



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. ABL

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP STYLE TO EMPLOYMENT MOTIVATION IN PT. ABL

Dwi Anggoro Sukmo Sasongko
dwianggorosukmo30@gmail.com

Emma Tampubolon
emma_tampubolon@yahoo.com

Sautman Sinaga
Sautman.s@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to determine: 1) the relationship between organizational culture with employee motivation in PT. BRI Life Insurance Head Office, 2) relationship between leadership style with employee motivation at PT. BRI Life Insurance Head Office, 3) relationship between organizational culture and leadership style to employee work motivation in PT. BRI Life Insurance Head Office (PT.ABL). Based on the research results can be obtained conclusion as follows: 1) there is a significant relationship between organizational culture with employee motivation in PT. BRI Life Insurance Head Office. This is evidenced by the value of t count (6,931) > t table (1,993), 2) there is a significant relationship between leadership style with employee motivation at PT. BRI Life Insurance Head Office. This is evidenced by the t count (7,135) > t table (1,993). Of the two most dominant independent variables affecting work motivation is the leadership style. This is indicated by the greater contribution of leadership style (41.1%) than the contribution of organizational culture (39.7%); 3) there is a significant relationship between organizational culture and leadership style with employee work motivation in PT. BRI Life Insurance Head Office. This is evidenced by the value of F count (58.973) > F table (3.124) Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Employee Motivation

1. Pendahuluan

Di era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsif agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang menjadi perhatian khusus adalah di semua aspek khususnya pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) berperan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus ditingkatkan dan diperhatikan agar dapat memberi kontribusi yang optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang khusus mempelajari peranan manusia dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaannya dalam organisasi. Pada umumnya, kegiatan dalam bidang sumber daya manusia dilihat dari sisi pekerja dan sisi pekerjaan. SDM yang dimaksud adalah pegawai atau karyawan yang berperan sebagai penggerak utama untuk

menjalankan fungsi organisasi dan menggapai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Perusahaan merupakan sektor untuk mencapai tujuan pembangunan nasional bangsa Indonesia, berperan dalam perekonomian dan berkontribusi bagi pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan adalah tempat kegiatan produksi dan semua faktor produksi. Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting di dalam perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan harus menjadi bagian terpenting bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM), agar perusahaan dapat berhasil di dalam pencapaian tujuannya. Motivasi kerja karyawan akan mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam individu manusia untuk melakukan sesuatu. Ada beberapa faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja salah satunya adalah faktor budaya organisasi. Budaya organisasi adalah norma dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi, karyawan akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai-nilai organisasi diwujudkan menjadi perilaku mereka dalam bekerja, sehingga dapat memotivasi setiap individu-individu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam proses meningkatkan motivasi kerja karyawan juga dapat dilakukan melalui faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah tipe tingkah laku yang digemari pemimpin untuk mengarahkan dan mempengaruhi karyawan.. Keberhasilan pemimpin dalam menggerakkan karyawan tergantung kepada kewibawaan, tindakan dan perilaku pemimpin itu sendiri sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawannya.

2. Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Budaya Organisasi (Tobing, 2017)

Budaya organisasi adalah norma dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Kreitner & Kinicki (2007:64)

Budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Mathis & Jackson (2006:128)

B. Pengertian Gaya Kepemimpinan (Tobing & Regina, 2016)

Gaya Kepemimpinan yaitu perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin itu mempengaruhi anggota organisasi. Thoha (2013:49) (Raharjo & Nafisah, 2006)

Gaya kepemimpinan adalah tipe tingkah laku yang digemari pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Stonner (1996:165)

