

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG KUPANG

**Christin Dwi Cahyani Rini**

dan

**Leony M. Ndoen**

Dosen Program Jurusan Administrasi Bisnis  
Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

[magdalena.rafael@yahoo.co.id](mailto:magdalenarafael@yahoo.co.id)

dan

**Struce Andriyani**

Dosen Program Jurusan Administrasi Bisnis  
Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

[struce.andriyani@yahoo.com](mailto:struce.andriyani@yahoo.com)

### **ABSTRACT**

*This research was conducted at PT. Pos Indonesia Kupang Branch. The problem in this research is, "Does the organizational culture affect the performance of employees at PT. Pos Indonesia Kupang Branch ", " Does financial compensation indirectly affect the performance of employees at PT. Pos Indonesia Branch Kupang ", and" Does the organizational culture and financial compensation indirectly simultaneously affect the performance of employees at PT. Pos Indonesia Kupang Branch? ". The results of the research show that the Organizational Culture owned by employees of PT. Pos Indonesia Kupang Branch, which consists of 7 (seven) indicators, namely adaptability, autonomy, cooperation, creativity, equality, honesty, rationality has a positive influence on the performance of employees at PT. Pos Indonesia Kupang Branch. Indirect financial compensation owned by employees of PT. Pos Indoensia Kupang Branch, which consists of 3 (three) indicators, namely security and welfare, payment of wages for not working, and services for workers have a positive influence on the performance of employees at PT. Pos Indonesia Kupang Branch. Thus, the company needs to maintain and improve the organizational culture and financial compensation is not directly appropriate so that employee performance will increase. When employee performance increases, the organization can achieve its goals and objectives well.*

**Keywords:** *organizational culture, indirect financial compensation, and employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Dalam proses mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh perilaku dan sikap para karyawan yang terdapat dalam perusahaan, karena karyawan merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi. Sumber

daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka di perlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang sering dikenal dengan Human Resource Management merupakan aset kritis organisasi yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis.

Dessler (2015: 3) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, memajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Pettigrew & Whipp dalam (Ati Cahayani, 2005:2) mengatakan manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan total seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang perusahaan perlu untuk menyelesaikan. Ini melibatkan kepedulian dan tindakan dalam pengelolaan orang, termasuk: seleksi, pelatihan dan pengembangan, hubungan karyawan, dan kompensasi. Tindakan tersebut dapat terikat bersama oleh penciptaan filosofi manajemen sumber daya manusia.

Perusahaan bukan hanya memperhatikan fasilitas dan kenyamanan karyawan saat bekerja saja, tapi juga memperhatikan peningkatkan kinerja dari karyawan. Kinerja karyawan menurut Rivai dan Sagala (2009) adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut, Priansa (2018: 169) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, dapat diketahui bahwa untuk memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya, melalui pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang baik.

Dilihat dari beberapa cara peningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi yang layak dan memperhatikan budaya organisasi yang baik. Setiap individu mempunyai sifat yang berbeda satu sama lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, perusahaan juga mempunyai sifat-sifat tertentu yang sudah mengakar atau menjadi kebiasaan dari suatu organisasi. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*.

Budaya organisasi atau *organization culture* memberikan identitas bagi para karyawan dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari diri sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggota sehingga mereka tahu bagaimana cara berinteraksi satu sama lain.

Berkaitan dengan budaya organisasi, Robbins (2015: 255) mengatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Dijelaskan lebih rinci oleh Edgar H. Schein, yang mendefinisikan budaya dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* sebagai berikut. "Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dan dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait masalah-masalah tersebut."

Begitu juga menurut Irham Fahmi (2016: 233) yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualifikasi kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Dari penjelasan para ahli tersebut, dapat diketahui bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Budaya organisasi membantu karyawan untuk bersikap dan bertingkah laku secara baik dalam organisasi dan tidak menyimpang dalam melakukan tugas, tanggung jawab serta dalam berinteraksi antar karyawan atau dengan pimpinan.

Selain budaya organisasi, pemberian kompensasi juga tidak kalah penting. Pemberian kompensasi yang layak artinya memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat kesulitan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan mempengaruhi relasi antar karyawan, mengurangi motivasi karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Dalam organisasi, kompensasi yang umum dan sering di perhatikan adalah kompensasi langsung berupa gaji, upah, bonus, atau komisi. Perusahaan kurang memperhatikan kompensasi finansial tidak langsung (seperti tunjangan, asuransi tenaga kerja, pembayaran biaya sakit (berobat), dan cuti padahal, kompensasi finansial tidak langsung juga dapat mempengaruhi bagaimana kinerja dari karyawan.

