

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI LANGSUNG, KEPUASAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNT
*EXPRESS***

JURNAL

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Syva Savira 211629143

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
SEPTEMBER 2021**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI LANGSUNG, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNT EXPRESS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

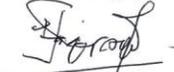
SYVA SAVIRA

No. Mhs.: 211629143

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Senin, 20 September 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing I,



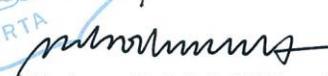
Siti Al Fajar, Dra., M.Si.

Pembimbing II



Diaz Haryo Kusumo, SE., M.Sc.

Ketua/Penguji,



Nikodemus Hars Setiadi Wijaya, M.Si., Ph.D.



Yogyakarta, 20 September 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI LANGSUNG, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNT *EXPRESS*

(Studi Kasus pada Karyawan Jasa Pengiriman JNT *Express* di Yogyakarta)

Syiva Savira¹

Manajemen Pemasaran STIE YKPN Yogyakarta

syifeesfira@gmail.com

Penelitian ini meneliti mengenai perusahaan JNT *Express* yang bergerak di bidang jasa khususnya pada logistik yang mulai beroperasi pada tanggal 20 Agustus 2015. Meskipun JNT merupakan pendatang baru namun JNT mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan ekspedisi besar yang ada di Indonesia sebab pada tahun 2017 saat usia JNT belum genap 2 tahun berdiri, JNT merupakan perusahaan yang sedang naik daun. Berdasarkan data yang diperoleh dari KONTAN.CO.ID, belakangan ini JNT *Express* mengalami peningkatan volume pengiriman yaitu dengan pengiriman rata-rata 1,7 juta paket per hari.

Peningkatan ini disebabkan perubahan perilaku konsumen yang bergeser dari melakukan transaksi secara *offline* menjadi *online* terutama sejak diberlakukannya PSBB yang disebabkan oleh pandemi virus Covid-19. JNT *Express* juga menjadi jasa pengiriman yang memperoleh tiga kali berturut-turut oleh Top Brand Award pada tahun 2018, 2019 dan 2020. Setiap tahunnya JNT memperoleh hasil 21,3% dari 12 ribu responden dari survei yang dilakukan oleh Top Brand Index (TBI), hasil ini lebih tinggi dibandingkan 11 jasa pengiriman lainnya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa layanan yang diberikan oleh JNT *Express* adalah sangat baik dan sangat baiknya layanan yang diberikan oleh JNT *Express* tidak lepas dari kinerja karyawan yang dimiliki.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi Langsung, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, J&T Ekspres

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang semakin berkembang dan tumbuh dengan dinamis mendorong perusahaan agar fokus terhadap manajemen sumber daya manusia (*human resources management*). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah fungsi dalam menarik, mengembangkan, serta mempertahankan karyawan handal untuk melakukan aktivitas yang dibutuhkan agar memenuhi tujuan organisasi (Boone & Kurtz, 2012). Manajemen sumber daya manusia adalah terpenting dimana terdapat tiga alasan yang membuat MSDM menjadi sangat penting. Pertama MSDM merupakan bagian yang sangat penting pada strategi organisasi. Kedua MSDM menjadi sumber yang signifikan untuk keunggulan kompetitif. Ketiga, kinerja organisasi sangat dipengaruhi dengan bagaimana organisasi memperlakukan orang-orangnya.

Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja dari kata *job performance* serta *actual performance*. Pengertian dari kinerja ialah hasil kerja dengan kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seseorang dengan mengerjakan tugas sesuai akan yang diberikan padanya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dengan memiliki peran aktif untuk menggerakkan organisasi agar menggapai tujuannya. Tujuan organisasi akan tercapai apabila para pegawai melakukan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Langsung, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan JNT *Express*”

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan JNT *Express*?
2. Apakah kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan JNT *Express*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan JNT *Express*?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan JNT *Express*?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menguji pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan JNT *Express*.
2. Untuk menguji pengaruh positif kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan JNT *Express*.
3. Untuk menguji pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan JNT *Express*.
4. Untuk menguji pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan JNT *Express*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

2. Akademik

Penelitian ini diharap mampu memberikan pemahaman lebih luas mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pada kinerja karyawan JNT Exspress dan diharap mampu menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya serta menambah wawasan pembaca.

