

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT KREDIT PADA PT. BANKALTIMTARA CABANG BALIKPAPAN

Bella Arisanti Salsabila^{1*}, Dr. Ariesta Heksarini, SE., MM²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: bellaarisanti27@gmail.com

²Email: ariesta.heksarini@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan unit kredit pada PT. Bankaltimtara Cabang Balikpapan. Sampel dalam penelitian berjumlah 40 orang yang merupakan karyawan unit kredit pada PT. Bankaltimtara Cabang Balikpapan. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data yang diperoleh menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Unit Kredit pada PT. Bankaltimtara Cabang Balikpapan, (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Unit Kredit pada PT. Bankaltimtara Cabang Balikpapan.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON CREDIT UNIT EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANKALTIMTARA BALIKPAPAN BRANCH

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and organizational culture on the performance of credit unit employees at PT. Bankaltimtara Balikpapan Branch. The sample in the study amounted to 40 people who are employees of the credit unit at PT. Bankaltimtara Balikpapan Branch. Sampling used in this study using saturated sampling. The type of research used is quantitative. Sources of data obtained using primary and secondary data. Data collection techniques use questionnaires. The analysis was carried out using Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS version 23 application. The results of this study indicate: (1) Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance in the Credit Unit at PT. Bankaltimtara Balikpapan Branch, (2) Organizational Culture has a positive and significant effect on the Employee Performance of the Credit Unit at PT. Bankaltimtara Balikpapan Branch.

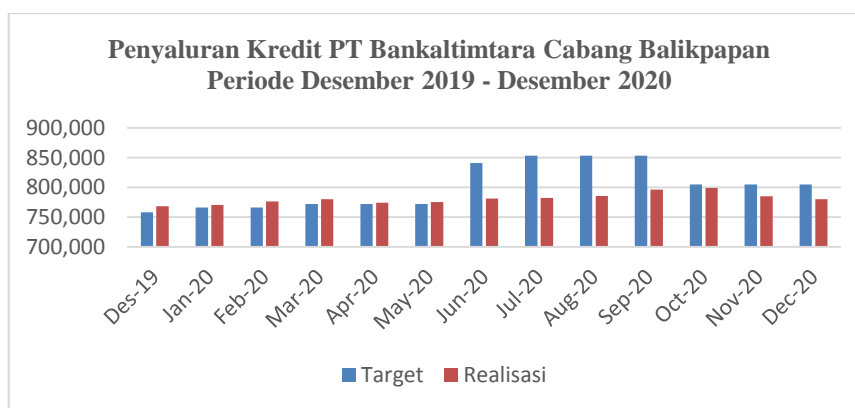
Keywords: *Motivation, Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang berlangsung sejak awal tahun 2020 telah berdampak pada perubahan tatanan kehidupan sosial dan berbagai sektor usaha sehingga menurunnya kinerja ekonomi di sebagian besar negara, tak terkecuali Indonesia. Covid-19 mulai muncul pada akhir tahun 2019 di Wuhan, China. Covid-19 telah menjadi pandemi global yang berbahaya karena virus tersebut dapat menyebar dengan cepat. Sektor perbankan merupakan salah satu sektor perekonomian yang terkena dampak di masa pandemi Covid-19. Berdasarkan analisis hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) terhadap pelaku usaha terkait dampak Covid-19, diperoleh hasil bahwa sebagian besar perusahaan (82,85%) saat ini sedang mengalami penurunan pendapatan. Hal ini karena dalam menjalankan kegiatan usahanya hanya sedikit perusahaan yang masih dapat beroperasi seperti biasa yakni 58,95%. Sisanya (41,05%) sudah mulai mengurangi kegiatan produksi atau bekerja dari rumah (WFH).