C. Pengertian Motivasi Kerja (Karyawan, Administrasi, & Auto, 2016)

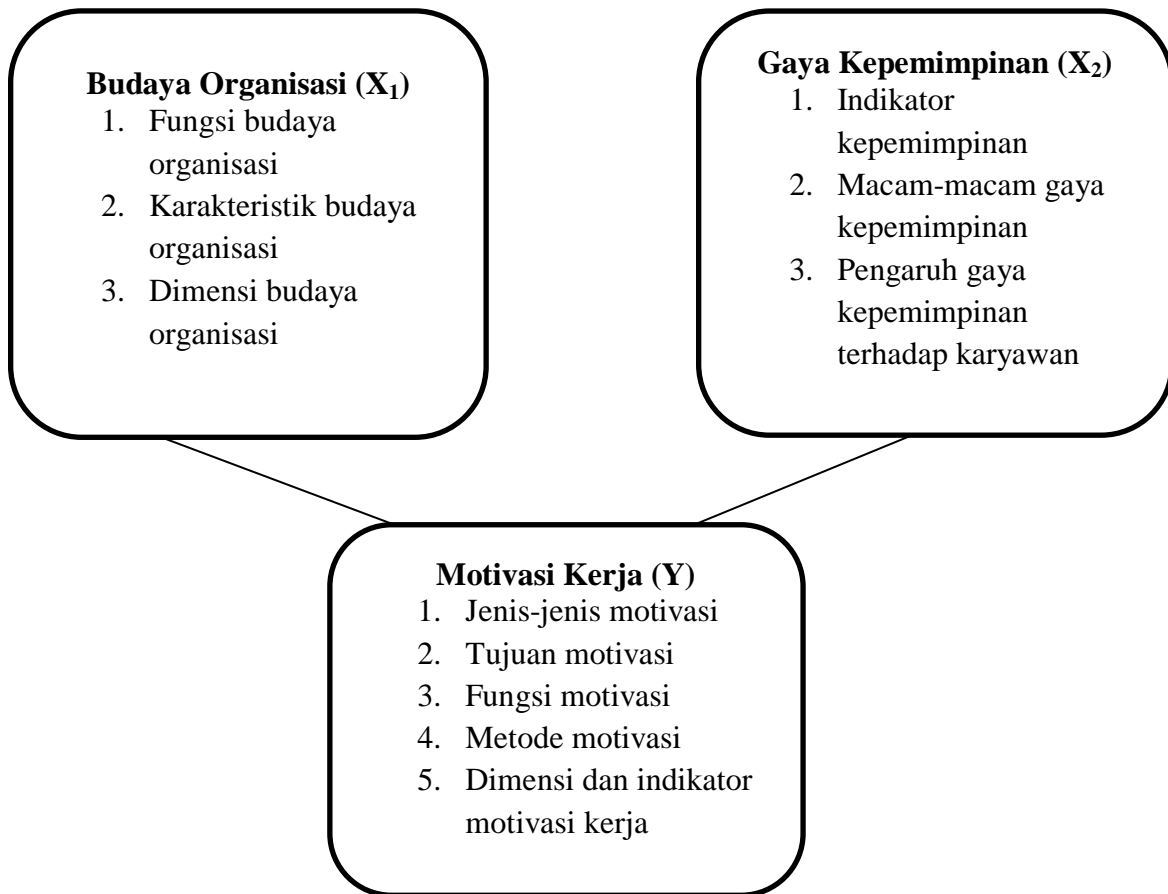
Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Robbins (2008: 222)(Motivasi, Kemampuan, Terhadap, & Karyawan, n.d.)

Motivasi menjelaskan mengenai cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, supaya ingin bekerja bersama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang ditentukan. Hasibuan (2012: 141),

Motivasi kerja merupakan penggerak dari dalam benak individu untuk berperilaku dan bekerja dengan baik sesuai dengan kewajiban dan tugas yang diberikan kepadanya. Kadarisman (2012: 278).

D. Kerangka Pemikiran

KERANGKA PEMIKIRAN



3. Metodologi Penelitian

A. Defenisi Operasional

Variabel penelitian yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. :

1. Variabel independen/bebas adalah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.
2. Variabel dependen/terikat adalah motivasi kerja.

Berdasarkan perumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian, maka variabel penelitian terdiri dari :

1. Budaya Organisasi (X₁)
2. Gaya Kepemimpinan (X₂)
3. Motivasi Kerja (Y)

TABEL 1
DEFINISI OPERASIONAL, VARIABEL DAN SKALA PENGUKURAN

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala Pengukuran
Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi adalah norma dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Kreitner & Kinicki (2007:64)(Teori & Karyawan, 2007)	a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko b. Perhatian terhadap detail c. Berorientasi kepada hasil d. Berorientasi kepada manusia e. Berorientasi tim f. Sikap agresif g. Stabilitas	5 2 4 6 7 1 3	Skala Likert
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Gaya kepemimpinan adalah tipe tingkah laku yang digemari pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Stoner (1996:165) (Asnawi & Indonesia, 1999)	a. Pengaruh b. Pemberian informasi c. Pengambilan keputusan d. Memotivasi	2, 5 1, 8 4, 6 3, 7	Skala Likert
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja merupakan penggerak dalam individu untuk berperilaku dan bekerja dengan baik sesuai dengan kewajiban dan tugas yang diberikan kepadanya. Kadarisman (2012: 278). (Connected et al., 2014)	a. <i>Need for Achievement (nAch)</i> <ul style="list-style-type: none"> • Menyukai tantangan dalam pekerjaan • Tanggung jawab • Penghargaan dan prestasi kerja b. <i>Need for Power (nPow)</i> <ul style="list-style-type: none"> • Mencari posisi dalam kelompok c. <i>Need for Affiliation</i> <ul style="list-style-type: none"> • Memiliki hubungan baik dengan organisasi • Memiliki kerja sama yang baik 	5 7 3 6 2 4 1	Skala Likert