3. Perusahaan

Penelitian ini diharap dapat menjadi masukan khususnya untuk pihak JNT *Exspress* agar dapat menjadi rujukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan mereka.

Tinjauan Teori

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal (2005), motivasi merupakan daya dorong yang menyebabkan seseorang karyawan rela dan bersedia mengerahkan kemampuannya dengan maksimal untuk mengemban tanggung jawab demi pencapaian organisasi guna meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan JNT *Express*.

2. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi langsung menurut Kismono (2011), berupa pembayaran upah (pembayaran atas jam kerja), gaji (pembayaran bulanan/tetap) serta insentif atau bonus. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan JNT *Express*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja ialah sikap emosional mencintai pekerjaan serta menyenangkan ditunjukkan melalui prestasi kerja, kedisiplinan, dan moral kerja (Hasibuan, 2012). Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

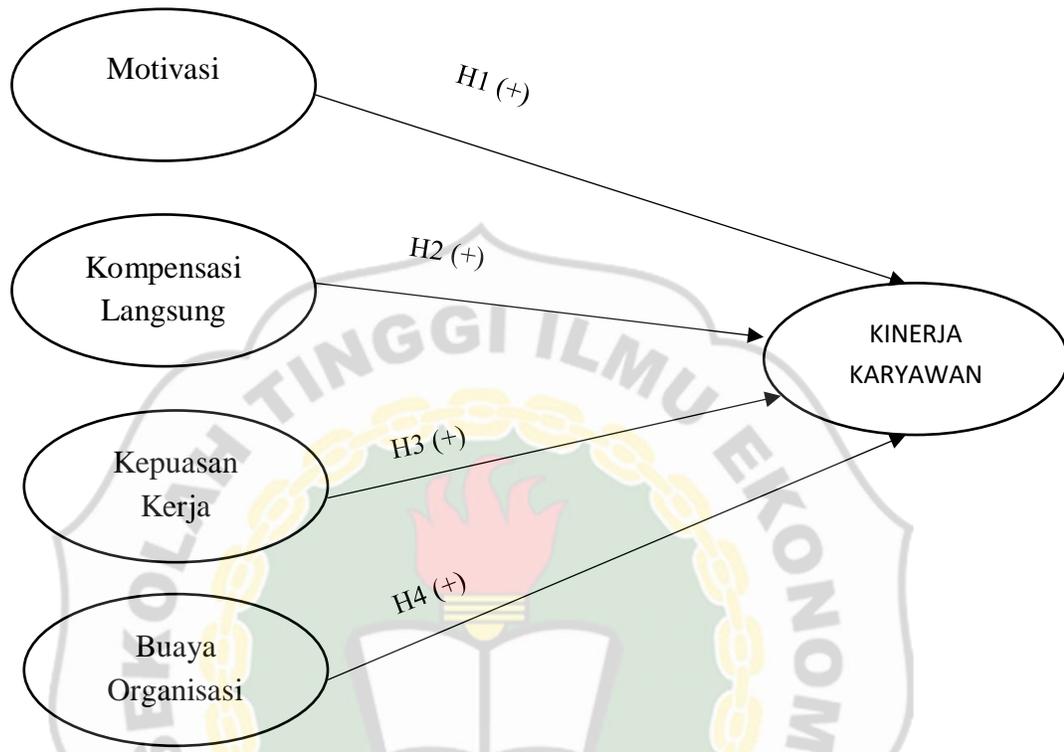
H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan JNT *Express*.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan maupun peningkatan kinerja karyawan selalu dikaitkan dengan budaya yang kuat pada organisasi. Dikarenakan kuatnya budaya memberi dampak yang lebih besar pada sikap karyawan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan JNT *Express*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Gambar 1
Model Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif serta dengan survei kuesioner. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang memiliki tujuan memberikan secara lengkap gambaran tentang pengaturan sosial maupun dalam klasifikasi serta eksplorasi tentang fenomena sosial, melalui berbagai variabel yang berhubungan pada masalah serta unit yang diteliti dengan fenomena yang diuji.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer ialah data yang terkumpul dan diolah sendiri oleh peneliti langsung atas objek penelitian dimana penelitian ini menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi ialah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai sifat serta karakteristik khusus yang ditentukan seorang peneliti agar dipelajari serta diambil kesimpulan (Sugiyono, 2007). Populasi dari penelitian merupakan karyawan JNT *Express*.