Adanya kebijakan pemerintah dalam memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan protokol kesehatan lainnya seperti *physical distancing* dan *Work From Home* (WFH) juga membuat sektor usaha mengalami kesulitan dalam beroperasi. Termasuk pada PT Bankaltimtara Cabang Balikpapan yang juga bergerak pada sektor perbankan mengalami keterbatasan dalam beroperasi sehingga sulit untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat seperti biasanya dan target-target yang ditetapkan oleh pimpinan sulit tercapai. Hal ini mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Bankaltimtara Cabang Balikpapan sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang menurun di masa pandemi ini yang dikarenakan hampir 40% karyawan bekerja di rumah atau yang dikenal dengan istilah WFH (*Work From Home*). Hal ini membuat karyawan merasa santai saat WFH dan seringkali karyawan barasumsi seperti sedang libur. Selain itu, karyawan juga merasa terbatas dalam bekerja karena data-data yang diperlukan banyak tersimpan di kantor dibandingkan di rumah yang membuat kurangnya ketepatan waktu bekerja karena karyawan merasa sedikit kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dari yang biasanya sehingga target-target yang telah ditetapkan oleh pimpinan sulit tercapai. Hal tersebut dapat dilihat dari data penyaluran kredit pada akhir tahun 2019 hingga akhir tahun 2020 sebagai berikut.



Gambar 1.1 Diagram Penyaluran Kredit PT Bankaltimtara Cabang Balikpapan
Sumber: PT Bankaltimtara Cabang Balikpapan, 2021

Jika fenomena ini terus dibiarkan dapat mengganggu aktivitas operasional perusahaan, selain itu tingkat kinerja juga memiliki tingkatan yang lemah. Sehingga sangat penting bagi peneliti untuk mencari instrument pemecahan masalah yang dapat membantu mengatasi masalah tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Unit Kredit PT. Bankaltimtara Cabang Balikpapan. Dengan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi akademis, peneliti selanjutnya dan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah diraih seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam rentang waktu tertentu (Kasmir, 2016:182). Sedangkan menurut Sutrisno (2020:151) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dan dicapai seseorang dari sikap kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pendapat para ahli lainnya seperti Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan atau standar pekerjaan (*job requirement*). Adapun indikator-indikator menurut Mathis et al., (2017:368) yaitu sebagai berikut :

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerjasama

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai sekumpulan kekuatan yang menjadikan seseorang berperilaku dengan cara tertentu (Griffin dan Moorhead, 2013:90). Menurut Robbins dan Judge (2017:127) motivasi (*motivation*) didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan tentang kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) seseorang dalam upaya mencapai tujuannya.

Pendapat para ahli lainnya seperti Zainal et al., (2018:607) mengemukakan motivasi adalah bentuk sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi tiap individu untuk mencapai suatu hal spesifik dengan tujuan individu. Motivasi merupakan serangkaian dorongan yang memiliki kekuatan terhadap proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan (Wibowo, 2016:322).

Menurut Maslow dalam Robbins dan Judge (2017:128) menyatakan ada lima indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologi
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk atau sistem kepercayaan, nilai dan norma perilaku yang digunakan dalam proses penyelesaian masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang dimana metode tersebut bekerja dengan baik dan dianggap efektif untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai yang tepat untuk memahami, berpikir dan bertingkah laku (Schein, 2017:21). Sedangkan Robbins dan Judge (2017:355) mengemukakan budaya organisasi mengacu pada suatu sistem yang dimiliki dan dilakukan suatu anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Daft dan Armstrong (2015:332) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan bentuk nilai, norma, keyakinan dan pemahaman yang dimiliki bersama dalam suatu organisasi dan diajarkan kepada individu baru. Adapun indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2017:355) yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko
- 2) Memperhatikan detail
- 3) Berorientasi pada Hasil
- 4) Berorientasi pada Orang
- 5) Berorientasi pada Tim
- 6) Keagresifan
- 7) Stabilitas

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode *survey* (kuesioner), adapun jenis sumber data yakni terdiri dari data primer dan sekunder. Pengukuran variabel menggunakan Teknik pernyataan yang diajukan dan hasil jawabannya dinilai dengan menggunakan skor, setiap variabel dibagi ke dalam lima kelompok dengan melakukan kategorisasi dalam skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Bankaltimtara Cabang Balikpapan. Sampel diambil dari seluruh karyawan yang bergerak di unit kredit PT. Bankaltimtara Cabang Balikpapan yang berjumlah 40 orang karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Adapun model persamaan regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- α = Nilai konstan
- β = Koefisien regresi
- X1 = Motivasi
- X2 = Budaya Organisasi
- e = Error terms

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan unit kredit PT. Bankaltimtara Cabang Balikpapan yang menjabat sebagai karyawan tetap. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 karyawan (52,5%), dan jumlah responden perempuan sebanyak 19 karyawan (47,5%). Mayoritas responden berada di usia 26-30 tahun yakni sebanyak 25 orang (58,5%) dan paling sedikit 15 orang (41,5%) karyawan yang berusia >30 tahun.