B. Prosedur Pengumpulan Data

1. Populasi dan sampel

a. Populasi

Jumlah karyawan di PT. Asuransi BRI Life Pusat (PT.ABL) sebanyak 305 orang.

b. Sampel

Untuk mengetahui sampel yang ingin digunakan pada suatu populasi menggunakan rumus *Slovin* dan mendapatkan jumlah sampel sebanyak 75.

2. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian adalah studi kasus dengan mengumpulkan data melalui pemberian daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden.

3. Jenis-jenis dan sumber data

Jenis data penelitian ini yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari tanggapan responden di PT. Asuransi BRI Life Pusat.

4. Metode pengumpulan data

a. Kuesioner

b. Pengamatan atau observasi

c. Wawancara terstruktur

d. Wawancara tidak langsung

e. Studi kepustakaan

C. Teknik Analisis

1. Metode pengolahan data

Terdapat beberapa metode atau teknik pengolahan data, yaitu:

a. *Editing*

b. *Coding*

c. *Tabulating*

d. *Scoring*

2. Pengujian instrument

a. Uji validitas

b. Uji reliabilitas

3. Hipotesis

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu statistika nonparametrik dengan menggunakan software SPSS. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini meliputi :

Hipotesis 1

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara X_1 dengan Y

Ha : ada hubungan yang signifikan antara X_1 dengan Y

Hipotesis 2

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara X_2 dengan Y

Ha : ada hubungan yang signifikan antara X_2 dengan Y

Hipotesis 3

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara X_1 dan X_2 dengan Y.

Ha : ada hubungan yang signifikan antara X_1 dan X_2 dengan Y.

Pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik korelasi *Rank Spearman* dan koefisien korelasi ganda sebagai berikut:

a. Korelasi *rank spearman* dan uji signifikansinya

Korelasi *rank spearman* dipakai untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Adapun rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2009: 245):

$$r_s = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s : Koefisien Korelasi Rank Spearman

b_i : Selisih ranking X_i dengan Y dimana $i = 1$ dan 2

Nilai koefisien rank adalah antara -1 dan +1 ($-1 < r_s < +1$)

TABEL 2
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:231)

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan :

r_s : Koefisien korelasi Rank Spearman

n : Jumlah sampel

b. Koefisien korelasi ganda dan uji signifikannya

Analisis korelasi berganda untuk menguji hipotesis 3, yaitu apakah ada hubungan yang signifikan secara simultan antara (X_1) dan (X_2) dengan (Y). Rumus Koefisien korelasi ganda (Sugiyono, 2009: 233):

$$R = \sqrt{\frac{r_{s1}^2 + r_{s2}^2 - 2r_{s1}r_{s2}r_{s12}}{1 - r_{s12}^2}}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y

r_{s1} : Koefisien korelasi Rank Spearman variabel X_1 dengan Y

r_{s2} : Koefisien korelasi Rank Spearman variabel X_2 dengan Y

r_{s12} : Koefisien korelasi Rank Spearman variabel X_1 dengan X_2

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

4. Analisis Dan Pembahasan

A. Gambaran Umum

Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Menjadi perusahaan asuransi jiwa yang terpercaya dan terkemuka

Misi :

- a. Melaksanakan bisnis asuransi jiwa secara profesional.
- b. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang luas.
- c. Memberikan nilai tambah kepada seluruh "Stakeholders".

B. Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas untuk membuktikan kevalidan suatu instrumen. Kevalidan dari butir kuesioner ditentukan dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria pengujian yaitu:

- a. nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, butir pernyataan dinyatakan valid.
- b. nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

TABEL 3
UJI VALIDITAS INSTRUMEN BUDAYA ORGANISASI

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	0,656	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,643	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,651	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,655	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,647	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,638	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,639	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah penulis

TABEL 4
UJI VALIDITAS INSTRUMEN GAYA KEPEMIMPINAN

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	0,646	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,616	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,613	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,737	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,716	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,672	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,640	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,612	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah penulis

TABEL 5
UJI VALIDITAS INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	0,713	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,650	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,665	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,703	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,764	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,780	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,697	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah penulis

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk membuktikan apakah instrumen layak dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

TABEL 6
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,767	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,809	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,829	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis

C. Hasil Analisis Data

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian menggunakan analisis korelasi Rank Spearman yang bertujuan mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara masing-masing (parsial) maupun bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja (Y).