Sampel

Sampel ialah bagian atas jumlah serta karakteristik dari populasi (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini dalam menentukan sampel digunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2007), *purposive sampling* ialah metode pengambilan sampel melalui pertimbangan tertentu yang menentukan peneliti untuk menentukan sampel pengumpulan data. Kriteria tersebut adalah:

1. Karyawan JNT *express* di Yogyakarta.
2. Merupakan warga negara Indonesia.

Alasan sampel ini menggunakan warga negara Indonesia karena perilaku kerja antara WNI dan WNA memiliki perbedaan yang signifikan, sehingga jika digabung akan menghasilkan hasil yang bias.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sampel penelitian ini menggunakan acuan dari Roscoe (1975) dalam (Sekaran, 2006) dimana dalam menentukan sampel yaitu ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian, sehingga pada penelitian ini menggunakan 100 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui kuesioner yang merupakan pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian responden secara langsung.

Hasil Analisis Motivasi

Variabel Motivasi

Kode	Item	Rata-rata	Kriteria
X1.1	Saya menerima bonus yang adil untuk setiap indikator pekerjaan	4,7200	Sangat Tinggi
X1.2	Saya yakin ada perhatian terhadap jalur karir karyawan	4,5200	Sangat Tinggi
X1.3	Menurut saya perhatian yang diberikan perusahaan terhadap kebutuhan keluarga dapat terpenuhi	4,6500	Sangat Tinggi
X1.4	Saya mendapatkan perlakuan yang baik dalam lingkungan perusahaan (pertemanan dan hubungan kerja).	4,5800	Sangat Tinggi
X1.5	Aturan perusahaan yang adil dalam memberikan <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	4,6000	Sangat Tinggi
X1.6	Terdapat pelatihan rutin untuk internal organisasi.	4,5500	Sangat Tinggi
X1.7	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan	4,6200	Sangat Tinggi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

X1.8	Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan	4,7100	Sangat Tinggi
X1.9	Saya mempunyai banyak teman di perusahaan tempat saya bekerja	4,6700	Sangat Tinggi
X1.10	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	4,7200	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total		4,6340	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi motivasi dengan nilai rata-rata 4,6340 dengan kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi berada pada X1.1 dan X1.10 yaitu sebesar 4,7200 “Saya menerima bonus yang adil untuk setiap indikator pekerjaan” dan “Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan” sedangkan penilaian terendah berada pada X1.2 yaitu sebesar 4,5200 “Saya yakin ada perhatian terhadap jalur karir karyawan”.

Hasil Analisis Variabel Kompensasi Langsung

Variabel Kompensasi Langsung

Kode	Item	Rata-rata	Kriteria
X2.1	Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu.	4,6800	Sangat Tinggi
X2.2	Gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.	4,5300	Sangat Tinggi
X2.3	Gaji yang diberikan sesuai dengan upah minimum Yogyakarta.	4,6200	Sangat Tinggi
X2.4	Saya selalu mendapatkan insentif setiap tahun dari perusahaan.	4,6300	Sangat Tinggi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

X2.5	Insentif yang saya terima sesuai dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan.	4,6000	Sangat Tinggi
X2.6	Komisi yang saya terima dapat memberikan kepuasan bagi saya	4,6600	Sangat Tinggi
X2.7	Saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan	4,6000	Sangat Tinggi
X2.8	Upah insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	4,6900	Sangat Tinggi
X2.9	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	4,6700	Sangat Tinggi
X2.10	Saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima	4,6400	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total		4,6320	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden menilai variabel kompensasi langsung memiliki nilai rata-rata 4,6320 dengan kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi berada pada X2.1 yaitu sebesar 4,6800 “Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu.” sedangkan penilaian terendah berada pada X2.2 yaitu sebesar 4.530 “Gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.”.

Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Item	Rata-rata	Kriteria
X3.1	Ada keseimbangan antara kualitas kerja dan kualitas hidup sosial	4.6600	Sangat Tinggi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

X3.2	Ada rasa bangga bekerja di perusahaan ini	4.5200	Sangat Tinggi
X3.3	Saya merasa termotivasi untuk terus bekerja secara aktif dan optimal	4.5900	Sangat Tinggi
X3.4	Saya puas terhadap kerjasama tim antar karyawan.	4.6000	Sangat Tinggi
X3.5	Saya puas dengan suasana kerja yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.	4.5000	Sangat Tinggi
X3.6	Organisasi dan elemen organisasi menginspirasi saya dan orang-orang di sekitar saya.	4.5300	Sangat Tinggi
X3.7	Terdapat kepuasan bekerja dengan kolega dan tim pada perusahaan ini.	4.7200	Sangat Tinggi
X3.8	Manajemen menunjukkan antusiasme terhadap karir karyawan.	4.4900	Sangat Tinggi
X3.9	Karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.	4.6100	Sangat Tinggi
X3.10	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara objektif.	4.7000	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total		4.590	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden menilai variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 4.590 dengan kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi berada pada X3.7 yaitu sebesar 4.7200 “Terdapat kepuasan bekerja dengan kolega dan tim pada perusahaan ini.” sedangkan penilaian terendah berada pada X3.8 yaitu sebesar 4.4900 “Manajemen menunjukkan antusiasme terhadap karir karyawan”.

Hasil Analisis Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi

Kode	Item	Rata-rata	Kriteria
------	------	-----------	----------

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

X4.1	Visi dan misi perusahaan selalu dijalankan dengan baik oleh organisasi dan ditaati oleh seluruh elemen perusahaan.	4,6700	Sangat Tinggi
X4.2	Ada kepercayaan pada kepemimpinan.	4,5900	Sangat Tinggi
X4.3	Adanya pembagian kerja yang adil, merata, dan profesional oleh perusahaan.	4,5900	Sangat Tinggi
X4.4	Lingkungan kerja yang kondusif dan bersahaja.	4,6900	Sangat Tinggi
X4.5	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.	4,7000	Sangat Tinggi
X4.6	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.	4,6900	Sangat Tinggi
X4.7	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	4,6000	Sangat Tinggi
X4.8	Saya menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja.	4,6900	Sangat Tinggi
X4.9	Para karyawan bekerja dan berkomitmen dengan menjalankan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.	4,6300	Sangat Tinggi
X4.10	Demi tercapainya tujuan perusahaan saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya.	4,7000	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total		4,6550	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden menilai budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 4.6550 dengan kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi berada pada X4.5 dan X4.10 yaitu sebesar 4.7000 “Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu” dan “Demi tercapainya tujuan perusahaan saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya” sedangkan penilaian terendah berada pada X4.2 dan X4.3 yaitu sebesar 4.5900 “Ada kepercayaan pada kepemimpinan.” dan “Adanya pembagian kerja yang adil, merata, dan profesional oleh perusahaan”

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Item	Rata-rata	Kriteria
Y1.1	Ada aturan ketat yang membuat karyawan harus mematuhi peraturan tersebut.	4,5900	Sangat Tinggi
Y1.2	Adanya sistem penghargaan (<i>reward</i>) yang profesional sehingga segala bentuk penilaian dilakukan secara transparan.	4,5600	Sangat Tinggi
Y1.3	Perusahaan terus meningkatkan penghargaan (<i>reward</i>) dan bonus bagi karyawan yang telah mencapai target perusahaan.	4,6300	Sangat Tinggi
Y1.4	Program pelatihan dan pengembangan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.	4,5400	Sangat Tinggi
Y1.5	Tingkat absensi (ketidakhadiran karyawan) selama ini rendah..	4,5700	Sangat Tinggi
Y1.6	Target yang diberikan perusahaan selalu tercapai bahkan terlampaui..	4,5900	Sangat Tinggi
Y1.7	Saya bertanggungjawab penuh atas risiko dari keputusan yang saya ambil.	4,6500	Sangat Tinggi
Y1.8	Saya bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan.	4,6800	Sangat Tinggi
Y1.9	Saya mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik.	4,6400	Sangat Tinggi
Y1.10	Saya mampu bekerja sama dengan sikap konstruktif dalam tim.	4,5100	Sangat Tinggi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Rata-Rata Total	4,5960	Sangat Tinggi
-----------------	--------	---------------

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden menilai variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 4.5960 dengan kriteria sangat tinggi. Nilai tertinggi berada pada Y1.8 yaitu sebesar 4.6800 “Saya bersedia kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan.” sedangkan penilaian terendah berada pada Y1.10 yaitu sebesar 4.5100 “Saya mampu bekerja sama dengansikap konstruktif dalam tim.”.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007) apabila nilai koefisien korelasi $> 0,300$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen atau item pada penelitian dinyatakan valid.