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan dapat menjadi sebuah masalah jika tidak sesuai dan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Maka, ini akan menyebabkan karyawan merasa tidak di perhatikan oleh perusahaan, sehingga sikap loyal dari karyawan terhadap perusahaan menjadi berkurang. Ketika sikap loyal tersebut semakin rendah, maka semangat karyawan untuk bekerja juga akan berkurang dan kinerja karyawan menurun drastis.

Lebih lanjut mengenai kompensasi finansial tidak langsung, dijelaskan oleh Nawawi (2005:316) yang mengatakan kompensasi finansial tidak langsung adalah pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan.

Penjelasan Kompensasi finansial tidak langsung juga dikatakan oleh Handoko (2005:183) menurutnya, kompensasi finansial tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan. Jadi, kompensasi finansial tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan karena dilakukan sebagai upaya menambah motivasi dan kinerja karyawan dalam bekerja.

Menciptakan budaya organisasi yang baik dan pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang sesuai juga sedang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia (Cabang Kupang) yang berdiri pada tanggal 27 September 1955 ini.

PT. Pos Indonesia (Cabang Kupang) ini merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beralamat di Jl. Palapa, Kelurahan Oebobo, Kecamatan Kelapa Lima Kupang. Saat ini PT. Pos Indonesia (Cabang Kupang) mengalami penurunan kinerja yang cukup besar, hal ini dikarenakan adanya pesaing-pesaing baru seperti JNE dan J&T yang mengambil pangsa pasar secara luas, sehingga PT. Pos Indonesia (Cabang Kupang) tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sama-sama bergerak pada jasa pengantaran.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Cabang Kupang) dengan bapak Samuel Gabriel Benyamin Nunhitu sebagai manajer SDM pada tanggal 15 Oktober 2018, dapat diketahui bahwa perusahaan ini telah memberikan kompensasi finansial tidak langsung kepada karyawan yaitu berupa tunjangan anak dan istri, tunjangan hari raya, dan tunjangan cuti. Tunjangan tersebut merupakan tunjangan biasa yang sering di terima layaknya karyawan di kantor lain, namun yang menjadi persoalan bahwa apakah tunjangan yang diberikan sudah sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan atau tidak. Karena mengingat kinerja PT. Pos Indonesia (Cabang Kupang) makin menurun mungkin saja disebabkan karena perusahaan kurang memberikan tunjangan sehingga karyawan merasa hasil kerjanya kurang dihargai dan kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan benar oleh perusahaan.

Disini dapat terlihat bahwa budaya organisasi yang ada bersifat kaku dan tidak diperbaharui secara baik, hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang masih sering terlambat atau adanya budaya absen yang negatif, dimana karyawan hanya datang untuk mengisi absen saja dan setelah itu mereka mulai bersantai untuk dengan duduk dan berbincang dengan karyawan lain, ini membuktikan bahwa tidak ada budaya disiplin bekerja di kantor. Oleh karena itu selain tunjangan-tunjangan yang harus diberikan selayaknya, budaya dalam organisasi yang ada harus di tingkatkan dan diperbaharui sehingga perusahaan tidak moton tapi terus berkembang sesuai dengan kondisi yang dialami perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Pengertian kinerja menurut Fahmi (2016: 176) adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented dan non profit oriented* yang dihasilkan selama

satu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Senada dengan Mathis dan Jackson (2001) dalam Priansa (2018: 269) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Simamora (2006) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan, standar, target atau sasaran dari suatu pekerjaan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **Budaya Organisasi**

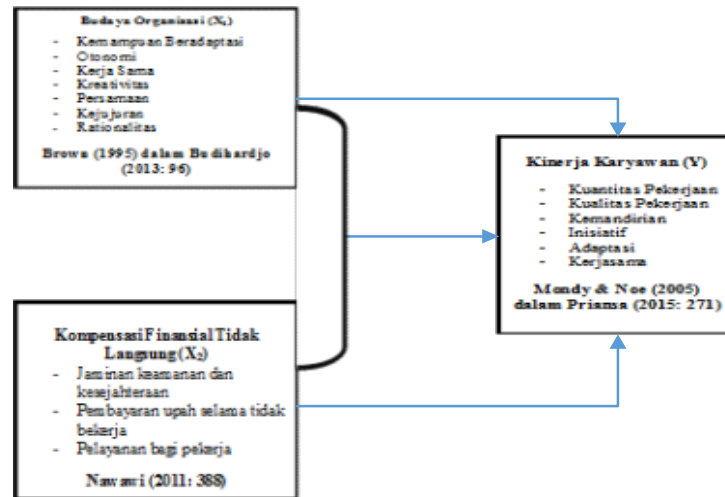
Menurut Priansa (2018: 233) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Menurut Priansa (2018: 233) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sependapat dengan Robbins (2015: 255) Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Begitu juga menurut Irham Fahmi (2016: 233) yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualifikasi kerja para karyawan dan manajer perusahaan