TABEL 7
UJI KORELASI RANK SPEARMAN
Correlations

			Budaya Organisasi (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)	Motivasi Kerja (Y)
Spearman's rho	Budaya Organisasi (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.302**	.630**
		Sig. (2-tailed)	.	.009	.000
		N	75	75	75
	Gaya Kepemimpinan (X2)	Correlation Coefficient	.302**	1.000	.641**
		Sig. (2-tailed)	.009	.	.000
		N	75	75	75
	Motivasi Kerja (Y)	Correlation Coefficient	.630**	.641**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah penulis

1. Pengujian Hipotesis I

Hipotesis penelitian :

Ho : Tidak ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja

Ha : ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja

Berdasarkan tabel IV-35 diperoleh Koefisien Korelasi Rank Spearman variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja sebesar 0,630 (Lampiran-5), berarti korelasi kedua variabel bersifat kuat dan bernilai positif. Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $0,630^2 \times 100\% = 39,7\%$. Hal ini berarti kontribusi budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 39,7%, sedangkan sisanya sebesar 60,3% dipengaruhi hal lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X_1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,630 \sqrt{75-2}}{\sqrt{1-0,630^2}} = \frac{5,383}{0,777} = 6,931$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 75, dan derajat bebas (db) = n-2 = 73 untuk pengujian dua arah adalah 1,993 (Lampiran-7). Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (6,931) lebih besar dari t_{tabel} (1,993), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi BRI Life Kantor Pusat.

2. Pengujian Hipotesis II

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Ho: Tidak ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Ha: ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan tabel IV-35 diperoleh koefisien korelasi Rank Spearman variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 0,641 (Lampiran-5), berarti korelasi kedua variabel bersifat kuat dan bernilai positif. Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja yaitu sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $0,641^2 \times 100\% = 41,1\%$. Hal ini berarti kontribusi gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 41,1%, sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi hal lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

$$t_{hitung} = \frac{r_{s2} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s2}^2}}$$

Keterangan :

r_{s2} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X_2 dengan Y

n : Jumlah Sampel

$$t_{hitung} = \frac{r_{s2} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s2}^2}} = \frac{0,641 \sqrt{75-2}}{\sqrt{1-0,641^2}} = \frac{5,477}{0,768} = 7,135$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 75, dan derajat bebas (db) = $n-2 = 73$ untuk pengujian dua arah adalah 1,993 (Lampiran-7). Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (7,135) lebih besar dari t_{tabel} (1,993), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi BRI Life Kantor Pusat.

3. Pengujian Hipotesis III

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

H_a : ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

$$r_{s3} = \sqrt{\frac{r_{s1}^2 + r_{s2}^2 - 2r_{s1}r_{s2}r_{s12}}{1 - r_{s12}^2}}$$

Keterangan :

r_{s3} : Korelasi variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y

r_{s1} : Korelasi X_1 terhadap Y

r_{s2} : Korelasi X_2 terhadap Y

r_{s12} : Korelasi X_1 terhadap X_2

$$\begin{aligned} r_{s3} &= \sqrt{\frac{r_{s1}^2 + r_{s2}^2 - 2r_{s1}r_{s2}r_{s12}}{1 - r_{s12}^2}} \\ &= \sqrt{\frac{(0,630)^2 + (0,641)^2 - 2(0,630 \times 0,641 \times 0,302)}{1 - (0,302)^2}} \\ &= \sqrt{\frac{0,564}{0,909}} \\ &= \sqrt{0,620} \\ &= 0,788 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, koefisien korelasi ganda sebesar 0,788, berarti korelasi ketiga variabel bersifat kuat dan bernilai positif. Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja yaitu sebesar $R^2 \times 100\%$ atau $0,788^2 \times 100\% = 62,0\%$. Hal ini berarti kontribusi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap motivasi kerja 62,0%, sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi hal lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

$$F = \frac{r_{s3}^2(n - k - 1)}{k(1 - r_{s3}^2)}$$

Dimana:

r_{s3} : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

$$\begin{aligned}
 F &= \frac{r_{s3}^2 (n - k - 1)}{k(1 - r_{s3}^2)} \\
 &= \frac{0,788^2 (75 - 2 - 1)}{2(1 - 0,788^2)} \\
 &= \frac{44,708}{0,758} \\
 &= 58,973
 \end{aligned}$$

