

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KANTOR WILAYAH JAWA BARAT ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912)**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE (CASE STUDY ON WEST JAVA REGIONAL OFFICE BUMIPUTERA 1912 LIFE INSURANCE)***

Prima Satriayuda<sup>1</sup>, Drs. Djoko Wahjuadi, .M.M<sup>2</sup>

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Telkom

[psatriayuda@gmail.com](mailto:psatriayuda@gmail.com) <sup>2</sup>[Dwahjuadi@yahoo.com](mailto:Dwahjuadi@yahoo.com)

---

**Abstrak**

Sumber daya manusia mempunyai arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, suatu perusahaan dapat menciptakan suatu peningkatan kinerja terdapat beberapa faktor yang berkontribusi dan mempengaruhi, yaitu penerapan budaya organisasi dan pemberian motivasi terhadap karyawan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden yang merupakan keseluruhan dari jumlah karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan positif bagi perusahaan khususnya mengenai budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan**

---

**Abstract**

Human resources have the importance of a reality that every human individual is the most important element because it is always there in an organization. With good human resource management, a company can create a performance improvement there are several factors that contribute and influence, namely the application of organizational culture and motivation to employees.

The number of samples in this study are 32 respondents which is the overall of the number of employees of West Java Regional Office AJB Bumiputera 1912. This study uses descriptive analysis techniques and multiple linear regression. The results showed that simultaneously and partially organizational culture and motivation have positive and significant effect on employee performance of West Java Regional Office AJB Bumiputera 1912. It is expected that this research can give positive input for company especially about organizational culture, motivation, and employee performance.

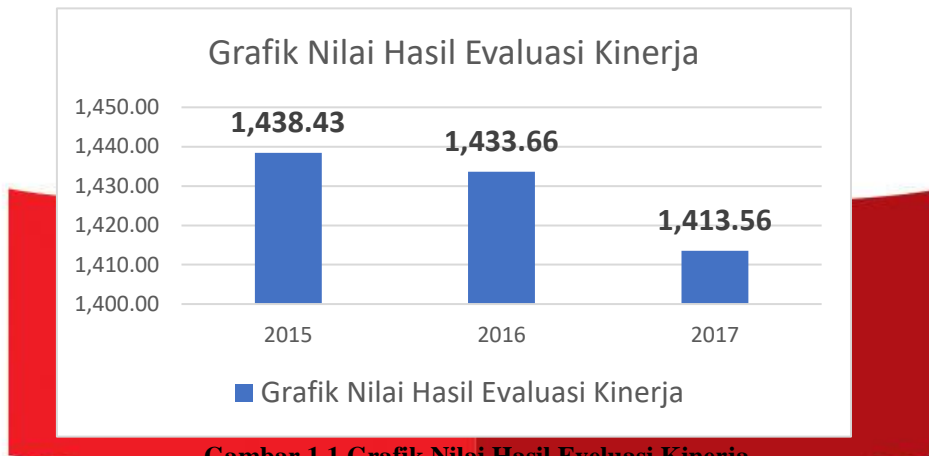
**Keywords: Organizational Culture, Motivation, and Job Performance**

---

**1. Pendahuluan**

Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara [1] bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Sudarmanto [4] keberhasilan suatu organisasi ditopang oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik Terdapat faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diteliti diantaranya adalah budaya organisasi dan motivasi. Penilaian kinerja pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912 Bandung menggunakan metode penilaian Karya. Kinerja karyawan diukur untuk menentukan karyawan telah berkerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

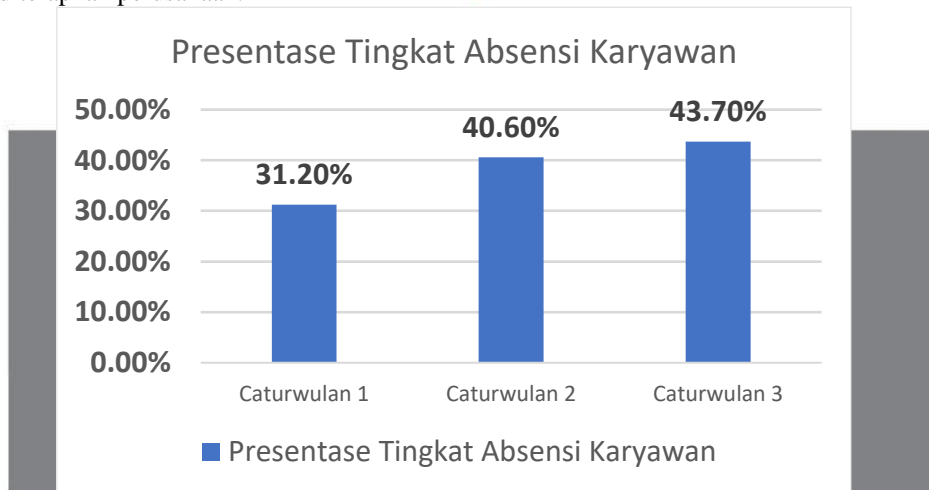
Berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan dalam 3 tahun pada 2015 sampai dengan 2017.