### **Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

Kompensasi merupakan bagian yang sangat sensitif bagi suatu organisasi karena jika perusahaan salah memberikan kompensasi maka ini akan menyebabkan banyak masalah yang dapat menghambat pengembangan perusahaan. Menurut Nawawi (2011: 315) kompensasi bagi perusahaan/organisasi berarti penghargaan/ganjaran pada para

pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Werther dan Davis (1996) dalam Priansa (2018: 319) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukaran atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.



Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka disampaikan hipotesis berikut ini:

H<sub>1</sub> : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Cabang Kupang.

H<sub>2</sub> : Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Cabang Kupang.

H<sub>3</sub>: Budaya organisasi dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Cabang Kupang

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (cabang Kupang) yang beralamat di Jl. Palapa, Kelurahan Oebobo, Kecamatan Kelapa Lima Kupang. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variabel*) yakni budaya organisasi (X<sub>1</sub>), kompensasi finansial tidak langsung (X<sub>2</sub>) dan variabel terikat (*dependent variabel*) yakni kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Pos Indonesia, Cabang Kupang berjumlah 149 karyawan. Besaran sampel dilakukan berdasarkan pendapat Slovin (Widayat dan

Amirulah, 2002 : 60) dengan tingkat akurasi ketepatan 5 % sehingga responden yang diperoleh dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

N = Ukuran / besarnya populasi

n = Ukuran / besarnya sampel

e = Batas kesalahan

1 = Angka konstanta

$$n = \frac{149}{1+149*0,01} = \frac{149}{1+149(0,5)^2} = 59,83 = 60$$

Dengan demikian jumlah sampel yang diambil untuk dijadikan sebanyak 60 orang karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kusioner disebarkan ke seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (cabang Kupang) Kecamatan Kelapa Lima Kupang. Kusioner terdiri dari tiga (3) variabel yaitu: 1) variabel budaya organisasi dengan 21 item pertanyaan, 2) variabel kompensasi finansial dengan 9 item pertanyaan, 3) variabel kinerja karyawan dengan 12 item pertanyaan. Maing item tersebut menggunakan skala *lickert* dengan rentang jawaban 1 samapai dengan 5

Intrumen-intrumen yang disusun sebelum dilakukan penelitian dilakuan uji intrumen untuk mengetahui validitas dan reabilitasnya. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa dari 42 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid dengan ketentuan nilai >0,3, uji reliabilitas dilakukan menggunakan alat uji statistik Cronbach Alpha, dengan ketentuan nilai Cronbach alpha >0.6. adapun hasil reliabilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan alat ukur tersebut dapat dikatakan andal.

Berdasarkan kusioner yang dikumpul kembali jumlah responden perempuan sebanyak 38% (29 orang) sedangkan untuk responden laki-laki sebanyak 52% (31 orang) dengan rincian yang berasal dari pendidikan terakhir SLTA sebanyak 37% (22 orang), pendidikan terakhir D3 sebanyak 18% (24 orang), pendidikan terakhir S1 sebanyak 45% (27 orang). Selain itu juga menunjukkan responden yang usia <30 tahun 40%, usia 31-40 tahun 37% (22 orang), usia 41-50 tahun 23% (14 orang), dengan masa kerjanya 1-5 tahun 28%, 6-10 tahun 35%, 11-15 tahun 22%, dan >16 tahun 15%



Dalam penelitian ini menggunakan stataistik inferensial dengan menggunakan skala *lickert* dengan data ordinal. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 dan alat ujinya berupa regresi linier berganda, sehingga dapat diketahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini model persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + bx_1 + x_1 + bx_2 + e'$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi budaya organisas