Diketahui F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 75, jumlah variabel independen (k) = 2, derajat bebas pembilang (df_1) = $k = 2$, derajat bebas penyebut (df_2) = $n - k - 1 = 72$ adalah sebesar 3,124 (Lampiran-8). Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh F_{hitung} (58,973) lebih besar dari F_{tabel} (3,124), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi BRI Life Kantor Pusat.

5. Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, Ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi BRI Life Kantor Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (6,931) > t_{tabel} (1,993) yang berarti hipotesis I telah terbukti dan dapat diterima.
2. Secara parsial, ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi BRI Life Kantor Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (7,135) > t_{tabel} (1,993) yang berarti hipotesis II telah terbukti dan dapat diterima.

Dari kedua variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan (X_2), terbukti dengan lebih besarnya kontribusi gaya kepemimpinan (41,1%) dibandingkan kontribusi budaya organisasi (39,7%).

3. Secara simultan, ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi BRI Life Kantor Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (58,973) > F_{tabel} (3,124) yang berarti hipotesis III telah terbukti dan dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang pencapaian motivasi kerja yang baik. Sebagai contoh pemimpin dengan gaya kepemimpinannya memperhatikan kesulitan karyawannya dan memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi; selalu memberikan motivasi secara berkala ataupun terus menerus sebagai pemberian semangat dan pantang menyerah dalam menjalankan pekerjaan; menginformasikan aturan-aturan yang ada terus menerus agar dapat menghindari masalah dalam organisasi.

2. Bagi Karyawan

Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT. Asuransi BRI Life Pusat sudah baik. Keadaan seperti ini harus bisa dipertahankan dan ditingkatkan lagi oleh para karyawan di PT. Asuransi BRI Life Pusat.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan faktor-faktor lain seperti iklim organisasi, lingkungan kerja dan sebagainya yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan.

C. Implikasi

Penulis memberikan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a. Budaya kerja perusahaan berhubungan dengan motivasi kerja karyawannya. Nilai-nilai organisasi menjadi dasar perilaku anggota organisasi dalam bekerja, sehingga dapat memotivasi setiap individu-individu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini mengandung implikasi agar perusahaan dapat mempertahankan nilai-nilai budaya organisasi sehingga dapat semakin mendorong motivasi kerja karyawannya.
- b. Kepemimpinan berhubungan dengan motivasi kerja karyawannya. Kepemimpinan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengontrol karyawan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung kepada tindakan dan perilaku pemimpin itu sendiri sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawannya. Hal ini mengandung implikasi agar setiap pemimpin dapat semakin memberikan motivasi kerja kepada karyawannya.
- c. Budaya organisasi dan kepemimpinan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan. Nilai-nilai budaya organisasi berhubungan dengan motivasi kerja karyawannya, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menciptakan suasana yang harmonis di lingkungan kerja sehingga mendorong motivasi kerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar perusahaan dapat mempertahankan kondisi dan keadaan seperti ini sehingga dapat terus meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi perusahaan, sebagai informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya di PT. Asuransi BRI Life.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, S., & Indonesia, U. P. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan, (2), 86–92.
- Connected, F., Employee, W., Motivation, E., General, I., Regional, H., Paser, N., ... Damayanti, S. (2014). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014, *1*, 139–149.
- Karyawan, K., Administrasi, B., & Auto, D. I. (2016). management journal, *9220*(1), 28–42.
- Motivasi, P., Kemampuan, D. A. N., Terhadap, K., & Karyawan, K. (n.d.). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pt. inti (persero) bandung, 31–44.
- Raharjo, S. T., & Nafisah, D. (2006). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASI (STUDI EMPIRIS PADA DEPARTEMEN AGAMA KABUPATEN KENDAL DAN DEPARTEMEN AGAMA KOTA SEMARANG), *3*, 69–81.
- Teori, A. L., & Karyawan, K. (2007). BAB II TINJAUAN PUSTAKA A. Landasan Teori 1. Kinerja Karyawan, 9–26.
- Tobing, S. J. (2017). management journal, *9816*(2), 63–70.
- Tobing, S. J., & Regina, D. (2016). management journal, *9220*(1), 80–89.