Seluruh karyawan unit kredit PT Bankaltimtara Cabang Balikpapan memiliki Pendidikan terakhir yaitu Sarjana dengan presentase sebesar 100% atau sebanyak 40 orang. Mayoritas seluruh responden memiliki masa kerja >3 tahun sebanyak 40 orang (100%).

Tabel 1. Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan

Indikator	Skala Jawaban Responden					Indeks	Kategori	
		1	2	3	4			5
Jumlah Pekerjaan	F	0	2	6	21	11	80,5	Tinggi
	%	0	5	15	52,5	27,5		
Kualitas Pekerjaan	F	0	0	3	16	21	89	Tinggi
	%	0	0	7,5	40	52,5		
Ketepatan Waktu	F	0	0	2	23	15	86,5	Tinggi
	%	0	0	5	57,5	37,5		
Kehadiran	F	0	1	4	14	21	87,5	Tinggi
	%	0	2,5	10	35	52,5		

Dilanjutkan pada halaman selanjutnya

Tabel 1. Lanjutan

Kemampuan Bekerjasama	F	0	2	4	21	13	82,5	Tinggi
	%	0	5	10	52,5	32,5		
Rata-rata							85,2	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa indikator tertinggi dalam variabel Kinerja Karyawan adalah kualitas pekerjaan senilai 89%, dan indikator terendah adalah jumlah pekerjaan senilai 80,5%. Dengan total rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 85,2% termasuk kategori tinggi.

Tabel 2. Tanggapan responden terhadap Motivasi

Indikator	Skala Jawaban Responden						Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5		
Kebutuhan Fisiologi	F	1	1	4	16	18	84,5	Tinggi
	%	2,5	2,5	10	40	45		
Kebutuhan Rasa Aman	F	1	6	9	14	10	73	Sedang
	%	2,5	15	22,5	35	25		
Kebutuhan Sosial	F	0	1	7	18	14	82,5	Tinggi
	%	0	2,5	17,5	45	35		
Kebutuhan Penghargaan	F	0	0	2	18	20	89	Tinggi
	%	0	0	5	45	50		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	F	0	3	4	22	11	80,5	Tinggi
	%	0	7,5	10	55	27,5		
Rata-rata							81,9	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas yang menunjukkan bahwa indikator tertinggi dalam variabel Motivasi adalah kebutuhan penghargaan dengan nilai 89% dan indikator terendah adalah kebutuhan rasa aman senilai 73%. Dengan total rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 81,9% termasuk kategori tinggi.

Tabel 3. Tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi

Indikator	Skala Jawaban Responden						Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5		
Inovasi dan Pengambilan Resiko	F	0	0	9	23	8	79,5	Tinggi
	%	0	0	22,5	57,5	20		
Memperhatikan Detail	F	0	1	2	23	14	85	Tinggi
	%	0	2,5	5	57,5	35		
Berorientasi pada Hasil	F	0	3	5	20	12	80,5	Tinggi
	%	0	7,5	12,5	50	30		

Dilanjutkan pada halaman selanjutnya

Tabel 3. Lanjutan

Berorientasi pada Orang	F	0	3	2	21	14	83	Tinggi
	%	0	7,5	5	52,5	35		
Berorientasi pada Tim	F	1	0	6	15	18	84,5	Tinggi
	%	2,5	0	15	37,5	45		
Keagresifan	F	0	2	6	21	11	80,5	Tinggi
	%	0	5	15	52,5	27,5		
Stabilitas	F	0	0	3	16	21	89	Tinggi
	%	0	0	7,5	40	52,5		
Rata-rata							83,14	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas yang menunjukkan bahwa indikator tertinggi dalam variabel Budaya Organisasi adalah Stabilitas senilai 89%, dan indikator terendah adalah Inovasi dan pengambilan risiko senilai 79,5%. Dengan total rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 83,14% termasuk kategori tinggi.

