by the F test Sig. value $0.00 < 0.05$ and the calculated F value $19.024 > f$ table 3.16 then it can be concluded that HO is rejected and H3 is accepted

Keywords: *Organizational Culture, Compensation, and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok. Teknik sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random*



Sampling serta sampel yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin berjumlah 59 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan *software* alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* 25. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji linier berganda, uji analisis koefisien korelasi, uji analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dibuktikan dari regresi linier sederhana dengan nilai persamaan $Y = 19,312 + 0,575$ kemudian dari analisis koefisien korelasi dengan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan analisis koefisien determinasi dengan nilai $0,598$ serta diperkuat dengan uji t nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,637 > t$ tabel $2,003$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. (2) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dibuktikan dari regresi linier sederhana dengan nilai persamaan $Y = 26,500 + 0,432$ kemudian dari analisis koefisien korelasi dengan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan analisis koefisien determinasi dengan nilai $0,213$ serta diperkuat dengan uji t nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,938 > t$ tabel $2,003$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dibuktikan dari regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 14,577 + 0,470X_1 + 0,226X_2$ kemudian dari analisis koefisien korelasi $0,00 < 0,05$ dan analisis koefisien determinasi dengan nilai $0,405$ serta diperkuat dengan uji F nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung $19,024 > f$ tabel $3,16$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Mengingat penggunaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan tidak terlepas dengan sistem pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu, penting bagi perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan tenaga serta kemampuan yang karyawan berikan, selain itu penggunaan sumber daya manusia ini juga akan membuat sebuah budaya kerja yang tercipta pada suatu perusahaan, dan hal ini dapat mempengaruhi suatu kinerja dan prestasi karyawan itu sendiri

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu bentuk dari sumber daya manusia yang menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas dengan hasil yang memuaskan. Berikut ini data *Top Brand Index (TBI)* pada perusahaan jasa logistik yang terkenal luas di Indonesia.

Tabel 1. 1 Data Survei *Top Brand Index* Jasa Logistik Tahun 2022-2024

2022		2023		2024	
Brand	TBI	Brand	TBI	Brand	TBI
JNE	39,30%	J&T Express	33,30%	J&T Express	50,90%
J&T Express	23,10%	JNE Express	29,10%	JNE Express	11,50%
TIKI	11,10%	TIKI	10,60%	TIKI	10,20%
Pos Indonesia	8,50%	Pos Indonesia	7,30%	Pos Indonesia	9,40%
DHL	6,90%	DHL	7,20%	DHL	4,10%

Sumber: www.topbrand-award.com

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada periode tahun 2022 JNE mendapat nilai *Top Brand Index (TBI)* sebesar 39,30% kemudian pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 29,10% dan terus menurun hingga 2024 yaitu sebesar 11,50%. Hal ini dikarenakan adanya



persaingan yang semakin ketat pada industri jasa logistik antara JNE dan J&T. Oleh karena itu, kinerja JNE masih harus lebih ditingkatkan lagi untuk terus menghadapi persaingan tersebut khususnya dalam meningkatkan kualitas layanan.

Tabel 1. 2 Data Kinerja Karyawan PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok

Aspek Penilaian	Tahun					
	2021		2022		2023	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
Pelayanan Konsumen	86	Baik	80	Baik	78	Cukup
Pencapaian Target	85	Baik	83	Baik	80	Baik
Kerja Tim	80	Baik	78	Cukup	77	Cukup

Sumber: PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok (2024)

Tabel 1. 3 Standar Nilai Kinerja Karyawan PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok

No	Nilai	Kategori
1	91 - 100	Sangat Baik
2	80 - 90	Baik
3	70 - 79	Cukup
4	61 - 69	Kurang
5	di bawah 60	Buruk