1. Motivasi

Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan Motivasi	Nilai	Keterangan
X1.1	0,867	Valid
X1.2	0,686	Valid
X1.3	0,802	Valid
X1.4	0,742	Valid
X1.5	0,750	Valid
X1.6	0,827	Valid
X1.7	0,708	Valid
X1.8	0,707	Valid
X1.9	0,709	Valid
X1.10	0,809	Valid

Berdasarkan data uji validitas variabel motivasi, diketahui bahwa nilai uji validitas $> 0,300$ maka dapat dikatakan bahwa item variabel motivasi dinyatakan valid.

2. Kompensasi Langsung

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung

Pernyataan Kompensasi Langsung	Nilai	Keterangan
X2.1	0,799	Valid
X2.2	0,693	Valid
X2.3	0,759	Valid
X2.4	0,791	Valid
X2.5	0,815	Valid
X2.6	0,716	Valid
X2.7	0,772	Valid
X2.8	0,693	Valid
X2.9	0,788	Valid
X2.10	0,683	Valid

Berdasarkan data uji validitas variabel kompensasi langsung, diketahui bahwa nilai uji validitas $> 0,300$ maka dapat dikatakan bahwa item variabel kompensasi langsung dinyatakan valid.

3. Kepuasan Kerja

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan Kepuasan Kerja	Nilai	Keterangan
X3.1	0,803	Valid
X3.2	0,733	Valid
X3.3	0,768	Valid
X3.4	0,830	Valid
X3.5	0,727	Valid
X3.6	0,822	Valid
X3.7	0,737	Valid
X3.8	0,759	Valid
X3.9	0,742	Valid
X3.10	0,747	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan data uji validitas variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa nilai uji validitas $> 0,300$ maka dapat dikatakan bahwa item variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

4. Budaya Organisasi

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan Budaya Organisasi	Nilai	Keterangan
X4.1	0,735	Valid
X4.2	0,775	Valid
X4.3	0,712	Valid
X4.4	0,755	Valid
X4.5	0,805	Valid
X4.6	0,842	Valid
X4.7	0,799	Valid
X4.8	0,773	Valid
X4.9	0,819	Valid
X4.10	0,800	Valid

Berdasarkan data uji validitas variabel budaya organisasi, diketahui bahwa nilai uji validitas $> 0,300$ maka dapat dikatakan bahwa item variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

5. Kinerja Karyawan

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan Kinerja Karyawan	Nilai	Keterangan
Y1.1	0,683	Valid
Y1.2	0,714	Valid
Y1.3	0,741	Valid
Y1.4	0,852	Valid
Y1.5	0,752	Valid
Y1.6	0,834	Valid
Y1.7	0,758	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Y1.8	0,826	Valid
Y1.9	0,755	Valid
Y1.10	0,694	Valid

Berdasarkan data uji validitas variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa nilai uji validitas $> 0,300$ maka dapat dikatakan bahwa item variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Validitas Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,919	Reliabel
Kompensasi Langsung	0,914	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,918	Reliabel
Budaya Organisasi	0,928	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,916	Reliabel

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diketahui nilai *Cronbach's alpha* setiap variabel memiliki nilai $> 0,600$ sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik/ Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi	0,171	5,861	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Kompensasi Langsung	0,180	5,567	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,259	3,865	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,210	4,757	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Kinerja Karyawan	0,171	5,861	Tidak Terdapat Multikolinearitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas diketahui dari masing masing variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan motivasi memiliki nilai VIF 5,861, budaya organisasi 4,757, kompensasi langsung 5,567 dan kinerja karyawan memiliki nilai VIF 5,861 sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini terhindar dari gejala multikolinearitas.

