



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK SUMUT CABANG TANJUNG BALAI

¹Saleh Malawat, ²Abd.Khauf Pase

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Asahan Jl. Jenderal Ahmad Yani Kisaran
Sumatera Utara

ABSTRAK

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Bank Sumut Cabang Tanjung Balai yaitu 40 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 40 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Bank Sumut Cabang Tanjung Balai dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Bank Sumut Cabang Tanjung Balai. Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial Motivasi kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Bank Sumut Cabang Tanjung Balai.

Kata Kunci : *Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia akan menganggap karyawan sebagai mitra kerja, sehingga diperlukan pembinaan pegawai sebagai salah satu strategi dalam mencapai keunggulan bersaing yang menjadi penentu bisa tidaknya efisiensi perusahaan dilakukan. Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari strategi manajemen dalam menghasilkan pegawai yang handal dan berkualitas yang merupakan investasi perusahaan jangka panjang.

Namun berdasarkan kenyataan yang ada di Bank Sumut diketahui masih belum tercapainya kinerja pegawai yang optimal disebabkan

belum adanya hasil yang optimal dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Perusahaan selalu mengadaptasi program dan teknologi yang baru guna mendukung performa dan motivasi secara keseluruhan tetapi sebaliknya, penggunaan program dan teknologi yang baru ini tidak disertai dengan pemberian pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan hal tersebut, yang disebabkan metoda serta sasaran pelatihan yang kurang tepat terhadap tujuan dan kebutuhan perusahaan, sehingga banyak pegawai yang menganggap bahwa program pendidikan dan pelatihan ini hanya sebagai bentuk formalitas kewajiban perusahaan terhadap pegawainya, serta hanya sebagai



proses dalam memenuhi persyaratan promosi jabatan saja, sehingga kurangnya kemauan dari dalam diri setiap pegawai untuk lebih mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Dalam melaksanakan fungsinya untuk memberikan pelayanan di bidang perbankan, Bank Sumut menerapkan sistem pelayanan melalui budaya organisasi yang dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, yaitu melalui peningkatan kualitas dan produktivitas pelaksanaan tugas di bidang pelayanan terhadap nasabah, mendorong upaya untuk mengefektifkan sistem dan tatalaksana pelayanan, serta mendorong tumbuhnya kinerja setiap pegawai.

Budaya organisasi yang dianut oleh pegawai Bank Sumut adalah memegang teguh prinsip kehati-hatian, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku serta memberdayakan sumber dana dan sumber daya secara optimal. Namun dalam perkembangannya penerapan budaya organisasi di Bank Sumut Cabang Tanjung Balai ini masih dirasakan kurang tertanam pada pegawai, di mana hal ini sudah disadari oleh pihak pimpinan. Gejala rendahnya penerapan budaya organisasi di Bank Sumut, terlihat sering terjadinya perselisihan-perselisihan internal antar setiap pegawai akibat perbedaan budaya setiap individu yang ada. Perselisihan ini juga diakibatkan karena proses komunikasi antar setiap pegawai bahkan pegawai dengan atasannya tidak berjalan dengan semestinya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian

dengan judul "Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumut Cabang Tanjung Balai".

I. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Sumut Cabang Tanjung Balai yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman Tanjung Balai. Waktu penelitian dilakukan dari bulan April 2020 sampai bulan Juni 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Sumut Cabang Tanjung Balai yang berjumlah 40 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu apabila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2003). Sampel penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai Bank Sumut Cabang Tanjung Balai. Dengan demikian, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh).

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner / daftar pertanyaan kepada pegawai pada Bank Sumut Cabang Tanjung Balai dan wawancara kepada pimpinan atau pihak yang berkepentingan.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan laporan-laporan tertulis tentang perusahaan.



Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yang diberikan kepada pegawai Bank Sumut Cabang Tanjung Balai sebagai responden penelitian.
2. Wawancara (*Interview*) yang dilakukan kepada pimpinan atau pihak-pihak lain yang berhak memberikan informasi dan data mengenai Bank Sumut Cabang Tanjung Balai.
3. Studi Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan

mempelajari dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini, seperti jumlah pegawai, deskripsi kerja pegawai, tingkat pendidikan, dan lain-lain yang diperoleh dari Bank Sumut Cabang Tanjung Balai

II. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 40 orang pegawai yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	(%)
1	18 – 25	5	11,63
2	26 – 35	9	20,93
3	36 – 45	16	37,21
4	46 – 55	11	25,58
5	> 55	2	4,65
Jumlah		40	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar usia pegawai di antara 36 tahun sampai 55 tahun dengan rincian usia 36 – 45 tahun sebanyak 16 orang (37,21%), dan 46 – 55 tahun sebanyak 11 orang (25,58%). Apabila dikaitkan dengan tahapan siklus hidup, pada umur 36 – 45 tahun adalah masa kematangan untuk berkarier dengan baik. pada umur 18 – 35 tahun adalah masa awal dalam memulai bekerja, kemudian pada umur 46 – 55 tahun adalah masa puncak dalam karier seseorang dan > 55 tahun adalah masa untuk mempersiapkan diri menghadapi

pensiun seorang pegawai. Artinya, perusahaan merekrut pegawai yang memiliki umur produktif untuk bekerja dengan harapan pegawai-pegawai ini memiliki semangat yang tinggi pula dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :



Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
1	Laki-Laki	28	70,00
2	Perempuan	12	30,00
Jumlah		40	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden mayoritas laki-laki yaitu 28 orang (70%) dan 12 orang perempuan (30%). Perbandingan antara jumlah pegawai laki-laki dan jumlah pegawai perempuan terlihat perbedaan yang signifikan. Bila dikaitkan dengan sasaran perusahaan pada sektor agrobisnis baik *on farm* maupun *off farm* yang sebagian besar nasabahnya berada di luar kota, baik pedesaan maupun pegunungan maka perusahaan akan memprioritaskan

pada tenaga laki-laki yang lebih mampu menghadapi beban dan medan kerja yang berat untuk dapat menjangkau daerah-daerah tersebut. Walaupun tidak menutup kemungkinan perusahaan merekrut perempuan berdasarkan potensi yang lebih baik dari laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	(%)
1	< 5	12	30,00
2	6 – 10	26	65,00
3	11 – 15	2	5,00
Jumlah		40	

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa masa kerja pegawai mayoritas di antara 1 tahun sampai 10 tahun yaitu kurang dari 5 tahun sebanyak 12 orang (30%) dan 6 – 10 tahun sebanyak 26 orang (65%). Hal ini dikarenakan, pegawai yang sudah diterima bekerja, saat ini sudah menjalani masa kerja di atas 1 sampai 10 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses penerimaan pegawai berlangsung secara konsisten, sehingga regenerasi pegawai

berlangsung secara normal dan kontinu. dapat dijelaskan bahwa latar belakang pendidikan pegawai Bank Sumut Cabang Tanjung Balai yang paling dominan adalah pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan Strata Satu (S1) yang berjumlah 31 orang (77,50%). Menurut salah seorang staff Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) Bank Sumut Cabang Tanjung Balai, bahwa perusahaan memang menitik beratkan level perekrutan pada Strata Satu (S1),



karena pada level ini setiap calon pegawai diharapkan telah memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar yang cukup dalam bekerja, sehingga diharapkan nantinya setiap pegawai lebih dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap kebutuhan perusahaan.

Distribusi Jawaban Responden

1. Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap kuisioner yang diberikan untuk variabel motivasi kerja (X_1) agar terlihat sistematis berikut ini disajikan data-data yang telah dikumpulkan ke dalam distribusi frekuensi

Tabel 4. Penjelasan Responden atas Variabel Motivasi Kerja

No Item	A		B		C		D		E	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	3	7,50	33	82,50	4	10,00	0	0	0	0
2.	3	7,50	34	85,00	3	7,50	0	0	0	0
3.	3	7,50	33	82,50	4	10,00	0	0	0	0
4.	6	15,00	30	75,00	4	10,00	0	0	0	0
5.	3	7,50	28	70,00	8	20,00	1	2,50	0	0
6.	5	12,50	31	77,50	4	10,00	0	0	0	0
7.	3	7,50	33	82,50	4	10,00	0	0	0	0

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Untuk butir pertanyaan-pertanyaan variabel motivasi kerja, sebagian besar responden memberikan opsi jawaban (b) dengan rata-rata responden 31,71 orang atau 79,28% dan (c) dengan rata-rata responden sebanyak 4,43 orang atau sebesar 11,43%, hal ini menunjukkan pegawai Bank Sumut Cabang Tanjung Balai memberikan tanggapan yang positif terhadap motivasi kerja pegawai Bank Sumut Cabang Tanjung Balai, walaupun terdapat sebagian pegawai yang merasakan perlu memperhatikan motivasi kerja pegawai Bank Sumut Cabang Tanjung Balai karena ada sebagian pegawai yang merasa kurangnya keinginan untuk menunjukkan kinerja yang terbaik. Untuk butir pertanyaan-pertanyaan variabel budaya organisasi, sebagian besar responden

memberikan opsi jawaban (b) dengan rata-rata responden 32,10 orang atau 80,25% dan (c) dengan rata-rata responden sebanyak 5,7 orang atau sebesar 14,25%, hal ini menunjukkan pegawai memberikan tanggapan yang positif terhadap budaya organisasi di Bank Sumut Cabang Tanjung Balai, walaupun terdapat sebagian pegawai yang merasakan perlu lebih diperhatikan lagi budaya organisasi di perusahaan mereka dengan memberikan komentar atas pertanyaan yang diberikan seperti kurangnya keeratan hubungan kerja sama antar bagian di perusahaan, pegawai dituntut untuk bekerja giat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sementara perusahaan kurang serius dalam menjaga kenyamanan kerja bagi pegawainya.



2. Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai

Tanggapan responden terhadap kuisioner yang diberikan untuk

variabel kinerja pegawai (Y) agar terlihat sistematis berikut ini disajikan data-data yang telah dikumpulkan ke dalam distribusi frekuensi.

Tabel 5. Penjelasan Responden atas Variabel Kinerja Pegawai

No Item	A		B		C		D		E	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	3	7,50	32	80,00	5	12,50	0	0	0	0
2.	4	10,00	32	80,00	4	10,00	0	0	0	0
3.	3	7,50	33	82,50	4	10,00	0	0	0	0
4.	7	17,50	27	67,50	6	15,00	0	0	0	0
5.	4	10,00	32	80,00	4	10,00	0	0	0	0
6.	3	7,50	33	82,50	4	10,00	0	0	0	0
7.	7	17,50	26	65,00	7	17,50	0	0	0	0
8.	4	10,00	29	72,50	7	17,50	0	0	0	0
9.	3	7,50	32	80,00	5	12,50	0	0	0	0
10.	9	22,50	29	72,50	2	5,00	0	0	0	0

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Untuk butir pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja pegawai, sebagian besar responden memberikan opsi jawaban (b) dengan rata-rata responden 30,50 orang atau 76,25% dan (a) dengan rata-rata responden sebanyak 4,70 orang atau sebesar 11,75%, hal ini menunjukkan pegawai memberikan tanggapan yang positif pada kinerja yang tinggi dalam bekerja, walaupun terdapat sebagian pegawai yang merasakan perlu lebih diperhatikan lagi kinerja pegawai dengan memberikan komentar atas pertanyaan yang diberikan seperti kurangnya kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kerajinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya kemampuan kerjasama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Uji Validitas dan Reliabi

1. Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas. Ghazali (2005) menyatakan bahwa pengukuran validitas dapat dilakukan dengan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Perhitungan korelasi *bivariate* masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 15.00.

Jika korelasi *bivariate* masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk $\geq 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi yang signifikan (valid). Sebaliknya jika $< 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut mempunyai



korelasi yang tidak signifikan (Sugiyono, 2003).

Menurut Umar (2004), untuk melakukan uji validitas instrumen dengan melakukan uji coba pengukur pada sejumlah responden, responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Jumlah responden untuk uji coba disarankan minimal 30 orang, agar distribusi

skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal dan dilakukan di Bank Sumut Cabang Tanjung Balai

2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian validitas instrumen variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No.	Butir Pertanyaan	r		Keterangan
		Hitung	Tabel	
1	Rasa memiliki pegawai	0,544	0,361	Valid
2	Dorongan orientasi masa depan	0,714	0,361	Valid
3	Tingkat cita-cita dalam pengembangan karir	0,609	0,361	Valid
4	Menyelesaikan pekerjaan secara tuntas	0,593	0,361	Valid
5	Keinginan untuk menunjukkan prestasi	0,649	0,361	Valid
6	Mengembangkan kemampuan dan keterampilan	0,514	0,361	Valid
7	Pemanfaatan waktu yang dimiliki	0,629	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel motivasi kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel motivasi kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

III. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumut Cabang Tanjung Balai.

Pengujian secara parsial diketahui bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan daripada variabel motivasi. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi sangat dominan pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai Bank Sumut Cabang Tanjung Balai.

Saran

Budaya Organisasi merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja setiap pegawai, berdasarkan hal ini sebaiknya perusahaan selalu menekankan, mendorong dan mendayagunakan budaya organisasi yang ada agar selalu tertanam dalam diri setiap pegawai. Dengan begitu, upaya untuk selalu mendorong setiap pegawai agar selalu bersikap inovatif dan berani mengambil resiko yang



selaras dengan budaya organisasi: memegang teguh prinsip kehati-hatian, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku serta mampu memberdayakan sumber dana dan sumber daya secara optimal akan selalu terjaga dan diyakini oleh setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Haris Budiyo. 2003. *Pengantar Manajemen*. Edisi Kedua. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Darma, Surya. 2004. *Budaya Organisasi. Manajemen Usahawan*. 03/TH.XXXIII, Maret, hal 22.
- David, Fred. R. 2004. *Manajemen Strategis, Konsep*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa Alexander Sindoro. Prehallindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. BP-Universitas Diponegoro. Semarang.
- Halim, A. and H. Tjahjono. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Revisi. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jahrie, A. Fikri dan S. Hariyoto. 2000. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. AIMI. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi*. Cetakan Pertama. Amara Books. Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. PT Refika Aditama. Bandung.
- Manullang, M. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Ketujuh Belas. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Salemba Empat. Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Kelima. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.