Sumber: PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok semakin menurun di tiga tahun terakhir dilihat dari tabel 1.3 dengan standar nilai kinerja karyawan. Pada tahun 2023 penilaian pelayanan konsumen sebesar 78 dan penilaian kerja tim sebesar 77 termasuk dalam kategori Cukup, dan penilaian pencapaian target sebesar 80 masih termasuk dalam kategori Baik walaupun nilainya juga mengalami penurunan. Data tersebut menunjukkan bahwa apabila aspek yang termasuk dalam penilaian tidak dijalankan dengan baik, maka kinerjanya akan semakin turun, dan akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak dapat berjalan dengan maksimal. Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

Tabel 1.4 akan menggambarkan mengenai budaya organisasi di PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok guna menggambarkan lebih jelas mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi. Hasil pra-survey mengenai budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1. 4 Pra-Survey Budaya Organisasi di PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya		Tidak	
	Total	%	Total	%
Karyawan memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	6	60%	4	40%
Karyawan memperhatikan hal detail dalam melaksanakan tugas pekerjaan	6	60%	4	40%
Berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	4	40%	6	60%
Mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditugaskan	7	70%	3	30%
Berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik	7	70%	3	30%
Tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang dengan tugas berikutnya	4	40%	6	60%
Merasa nyaman dengan kondisi institusi yang ada saat ini	4	40%	6	60%

Sumber: PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa penerapan budaya organisasi yang dilakukan oleh karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari



beberapa karyawan yang memberikan jawaban tidak dan kondisi budaya organisasi masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurangnya usaha karyawan dalam meningkatkan efektivitas cara bekerja untuk memperoleh hasil yang optimal, karyawan tidak tertantang dalam mengerjakan tugas berikutnya, dan kurangnya rasa nyaman dengan kondisi intitusi yang ada saat ini.

Berikut ini data pemberian kompensasi pada karyawan mitra *non-managerial* PT Indah Berkah Bersaudara *Branch* JNE Depok:

Tabel 1. 5 Daftar Kompensasi Karyawan Mitra Non-Managerial PT Indah Berkah Bersaudara *Branch* JNE Depok

Keterangan	2021	2022	2023
Gaji Pokok	Di bawah UMR	Di bawah UMR	Di bawah UMR
Uang Makan	Ada	Ada	Ada
Uang Transport	Ada	Ada	Ada
Hak Cuti	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Tunjangan Kesehatan	Ada	Ada	Ada
Tunjangan Hari Raya	Ada	Ada	Ada
Bonus Tahunan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Insentif	Ada	Ada	Ada

Sumber: PT Indah Berkah Bersaudara *Branch* JNE Depok (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi pada karyawan mitra atau bukan karyawan tetap *non-managerial* PT Indah Berkah Bersaudara *Branch* JNE Depok masih berada di bawah Upah Minimum Regional (UMR) dan dapat dikatakan belum maksimal. Terdapat beberapa aspek yang masih belum terpenuhi, seperti pemberian hak cuti dan bonus tahunan bagi karyawan, sehingga perusahaan harus memberi perhatian lebih terkait pemberian kompensasi bagi karyawan mitra atau bukan karyawan tetap *non-managerial*, hal ini mendorong peningkatan kinerja pada karyawan untuk dapat mencapai target yang ditetapkan

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan suatu hasil dari karyawan untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu.

Gunawan & Sutrisna (2022) Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan mereka dalam suatu cara yang berhubungan dengan organisasi

2. Budaya Organisasi

Menurut Samsuddin (2018) Budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi.

Menurut Robbins (2009) dalam (Damayanti & Yulihastri, 2020) Budaya organisasi adalah sebuah kerangka pemahaman bersama yang dipegang oleh individu dalam suatu organisasi, yang secara unik memisahkan organisasi tersebut dari yang lain. Saat kita mengeksplorasi sistem pemahaman bersama ini dengan teliti, kita akan menemukan sekumpulan prinsip-prinsip utama yang dihargai dan diidentifikasi oleh organisasi tersebut.