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidak validnya pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner penelitian. Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dikatakan valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.. Dimana r_{tabel} untuk N sebanyak 40 pada tingkat signifikan 0,05 adalah sebesar 0,312 (dilihat pada r tabel). Berikut ini adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,826	0,312	VALID
	X1.2	0,833		
	X1.3	0,771		
	X1.4	0,743		
	X1.5	0,849		
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,609	0,312	VALID
	X2.2	0,725		
	X2.3	0,811		
	X2.4	0,764		
	X2.5	0,807		
	X2.6	0,768		
	X2.7	0,631		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,833	0,312	VALID
	Y.2	0,737		
	Y.3	0,830		
	Y.4	0,811		
	Y.5	0,653		

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner pada variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Adapun pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (a)	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
Motivasi (X1)	0,855	$\geq 0,60$	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,857	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,822	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap indikator variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,60, maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.088	1.552		1.989	.054
Motivasi (X1)	.191	.085	.238	2.257	.030
Budaya Organisasi (X2)	.491	.074	.705	6.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, nilai konstanta (nilai α) sebesar 3,088, untuk motivasi (nilai β) sebesar 0,191 dan untuk budaya organisasi (nilai β) sebesar 0,491. Maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,088 + 0,191X_1 + 0,491X_2 + e$$

Berdasarkan regresi linear diatas dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,088, artinya jika variabel Motivasi dan Budaya Organisasi sama dengan 0 (nol), maka variabel Kinerja Karyawan adalah 3,088.

2. Nilai koefisien variabel Motivasi sebesar 0,191, yang artinya setiap peningkatan variabel Motivasi sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 19,1% dan sebaliknya jika terjadi penurunan variabel Motivasi sebesar 1% maka Kinerja Karyawan menurun sebesar 19,1%.
3. Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi sebesar 0,491 yang artinya setiap peningkatan variabel Budaya Organisasi sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 49,1% dan sebaliknya jika terjadi penurunan variabel Budaya Organisasi sebesar 1% maka Kinerja Karyawan menurun sebesar 49,1%.

Uji R dan Uji R²

Tabel 7. Hasil Pengujian R (Koefisien Korelasi) dan Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.791	.780	1.29302

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R (Koefisien Korelasi) 0,890. Artinya terdapat hubungan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan unit kredit PT. Bankaltimtara Cabang Balikpapan yaitu daya Tarik yang sangat kuat karena berada pada interval 0,800-1,000.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,791. Hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 79,1%, sedangkan sisanya yaitu 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini berarti terdapat tingkat keeratan hubungan antara motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan unit kredit pada PT Bankaltimtara Cabang Balikpapan.

UJI HIPOTESIS

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.539	2	117.270	70.141	.000 ^b
	Residual	61.861	37	1.672		
	Total	296.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data Diolah, 2022

Dalam penelitian ini nilai $k = 3$ dan $n = 40$. Maka nilai dfl dalam penelitian ini adalah $df1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = 40 - 3 = 37$, sehingga dengan melihat nilai pada F_{tabel} dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 37$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,25.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 70,141 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,25 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $70,141 > 3,25$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan unit kredit PT Bankaltimtara Cabang Balikpapan.

Uji T

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.088	1.552		1.989	.054
	Motivasi (X1)	.191	.085	.238	2.257	.030
	Budaya Organisasi (X2)	.491	.074	.705	6.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas, masing-masing dari variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Daya tarik Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Hasil dari uji T pada variabel Motivasi diperoleh angka probabilitas Sig sebesar 0,030 karena nilai $Sig < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Adapun nilai pada Motivasi (X1) sebesar 2,257 jika dibandingkan dengan nilai sebesar 2,026 ($2,257 > 2,026$). Sehingga, hasil ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki daya tarik yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan unit kredit pada PT Bankaltimtara Cabang Balikpapan.
- 2) Daya tarik Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Hasil dari uji T pada variabel Budaya Organisasi diperoleh angka probabilitas Sig sebesar 0,000 karena nilai $Sig < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun nilai pada Budaya Organisasi (X2) sebesar 6,676 jika dibandingkan dengan nilai sebesar 2,026 ($6,676 > 2,026$). Sehingga, hasil ini dapat juga disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki daya tarik yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan unit kredit pada PT Bankaltimtara Cabang Balikpapan.