Uji Model

Uji F

Nilai F	Nilai Sig.	Keterangan
163,770	.000	Variabel Independen Berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai sig. < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi, kompensasi langsung, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2

Nilai R	Nilai R Square	Nilai Adjusted R square
0,935	0,873	0,868

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Square* adalah 0,868 maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi, kompensasi langsung, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh simultan terhadap

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kinerja karyawan sebesar 86,8% sisanya yaitu 13,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini, misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Berganda

Varabel	B	t-statistik	Sig
(Constant)	-2,314	-1,197	0,234
Motivasi	-0,155	-1,758	0,082
Kompensasi_Langsung	0,311	3,341	0,001
Kepuasan_Kerja	0,350	5,039	0,000
Budaya_Organisasi	0,536	6,136	0,000
Variabelk Dependen = Kinerja_Karyawan			

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui:

1. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien sebesar -0,155 dengan arah negatif serta nilai signifikan $> 0,05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kompensasi langsung memiliki nilai koefisien sebesar 0,311 dengan arah positif serta nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,350 dengan arah positif serta nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,538 dengan arah positif serta nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 ditolak.

2. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 didukung.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 didukung.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 didukung.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNT *Express*
2. Kompensasi langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kinerja Karyawan JNT *Express*
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kinerja Karyawan JNT *Express*
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kinerja Karyawan JNT *Express*

Saran

Saran pada penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat menjadi gambaran untuk pihak JNT *Express* dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan memperhatikan kompensasi langsung, kepuasan kerja dan budaya organisasi mereka.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan motivasi, kompensasi langsung, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sebagai variabel independennya diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar menambah variabel penelitian yang tidak digunakan pada penelitian ini dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan
3. Bagi pihak JNT *Express* diharapkan memperhatikan motivasi kepada para pegawai sebab pada penelitian ini motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki korelasi negatif.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Implikasi

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi langsung, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNT *Express*. Berikut implikasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan:

1. Perusahaan JNT *Express* diharapkan mampu memberikan kompensasi langsung yang tepat dan adil sehingga karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya.
2. Perusahaan JNT *Express* diharapkan mampu memberikan rasa puas pada karyawan, salah satunya dengan mengapresiasi pencapaian yang karyawan capai, karena hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perusahaan JNT *Express* diharapkan mampu menciptakan budaya organisasi yang baik karena dengan meningkatkan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Perusahaan JNT *Express* diharapkan mampu memperhatikan dan mendorong motivasi sehingga mampu atau dapat mendorong kinerja karyawan semakin baik.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Al Fajar, Siti, and Tri Heru. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakte*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Boone, Louis E., and David L. Kurtz. 2012. *Contemporary Business*. 14th ed.
- Brown, A. 1998. *Organizational Culture*. UK: Pearson Education Limited.
- Darsono, and Tjatjuk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauziah, S., B. Sunuharyo, and H. Utami. 2016. "PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 37(1): 178–87.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariater Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. 13th ed. Jakarta: bumi aksara.
- Ilham, Romi. 2017. "The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance." *Journal of Advanced Management Science* 6(1): 50–53.
- Julianry, Anriza, Rizal Syarief, and M. Joko Affandi. 2017. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 3(2): 236–45.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadek, Ni, Eni Juniari, and I Gede Riana. 2015. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali." 11: 823–40.
- Kadir, M A Habibi, and Lia Amalia. 2017. "The Effect Of Job Motivation,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Employee Performance Of The Ministry Of Man Power.” *International Journal of Business and Management Invention* 6(5): 73–80.
- Kismono, Gugup. 2011. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.
- Mathis, L Robert, and H John Jackson. 2011. *Human Resource Management*. 10th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Fajar Iterpratama Mandiri.
- Paais, Maartje, and Jozef R. Pattiruhu. 2020. “Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance.” *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(8): 577–88.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Viethzel, and Deddy Mulyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. 10th ed. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Soedjono. 2005. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7(1).
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, Rona, and Susi Susanti Manalu. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam.” *Jurnal Dimensi* 8(2): 342–59.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



repository.stieykpn.ac.id