Menurut Edison (2022:177) 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.

Menurut Haryanti *et al.* (2024) Budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyanikan, nilai-nilai dan perilaku kelompok yang membedakannya dengan organisasi lain

3. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) Kompensasi adalah segala bentuk penghasilan berupa uang, barang, atau insentif lain yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut Triwandani & Wahyuni (2022) Tujuan seseorang bekerja adalah untuk memperoleh imbalan atau upah sebagai timbal balik atas jasa dan tenaga yang diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Fathorrahman *et al.* (2022) Kompensasi meliputi macam upah tunai secara langsung, pembayaran tidak langsung dalam wujud manfaat karyawan sedangkan insentif adalah bagian untuk merangsang dalam melaksanakan pekerjaan supaya memiliki motif tinggi untuk mencapai pekerjaan yang sangat produktif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:16) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Yang dapat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	X1.1	0,785	0,256	Valid
2	X1.2	0,765	0,256	Valid
3	X1.3	0,770	0,256	Valid
4	X1.4	0,681	0,256	Valid
5	X1.5	0,791	0,256	Valid
6	X1.6	0,748	0,256	Valid
7	X1.7	0,656	0,256	Valid
8	X1.8	0,721	0,256	Valid
9	X1.9	0,818	0,256	Valid
10	X1.10	0,781	0,256	Valid

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas, variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	X2.1	0,701	0,256	Valid
2	X2.2	0,796	0,256	Valid
3	X2.3	0,774	0,256	Valid
4	X2.4	0,752	0,256	Valid
5	X2.5	0,804	0,256	Valid
6	X2.6	0,775	0,256	Valid
7	X2.7	0,746	0,256	Valid
8	X2.8	0,794	0,256	Valid
9	X2.9	0,744	0,256	Valid
10	X2.10	0,778	0,256	Valid

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas, variabel Kompensasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Y1	0,570	0,256	Valid
2	Y2	0,674	0,256	Valid
3	Y3	0,783	0,256	Valid
4	Y4	0,855	0,256	Valid
5	Y5	0,741	0,256	Valid
6	Y6	0,824	0,256	Valid
7	Y7	0,815	0,256	Valid
8	Y8	0,802	0,256	Valid
9	Y9	0,761	0,256	Valid
10	Y10	0,818	0,256	Valid

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, dapat dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dari masing-masing variabel. Tingkat reliabel berdasarkan *guilford* dimana masing-masing variabel memiliki tingkat reliabel Sangat Tinggi

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Budaya Organisasi (X1)		Kompensasi (X2)		Kinerja Karyawan (Y)	
Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0,914	10	0,915	10	0,921	10

Sumber: Data diolah Penulis (2024)



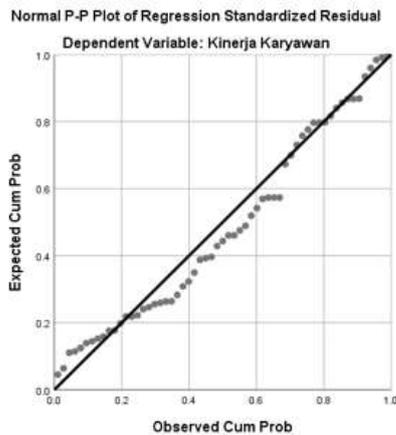
2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,09808410
Most Extreme Differences	Absolute	0,103
	Positive	0,103
	Negative	-0,073
Test Statistic		0,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

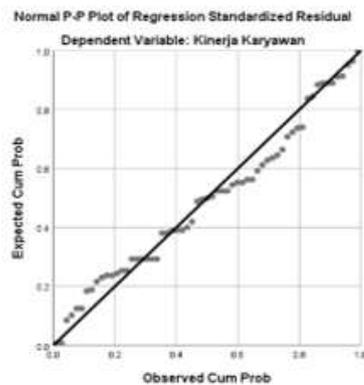
Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.12 di atas, dimana hasil yang didapat dari uji normalitas yaitu nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,186 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Gambar 4. 2 Grafik Normal Probability Plot



Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2025)

Gambar 4.3
Grafik P-plot of Regression



Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat penyebaran titik di sekitar garis dan tidak ada titik yang penyebarannya terlalu jauh dari garis diagonal, maka model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Statistics dimana Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,577	4,856		3,002	0,004		
	Budaya Organisasi	0,470	0,111	0,490	4,245	0,000	0,799	1,252
	Kompensasi	0,226	0,108	0,242	2,094	0,041	0,799	1,252

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas, dimana variabel independen Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,799 sedangkan nilai VIF 1,252, maka nilai *Tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10,00 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 ^a	0,405	0,383	3,15292	1,796

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, dapat diketahui nilai d = 1,796 sedangkan nilai dl dan du dapat dilihat dari tabel *Durbin Watson* dengan jumlah sampel 59 (n) dan variabel independen 2 (K=2), sehingga didapat nilai dl = 1,509 nilai du = 1,649 nilai 4-du = 2,351 dan nilai 4-dl = 2,491. Maka dapat disimpulkan du < d < 4-du atau 1,649 < 1,796 < 2,351 sehingga tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

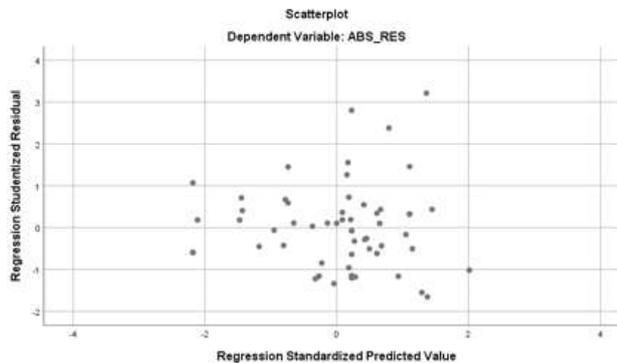
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,530	2,770		2,357	0,022
	Budaya Organisasi	-0,006	0,063	-0,013	-0,091	0,928
	Kompensasi	-0,093	0,062	-0,220	-1,507	0,137

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.15 di atas, dimana variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,928 dan Kompensasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,137 maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 4.3 di atas, dapat dilihat titik pada grafik *Scatterplot* menyebar di atas, di bawah, di sekitar angka 0 tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah dan tidak membentuk pola tertentu, maka menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,577	4,856		3,002	0,004
	Budaya Organisasi	0,470	0,111	0,490	4,245	0,000
	Kompensasi	0,226	0,108	0,242	2,094	0,041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.24 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda dimana $Y = 14,577 + 0,470X1 + 0,226X2$ maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,577 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Kompensasi (X2), jika variabel independen tidak ada, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak mengalami penurunan.
- Nilai Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,470 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya bahwa setiap kenaikan 1 nilai pada variabel Budaya Organisasi (X1) maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,470 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai Kompensasi (X2) 0,226 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya setiap kenaikan 1 nilai pada variabel Kompensasi (X2) maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,226 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini



4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 21 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.636 ^a	0,405	0,383	3,153	0,405	19,024	2	56	0,000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.18 di atas, hasil analisis koefisien korelasi yang telah dilakukan, maka didapat nilai Sig. $0,00 < 0,05$ maka terdapat korelasi, dengan nilai sebesar 0,636. Berdasarkan pedoman tingkat kekuatan korelasi, nilai berada pada rentang 0,60 – 0,799 sehingga variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki korelasi dengan tingkat hubungan yang Kuat

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 24 Hasil Analisis Koefisien Determinasi antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	0,405	0,383	3,15292

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.21 di atas, hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,405 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,5% sedangkan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 25 Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,312	4,424		4,365	0,000
	Budaya Organisasi	0,575	0,102	0,598	5,637	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.25 di atas, yang menunjukkan bahwa nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,637 > t$ tabel 2,003. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.



Tabel 4. 26 Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,500	4,515		5,870	0,000
	Kompensasi	0,432	0,110	0,462	3,928	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.26 di atas, yang menunjukkan bahwa nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,928 > t$ tabel $2,003$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial

Tabel 4. 27 Hasil Uji F Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378,224	2	189,112	19,024	.000 ^b
	Residual	556,691	56	9,941		
	Total	934,915	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.27 di atas, yang menunjukkan bahwa nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung $19,024 > F$ tabel $3,16$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok secara parsial, dapat dibuktikan dari regresi linier sederhana dengan nilai persamaan $Y = 19,312 + 0,575$ kemudian dari analisis koefisien korelasi dengan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan analisis koefisien determinasi dengan nilai $0,598$ serta diperkuat dengan uji t nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,637 > t$ tabel $2,003$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok secara parsial, dapat dibuktikan dari regresi linier sederhana dengan nilai persamaan $Y = 26,500 + 0,432$ kemudian dari analisis koefisien korelasi dengan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan analisis koefisien determinasi dengan nilai $0,213$ serta diperkuat dengan uji t nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,938 > t$ tabel $2,003$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) pada PT Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok secara simultan, dapat dibuktikan dari regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 14,577 + 0,470X_1 + 0,226X_2$ kemudian dari analisis koefisien korelasi $0,00 < 0,05$ dan analisis koefisien determinasi dengan nilai $0,405$ serta diperkuat dengan uji F nilai Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung $19,024 > F$ tabel $3,16$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, M. A. (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasadj, R. (2028). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sarinah, M. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suseno, B. D., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Arthabawan, I. W. (2017). Pentingnya Penilaian Kinerja Bagi Karyawan Dalam Suatu Organisasi (Kajian Teoritis). *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).
- Bahrudin, M. Y., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia di Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(1).
- Damayanti, N., & Yuliasri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Rocky Hotel Padang Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Mediasi. *MENARA Ilmu*, 14(02), 117–129.
- Deisti, I., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 9(6).
- Faizal, Makhdalena, & Kartikowati, R. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2).
- Fathorrahman, Rofik, M., Ainun, M. B., & Liyanto. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bprs Bhakti Sumekar Sumenep. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2011), 44–54.
- Febriana, S. A., & Priyanto, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT Garda Utama Nasional Area Tugas Bank BCA Menara Bidakara Jakarta Selatan. *Journal of Reasearch and Publication Innovation*, 2(4).
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51–66.
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi



- Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Haryanti, D., Winarsih, E., & Ngaisah. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha Dan Ilmu Ekonomi*, 3(1), 1–9.
- Husaini, N. R., & Utama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Mayeni, J., & Badri, J. (2023). Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2, 1041–1057.
- Mubarak, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 70–78.
- Putra, M. W., Dewi, A. S., Syahputra, E., & Kadiri, U. I. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri. *Journal Islamic Business and Enterpreneurship*, 2(2), 1–11.
- Rizal, S. A., Mukhti, N. & Mu'allimin. (2023). Menjelajahi Makna Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(5).
- Safih, A. R., & Fahmi, H. O. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1).
- Santosa, Y. M., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Bandung. *Journal of Management*, 8(4), 3474–3485.
- Supardi, R., Razak, M., & Rahim, D. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1, 243–254.
- Tampi, R., Koleangan, R. A. M., Sumarauw, J. S. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esta Group Jaya Di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 615–624.
- Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Ngaglik Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1–17.
- Valentino, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk Bitung Kabupaten Tangerang. *Teknologi, Bisnis, dan Pendidikan*, 1(6).
- Zohriah, A., Muin, A., & Rahman, A. (2023). Manajemen SDM Kompensasi. *Jurnal Indopedia*, 1(4).