KESIMPULAN

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka seiring pula dengan semakin tingginya kinerja karyawan dengan indikator yang paling dominan adalah kebutuhan akan penghargaan dimana

karyawan merasa kebutuhan mendapatkan penghormatan dari luar dibutuhkan untuk meningkatkan tingkat kerja karyawan.

- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi maka seiring pula dengan semakin tingginya kinerja karyawan dengan indikator paling dominan adalah stabilitas yang berarti stabilitas yang baik dalam perusahaan sangat diperlukan agar dapat menunjang budaya organisasi yang baik bagi karyawan

SARAN

Sebaiknya motivasi pada PT Bankaltimtara Cabang Balikpapan mampu meningkatkan secara optimal dalam permasalahan kebutuhan akan rasa aman karyawan yang nantinya akan menunjang tingkat kinerja para karyawan, karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa kebutuhan rasa aman memiliki nilai yang paling rendah dibanding indikator motivasi yang lain. Selain itu, sebaiknya budaya organisasi dalam PT Bankaltimtara Cabang Balikpapan, perusahaan mampu meningkatkan inovasi dan pengambilan resiko guna meningkatkan kinerja para karyawan. Karena indikator inovasi dan pengambilan keputusan dalam budaya organisasi memiliki skor yang paling rendah dibanding indikator budaya organisasi yang lain.

Untuk PT Bankaltimtara Cabang Balikpapan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang nantinya dapat membimbing karir para karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada untuk di masa yang akan datang. Untuk penulis, diharapkan penelitian ini akan terus dikembangkan dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk judul variabel yang sama. Untuk Peneliti Selanjutnya dan Akademis, diharapkan penelitian ini dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai sumber data untuk penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel dan tempat yang berbeda, serta jumlah sampel yang lebih banyak, serta diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, T., Ilmi, Z., & Heksarini, A. (2020). THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AND PERFORMANCE OF PT GEMA SOERYA SAMODRA. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(3), 71–78. Diambil dari <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Aprilia, A., Pongtuluran, Y., & Heksarini, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Kartika Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 4(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jimm.v4i1.3446>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2017). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
-

- Bisnis.com. (2020). Bagaimana Kondisi Perbankan Nasional Saat Ini? Berikut Jawaban LPS. Diambil 22 Maret 2021, dari <https://finansial.bisnis.com/read/20200917/90/1292959/bagaimana-kondisi-perbankan-nasional-saat-ini-berikut-jawaban-lps>
- CNBC Indonesia. (2020). Perbankan Indonesia Rapuh di Tengah Pandemi? Cek Data Ini. Diambil 19 Maret 2021, dari <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20200807133412-37-178210/perbankan-indonesia-rapuh-di-tengah-pandemi-cek-data-ini>
- Daft, L. R., & Armstrong, A. (2015). *ORGANIZATION THEORY & DESIGN Third Canadian Edition*. (K. Rolfe, Ed.) (Eleventh). United States of America: South-Western.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *ALAT ANALISIS DATA Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial Edisi Revisi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (Eleventh, hal. 628). Mason, USA: Michael Schenk.
- Gultom, D. K. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(02), 176–184.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kiruja, E., & Mukuru, E. (2013). International Journal of Advances in Management and Economics Effect of Motivation on Employee Performance In Pu ... *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73–82. Diambil dari www.managementjournal.info
- Kumalasari, S., Riadi, S. S., & Heksarini, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jimm.v3i1.1166>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2017). *Human Resource Management Fifteenth Edition* (Fifteenth). USA: Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rudiantono, Y. (2017). the Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Employees. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 54–61. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.80>

- SAPTA, I. K. S., MUAFI, M., & SETINI, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Schein, E. (2017). Organizational Culture and Leadership (5th edition). In *Ekonomika preduzeca* (Vol. 60, hal. 127–139). New Jersey: Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.5937/ekopre1204127j>
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitah, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Wambugu, L. W. (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila -Kipevu Ii Power Plant). *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(32), 80–93.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. . (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN Dari Teori Ke Praktik* (3 ed.). Depok: PT RajaGrafindo Persada.