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi kompensasi finansial tidak langsung

x<sub>1</sub> = Variabel budaya organisasi

x<sub>2</sub> = Variabel kompensasi finansial tidak langsung

e = Error

Perhitungan hasil regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16 nampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Perhitungan Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.346	12.197		3.882	.000
Budaya	.811	.106	.627	7.629	.000
Kompensasi	1.232	.213	.475	5.785	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 47,346 + 0,811X_1 + 1,232X_2$$

Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaannya yang menunjukkan bahwa Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- a. Konstanta = 47,346. Jika variabel budaya organisasi dan kompensasi finansial tidak langsung sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 47,346

- b. Koefisien  $X_1 = 0,811$ . Jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara kompensasi finansial tidak langsung tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,811.
- c. Koefisien  $X_2 = 1,232$ . Jika variabel kompensasi finansial tidak langsung mengalami kenaikan sebesar satu pin (satuan), sementara kepusan kerja tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,232.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Nilai Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R Square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.615	.602	7.489

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya

Nilai korelasi (R) sebesar 0,784, hal ini menunjukkan korelasi (hubungan) yang kuat faktor Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak langsung ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y). Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,615 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh faktor Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 61,50%, sedangkan sisanya sebesar 38,50% merupakan kontribusi dari faktor lainnya

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial) – Hipotesis 1 dan 2

Uji hipotesis 1 dan 2 dilakukan dengan uji t. untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi terhadap variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output dari SPSS 16 dapat dilihat pada Tabel 1. Perhitungan Hasil Regresi Linear Berganda dimana:

1) Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,629 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan  $t_{tabel}$  nilainya sebesar 2,002. Oleh karena nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 ( $\rho < \alpha$ ) dan  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,629 > 2,002$ ) maka hal ini bermakna bahwa variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang

2) Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,785 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan  $t_{tabel}$  nilainya sebesar 2,002. Karena nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 ( $\rho < \alpha$ ) dan  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,785 > 2,002$ ) maka hal ini bermakna bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang

### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 3. Tabel Anova**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5108.694	2	2554.347	45.547	.000 <sup>a</sup>
Residual	3196.639	57	56.081		
Total	8305.333	59			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya

b. Dependent Variable:  
Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan Uji F diperoleh  $F_{hitung} = 45,547$  dan tabel distribusi  $F_{tabel} = 3,16$ . Karena  $F_{hitung} = 45,547 > F_{tabel} = 3,16$ , dengan tingkat signifikan 0,000 dan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y atau dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dikatakan fit

## Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah:

1. Dari 149 populasi diharapkan bisa menjadi subyek penelitian ternyata hanya 60 sampel yang diambil untuk dilakukan penelitian, sehingga jumlah responden yang terlibat hanya 60, sekalipun sudah memenuhi sampel kecil tetapi perlu adanya upaya untuk memperluasnya.
2. Nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa pengaruh faktor Budaya Organisasi (X1), Kompensasi Finansial Tidak langsung (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61.50% hal ini menunjukkan korelasi (hubungan) yang kuat sedangkan sisanya sebesar 38,50% merupakan kontribusi dari faktor lainnya yang tidak diperhitungkan dalam model ini atau penelitian ini, dengan kesalahan baku atau Standard Error of Estimate,  $Se = 7,489$
3. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan korelasi pearson yaitu hanya melihat nilai signifikansinya sehingga tidak dapat mengetahui hubungan kuat atau tidaknya tiap item pertanyaan.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pengajuan yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang, penulis dapat mengambil simpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang.
2. Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang
3. Budaya organisasi dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineke Cipta. Jakarta.
- Budiharjo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor)*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Elsa Vosva Sari. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Jakarta.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Andi. Yogyakarta.
- Gaffar Muhammad Jahid. 2015. *Pengaruh Kompetensi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat SDM Dan Umum Di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Handoko. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Salemba Empat. Bandung.
- Hasan, Iqbal. 2001. *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kotter dan Heskett. 1992. *Corporate Culture and Performance*. The Free Press. New York.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nenobais, Ronny. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mahkota Kencana Cabang Kupang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Nusa Cendana.
- Priansa, Donni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Riska Pratiwi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai Veithzal & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Schein, Edgar. 1985. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass, San Fransisco.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPM. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfa Beta. Bandung
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*. CV. Alfa Beta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfa Beta. Bandung.
- Wibisono, Darmawan. 2000. *Riset Bisnis*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Widayat dan Amirulah. 2002. *Riset Bisnis. Graha Ilmu*. Yogyakarta.