**Gambar 1.1 Grafik Nilai Hasil Eveluasi Kinerja**

*Sumber:* Data yang telah diolah

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian pendahuluan mengenai pemahaman dan penerapan budaya organisasi yaitu Semangat yang dilakukan karyawan, menunjukkan bahwa pelaksanaan budaya organisasi sudah sangat baik diterapkan perusahaan.



**Gambar 1.2 Grafik Presentase Tingkat Absensi Karyawan 2017**

*Sumber:* Data yang telah diolah

Berdasarkan data presentase tingkat absensi karyawan pada tahun 2017 dari bulan januari sampai dengan desember, terjadi peningkatan di setiap caturwulannya, hal ini menunjukkan menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama 1912 cukup tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan serta mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama 1912 dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

## 2. Dasar Teori dan Metodologi

### 2.1 Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge [3] ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan, merupakan hakikat kultur sebuah organisasi, yaitu:

- Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Innovation and risk taking*)
- Perhatian pada hal-hal rinci (*Attention to Detail*)
- Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*)
- Orientasi Orang (*People Orientation*)
- Orientasi tim (*Team Orientation*)
- Keagresifan (*Aggressiveness*)
- Stabilitas (*Stability*)

## 2.2 Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala [2], David McClland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi. *McClland theory of needs* memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

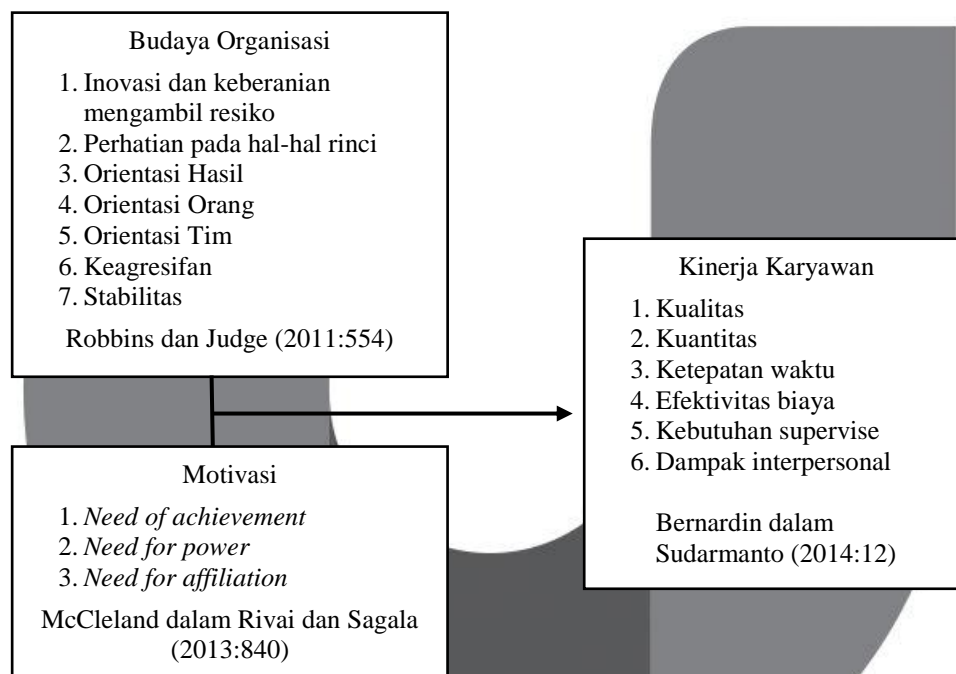
1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need of achievement*).
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*).
3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*).

## 2.3 Kinerja Karyawan

Bernadin dalam Sudarmanto [4] menyampaikan ada enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan
- b. *Quantity*, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitasi yang dihasilkan
- c. *Timeliness*, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
- d. *Cost-effectiveness*, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi
- e. *Need for supervision*, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan
- f. *Interpersonal impact*, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama` pekerja dan anak buah.

Berikut gambar kerangka pemikiran penulis pada penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Hasil Olahan Sendiri

## 2.4 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kausal dengan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 32 orang karyawan. Kemudian, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan agar alat pengukur dapat menunjukkan apa yang ingin diukur dan menghasilkan pengukuran yang sama dan konsisten. Skala instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu sangat puas, puas, tidak puas dan sangat tidak puas. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan

uji heterokedastisitas. Analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel adalah analisis regresi linier berganda.

