

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih belum optimalnya kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh rendahnya kualitas, efektivitas, kemandirian, serta inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, hasil pra-survey menunjukkan adanya permasalahan pada budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4.0 untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung, sedangkan pengambilan sampel dilakukan sesuai teknik sampling yang ditetapkan dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai T-statistics sebesar 2,245 dan P-values sebesar 0,025. Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai T-statistics sebesar 10,619 dan P-values sebesar 0,001. Selanjutnya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistics sebesar 3,357 dan P-values sebesar 0,001, sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistics sebesar 2,714 dan P-values sebesar 0,007. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pos Logistik Indonesia Cabang Kota Bandung.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and compensation on employee performance, with work motivation as a mediating variable at PT. Pos Logistik Indonesia, Bandung Branch. The study is driven by the fact that employee performance is still not optimal, as shown by low quality, effectiveness, independence, and initiative in carrying out their work. Additionally, pre-survey results indicated issues with organizational culture, compensation, and work motivation. The method used in this research is quantitative, with a descriptive and verificative approach. Data was collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) with the help of SmartPLS 4.0 software to test relationships between variables and the research hypotheses. The population in this study consists of employees of PT. Pos Logistik Indonesia. The population in this study consisted of employees of PT. Pos Logistik Indonesia, Bandung City Branch, while sampling was carried out according to the sampling techniques specified in the research. The results showed that organizational culture has a significant effect on work motivation, with a T-statistics value of 2.245 and a P-value of 0.025. Compensation also significantly affects work motivation, with a T-statistics value of 10.619 and a P-value of 0.001. Furthermore, organizational culture has a significant effect on employee performance, with a T-statistics value of 3.357 and a P-value of 0.001, while compensation significantly affects employee performance with a T-statistics value of 2.714 and a P-value of 0.007. These results indicate that organizational culture and compensation play an important role in boosting work motivation and employee performance at PT. Pos Logistik Indonesia, Bandung City Branch.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Work Motivation, Employee Performance