### 3. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 3.1 Tanggapan Responden terhadap

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, budaya organisasi berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 74.63%. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya semangat di perusahaan sudah baik. Dari hasil tanggapan responden terhadap item pertanyaan variable budaya organisasi diatas, dapat diketahui dari 17 pertanyaan, pertanyaan 8 (Perusahaan selalu memperhatikan proses kerja dari setiap karyawan.) mempunyai skor tertinggi yaitu sebesar 87.50%, dan untuk skor terendah adalah pertanyaan 2 (Saya selalu didukung untuk mengembangkan kreatifitas dalam diri saya) dengan presentase sebesar 54.69 %.

Motivasi berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 77.99%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas atas motivasi yang diberikan perusahaan dan merasa termotivasi dengan baik. Dari hasil tanggapan responden terhadap item pertanyaan variable motivasi diatas, dapat diketahui dari 12 pertanyaan, pertanyaan 11 (Saya memahami betul apa yang atasan saya inginkan.) mempunyai skor tertinggi yaitu sebesar 82.81%, dan untuk skor terendah adalah pertanyaan 2 (Saya bersedia penambahan jam kerja atas pekerjaan yang diberikan.) dengan presentase yang sama sebesar 64.06 %.

Kinerja Karyawan juga berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 78.24%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan sudah baik. Dari hasil tanggapan responden terhadap item pertanyaan variable kinerja karyawan diatas, dapat diketahui dari 21 pertanyaan, pertanyaan 16 (Dalam melakukan pekerjaan saya tidak perlu di awasi) mempunyai skor tertinggi yaitu sebesar 85.94%, dan untuk skor terendah adalah pertanyaan 15 (Perusahaan memanfaatkan secara maksimal sumber daya teknologi yang ada) sebesar 69,53%.

#### 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3.1 Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5.111	4.219	
1 Budaya_Organisasi	.586	.157	.474
Motivasi	.733	.206	.454

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Output SPSS 20.0

Hasil persamaan regresi berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta = 5.111 menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi (X1), dan Motivasi (X2) sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 5.111.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,586 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Budaya Organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,586.
3. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,733, sehingga apabila nilai motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,733.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3.2 Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1105.960	2	552.980	24.445	.000 <sup>b</sup>
Residual	656.021	29	22.621		
Total	1761.981	31			

Berdasarkan Tabel 4.7 nilai Fhitung dari pengolahan spss adalah 24.445. Nilai pada Ftabel dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = (k-1 = 2)$ ,  $df_2 = (n-k = 29)$  adalah 3.33. Dari nilai tersebut, didapatkan hasil Fhitung (24.445) > Ftabel (3.33) sehingga  $H_0$  ditolak, dan nilai signifikansi pada perhitungan (Sig.) sebesar  $0,00 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912.

### 3.3.2 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.3 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.111	4.219		1.211	.235
1 Budaya_Organisasi	.586	.157	.474	3.721	.001
Motivasi	.733	.206	.454	3.561	.001

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, didapatkan nilai t hitung pada variabel budaya organisasi adalah 3.721. Nilai t Tabel dengan ( $\alpha = 0,05$ ) dan bernilai  $df = n-k-1 = (32-3-1 = 28)$  adalah 2.04841. Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa thitung (3.721) > t Tabel (2.04841), dan nilai sig.  $0.001 < 0.05$  artinya  $H_0$  ditolak. Jika dilihat pada persamaan regresi linier berganda, nilai koefisien variabel  $X_1$  bernilai positif. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kedua yaitu motivasi, didapatkan nilai t hitung pada variabel motivasi adalah 3.561. Nilai t tabel dengan ( $\alpha = 0,05$ ) dan bernilai  $df = n-k-1 = (32-3-1 = 28)$  adalah 2.04841. Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa thitung (3.561) > t Tabel (2.04841), dan nilai sig.  $0.001 < 0.05$  artinya  $H_0$  ditolak. Jika dilihat pada persamaan regresi linier berganda, nilai koefisien variabel  $X_2$  bernilai positif. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Karyawan .

### 3.4 Koefisien Determinasi

Tabel 3.4 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 <sup>a</sup>	.628	.602	4.75620	1.075

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini adalah 0,628 atau sebesar 62,8%. Dari nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh secara simultan sebesar 62,8% terhadap kinerja karyawan pada kantor wilayah jawa barat AJB Bumiputera 1912.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Budaya Organisasi berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan selalu memperhatikan proses kerja setiap karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Bumiputera 1912 dengan baik.

- 2) Motivasi berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki motivasi yang cukup baik untuk tidak meninggalkan pekerjaan sebelum terselesaikan terlebih dahulu.
- 1) Kinerja Karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu meningkatkan produktivitas dalam berkerja yang baik dengan mengikuti prosedur standar yang ditetapkan di Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Bumiputera 1912
- 2) Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 62.8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- [1] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [2] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [3] Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2011). *Perilaku Organisasi buku 2* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat
- [4] Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar