

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SDM, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI UMUM BUMIDA 1967

Muhammad Sadli¹, Hermawan²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Business School, Bogor, Indonesia

Email: mynameissadli@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan tidak lepas dari pengaruhnya terhadap kinerja organisasi perusahaan, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 yang setiap tahunnya selalu mengalami keterpurukan baik. Hasil akhir penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan 3 (tiga) variabel terhadap kinerja pegawai yaitu variabel budaya organisasi (T-statistic 3,001 > P. Value 0,003), kualitas sumber daya manusia (T-statistic 3,495 > P. Value 0,000), kedisiplinan (T-statistic 8,475 > P. Value 0,000), sedangkan untuk variabel independen motivasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan (T-statistic 0,393 > P. Value 0,694), sedangkan jika diuji menggunakan regresi berganda (simultan) dimana keempat variabel independen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P seluruhnya 0 pada PT. Bumida General Insurance 1967 dimana hasil persentase total Q-Square variabel yang diteliti mempunyai pengaruh sebesar 84,9%, sisa pengaruhnya sebesar 15,1% dari variabel yang belum diteliti dan model ini sudah mempunyai nilai goodness of fit yang baik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Disiplin, Kinerja Pegawai, Asuransi Umum.

Abstract

Employee performance cannot be separated from its influence on the performance of a company organization, so from this, this research aims to analyze the influence of organizational culture, quality of human resources, motivation, discipline on employee performance at PT. General Insurance Bumida 1967 which every year always experiences good downturns. The final results of the research can be concluded that there is a positive and significant influence of 3 (three) variables on employee performance, namely organizational culture variables (T-statistic 3.001 > P. Value 0.003), human resource quality (T-statistic 3.495 > P. Value 0.000), discipline (T-statistic 8.475 > P. Value 0.000), while for the independent variable motivation has a positive but not significant influence (T-statistic 0.393 > P. Value 0.694), whereas when tested using multiple regression (simultaneous) where the four independent variables have a positive and significant influence on employee performance with P values of all 0 at PT. Bumida General Insurance 1967, where the results of the Q-Square total percentage of the variables studied have an influence of 84.9%, the remaining influence is 15.1% from variables that have not been studied and this model already has a good goodness of fit value.

Keywords: *Organizational Culture, Quality of Human Resources, Motivation, Discipline, Employee Performance, General Insurance*

Pendahuluan

Peningkatkan kinerja di sebuah perusahaan, perlu memperhatikan beberapa faktor pendukung diantaranya budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan mulai dari aspek budaya organisasi yang baik menurut (Syamsudin et al., 2019), hingga tingkat keahlian, sertifikasi profesional para karyawan sehingga dapat memperbaiki kualitas dan dapat meningkatkan prestasi serta kinerja karyawan. Melalui hal tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja secara efisien dan mampu menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap pertumbuhan positif pada kinerja perusahaan secara menyeluruh setiap tahunnya (Meithiana, 2017).

PT. Asuransi Umum Bumida 1967 merupakan sebuah perusahaan yang memberikan pelayanan jasa pada produk di industri asuransi umum, yang mana produk yang ditawarkan tidak mengandung unsur investasi sebagaimana dalam asuransi jiwa, periode pertanggungan hanya 1 (satu) tahun atau bisa lebih pendek tergantung produk yang di butuhkan nasabah pada prakteknya. Perusahaan ini memiliki budaya perusahaan atau sering disebut juga budaya organisasi menurut Amstrong, M. dalam Nurhaida & Sulilastri (2019), yang dijadikan nilai, norma ataupun sikap yang memengaruhi kebiasaan para karyawan yang sering disingkat dengan “**BUMIDAKOE**”.

Tabel 1: Karakteristik Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SLTP/Sederajat	0	0%
2.	SLTA/Sederajat	14	6,7 %
3.	D3	14	6,7 %
4.	Sarjana	174	80 %
5.	Pascasarjana	14	6,7 %
	Total	216	100%

Sumber: Data primer diolah Peneliti, 2023.

Dari hasil olah responden yang memberikan jawaban atas kuesioner dari karyawan di PT. Asuransi Umum Bumida 1967 juga sudah memiliki mayoritas sumber daya manusia lulusan sarjana (S1) sebanyak 80% dan pascasarjana (S2) sebanyak 6,7%, sedangkan untuk karyawan yang sudah lulus sertifikasi baik kedepannya.

Jika melihat data kinerja perusahaan selama 5 tahun terakhir kenaikan pada kinerja PT. Asuransi Umum Bumida profesional A3IK dari AAMAI sudah ada disetiap kantor cabang yang mana menjadi syarat Pasal 42 (2) POJK No. 67/POJK.05/2016 untuk berdirinya kantor cabang yang saat ini jumlahnya sebanyak 48 kantor diseluruh Provinsi di Indonesia, dan target PT. Asuransi Umum Bumida 1967 dalam data Pendoman GCG tahun 2022, memiliki sedikitnya 2 (dua) karyawan memiliki tenaga ahli bersertifikat AAMAI disetiap kantor cabang dan tenaga ahli bersertifikat interasional sesuai jumlah kelas bisnis yang ada, serta lulusan pascasarjana (S2) terus meningkat setiap tahunnya, itu merupakan hal-hal yang menjadi program untuk meningkatkan SDM yang unggul tentunya diharapkan menghasilkan kinerja karyawan yang jauh lebih 1967 belum begitu stagnan masih terdapat naik turun dari jumlah target dan realisasi atas produksi, untuk profit perusahaan juga sama terdapat peningkatan dan penurunan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967

Tahun	2018	2019	2020	2021	2022
Target Prod	454 M	454 M	445 M	354 M	447 M
Real Target	386 M	368 M	300 M	336 M	409 M
Persen (%)	85 %	81 %	67%	94 %	91 %
Target Prof	11 M	13 M	20 M	20 M	22 M
Real Prof	16 M	18 M	27 M	28 M	29 M
Persen (%)	137 %	137 %	135 %	141 %	133 %

Sumber: Data diolah dari Laporan Berkelanjutan Bumida 2019 sd 2022.

Perusahaan PT. Asuransi Umum Bumida 1967 didirikan berdasarkan akte No. 7 tanggal 8 Desember 1967 di Jakarta dan diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 15 tanggal 20 Februari 1970, Asuransi BUMIDA selalu menjadi leader dalam produk-produk yang ditawarkan calon nasabahnya sejak dahulu, contoh produk yang banyak dicontoh oleh perusahaan lain bahkan oleh BPJS sendiri yakni asuransi siswako/mahasiswa, asuransi liability dokter/bidan/notaris, asuransi gagal panen, asuransi sapi, asuransi limbah B3, asuransi JKDK (kecelakaan diluar jam kerja) pelengkap BPJS TK yang mengcover disaat jam kerja bagi para tenaga kerja, sehingga disaat libur/cuti/sakit mereka tetap mendapat perlindungan sebagaimana BPJS TK melindungi tenaga kerja.

Metode

Desain Penelitian

Jenis dan Sifat Penelitian

Menurut jenisnya penelitian ini bisa dikatakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (*deskriptif explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Asuransi Umum Bumida 1967, dimana letak kantor pusatnya ada di Jl. Wolter Monginsidi No. 63, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, dan penelitian ini dimulai pada bulan Maret sd Agustus 2023.

Populasi dan Sampel

Pada kenyataannya, objek dan objek alam non-manusia lainnya juga dimasukkan dalam populasi suatu penelitian. Populasi juga mencakup seluruh atribut dan karakteristik yang dimiliki oleh objek atau subjek yang diteliti (Sugiono, dalam (Tumewu & Wahyuni, 2019). Bukan hanya kuantitas benda atau subjek yang diselidiki. Populasi sasaran yang

digunakan peneliti adalah seluruh karyawan (tetap dan kontrak) di 1 kantor pusat dan 48 kantor cabang (Konvensional dan Syariah) yang terdiri dari 471 orang karyawan jumlahnya.

Chandrarin, Grahita menegaskan bahwa sampel mencerminkan ukuran dan ciri-ciri populasi. Pengambilan sampel adalah proses memilih komponen-komponen populasi dalam jumlah yang cukup sehingga analisis sampel dan pengetahuan tentang sifat atau ciri-cirinya akan menghasilkan kualitas atau karakteristik yang sama pada komponen-komponen populasi. Artinya, jika populasinya besar, maka mustahil penelitian dapat mengkaji seluruh aspeknya. Misalnya karena keterbatasan sumber daya, sumber daya, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari seluruh Masyarakat (Chandrarin, 2017)

Purposive sampling digunakan untuk memilih sampel penelitian ini, dan seluruh partisipannya adalah karyawan tetap atau kontrak, sehingga merupakan keseluruhan sampel yang dijadikan responden. Karena subjek penelitian telah diketahui sebelumnya oleh peneliti pada saat pengumpulan data, maka pengambilan data ini selesai.

Rumus *Slovin* digunakan dalam penelitian ini untuk memperkirakan jumlah sampel yang harus diambil dari seluruh populasi dengan cara sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(\text{Moe})^2}$$

Penjelasan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

Moe = Margin of Error Maximal

(Kesalahan yang masih ditoleransi, diambil 5 persen)

$$n = \frac{471}{1 + 471(0,05)^2} = 216$$

Maka, dari populasi sebanyak 471 orang karyawan tadi, jumlah sampel yang didapat dari perhitungan rumus Slovin adalah 216 orang minimal dengan margin error maksimal 5%. Selanjutnya Kuesioner dengan bantuan *google form* akan disebarakan melalui whatsapp (wa) di 1 kantor pusat dan 48 kantor cabang melalui manager atau kepala cabang diseluruh kantor Bumida se Indonesia.

Instrumen Penelitian

Data untuk rencana penelitian ini akan dikumpulkan dengan menggunakan metode survei dan metode instrumen atau teknologi kuesioner. Kuesioner menurut (Sugiyono, 2016) adalah suatu jenis pengumpulan data yang subjeknya diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi.

Kuesioner kali ini bertujuan untuk mendapat hasil jawaban dari responden mengenai budaya organisasi perusahaan, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin dan kinerja para karyawan di PT. Asuransi Umum Bumida 1967 secara nasional, responden yang dibagikan pertanyaan dari peneliti nanti hanya perlu menjawab pertanyaan dalam Kuesioner tersebut, menggunakan alat bantu berupa *google form*, guna menjangkau ke seluruh karyawan Bumida diseluruh kantor cabangnya yang hampir tersebar dibanyak provinsi, kabupaten dan kota.

TEHNIK DAN ANALISIS DATA

Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967

Model pengukuran menggunakan **Outer Model**, antaranya *convergent validity*, *composite reability*, *Cronbach Alphah's*, *Uji Multikolinearitas* dan untuk **Inner Model**, terdiri dari *Uji Path Coefficient*, *Goodness of Fit*, dan Uji Hipotesis terdiri dari Uji T (Uji Signifikasi Parsial) serta Persamaan Regresi Berganda dengan menggunakan *software Smartp* PLS versi 4.0 (Sholihin & Ratmono, 2021).

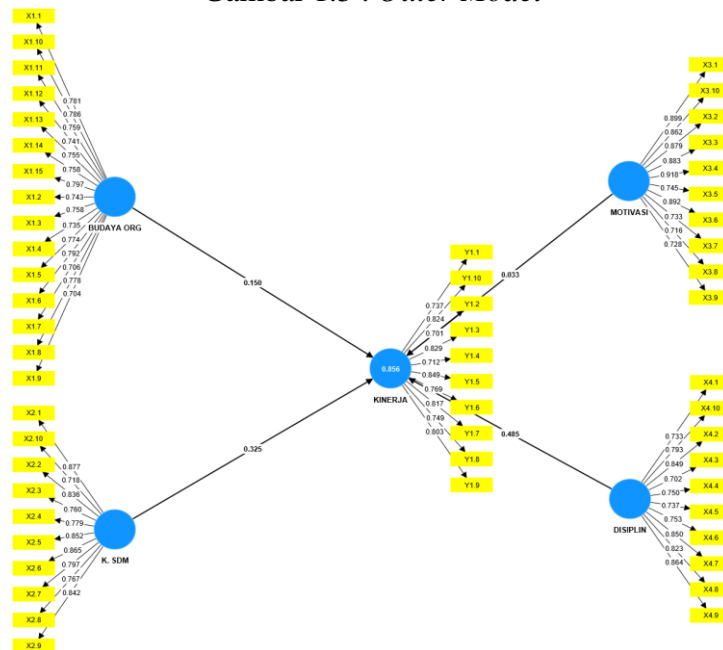
Pengukuran Outer Model.

Outer model adalah pengukuran yang berhubungan antara indikator dengan konstruknya di spesifikasi (Syafitri, 2022). Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Ukuran reflektif atau kriteria dalam pengujian ini dengan korelasi nilai $> 0,7$. Namun demikian bila masih melakukan running penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* bisa diantara 0,5 sampai 0,6 sudah dianggap cukup (*valid*), menurut Chin 1998 dalam (Ghozali, 2018).

Gambar 1.3 : Outer Model



Hasil dan Pembahasan

Discriminant Validity

Memeriksa dan membedakan validitas diskriminan dan akar kuadrat dari rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) dikenal sebagai validitas diskriminan. Dianggap memiliki validitas diskriminan yang sangat baik dan AVE yang diantisipasi $> 0,5$ jika nilai akar kuadrat AVE masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model (Mulyaningrum et al., 2023).

Tabel 1.3: Hasil *Discriminant Validity*

Variabel	AVE	Hasil Uji
BUDAYA ORG	0.575	Valid
K. SDM	0.657	Valid
MOTIVASI	0.688	Valid
DISIPLIN	0.620	Valid
KINERJA	0.609	Valid

Sumber: data primer diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan sajian data dalam tabel 1.3 diatas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Motivasi, Kedisiplinan, dan Kinerja Karyawan $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reabilitas indikator-indikator variable (Husnawati et al., 2019). Variabel dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *coposite reliability* dari masing-masing variabel itu hasinya $> 0,7$ (Ghozali, 2018).

Tabel 1.4: Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Composite reliability (rho_c)	Hasil
BUDAYA ORG	0.953	Valid
DISIPLIN	0.942	Valid
K. SDM	0.950	Valid
KINERJA	0.940	Valid
MOTIVASI	0.956	Valid

Sumber: data primer diolah 2023

Terlihat jelas dari data pada tabel 1.4 di atas bahwa nilai *Composite Reliabilitas* seluruh variabel penelitian lebih $> 0,7$. Temuan ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memenuhi reliabilitas komposit sehingga dapat dikatakan seluruh variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

Cronbach's Alpa

Uji reliabilitas dengan composite reliability dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilain variabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel nilainya $> 0,7$ maka variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel (Bashori & Hidayah, 2020).

Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967

Tabel 1.5: Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Hasil
BUDAYA ORG	0.947	Valid
DISIPLIN	0.931	Valid
K. SDM	0.942	Valid
KINERJA	0.928	Valid
MOTIVASI	0.948	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023.

Berdasarkan sajian data pada tabel 1.5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan multikolineritas antar variabel dengan cara melihat nilai korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang berlaku dalam uji multikolineritas adalah apabila VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya > 10 , yang berarti model regresi terbebas dari multikolineritas (Kusuma, Juaota & Liliani, 2018).

Tabel 1.6: Hasil Multikolinearitas

Variabel	VIF	Hasil
BUDAYA ORG -> KINERJA	3.506	tidak terjadi multikolinearitas
DISIPLIN -> KINERJA	4.561	tidak terjadi multikolinearitas
K. SDM -> KINERJA	7.680	tidak terjadi multikolinearitas
MOTIVASI -> KINERJA	7.452	tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data primer yang diolah, 2023.

Dari tabel 1.6 tersebut diatas dapat kita lihat bahwa dari semua indikator variabel yang yang dihitung menggunakan *software Smart PLS 4.0 Collinearity Statistic* (VIF) tidak terjadi multikolineritas karena nilai VIF < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan konstruk tidak terjadi multikolineritas antara variabel Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Movasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Umum Bumida 1967.

Model Struktural atau Inner model

Inner model (*inner relation*, *struktural model* dan *substantive theory*) merupakan model struktural yang menghubungkan antar variabel laten yang menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan uji *Path Coefficient*, uji kebaikan (*Goodness of Fit*) dan Uji Hipotesis (Heryanto & Juliarto, 2017).

Uji Path Coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independent kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya.

Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independent (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah (Ghozali, 2018).

Tabel 1.7: Hasil R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
KINERJA	0.856	0.853

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan sajian data pada tabel 1.7 diatas, dapat diketahui nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan 0,856. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin, Kualitas SDM, Budaya Organisasi, dan Motivasi sebesar 85,6 % sisanya dipengaruhi oleh faktor Variabel lain diluar kelima variabel diatas yang diteliti, dan hasil 0,856 / 85,6 % ini menurut Chin hasil $R^2 > 0,67$ untuk variabel laten dependen (terikat) $Y = \text{Kinerja karyawan}$, ini mengindikasikan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen termasuk dalam kategori baik.

Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*)

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-square*. Nilai *Q-square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-square)* pada analisis regresi (Idawati & Pratama, 2020). Koefisien korelasi adalah tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat yang bernilai **antara 0-1**.

Apabila (R) mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang erat dan sebaliknya. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0-1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberi hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kusuma et al, 2018).

Tabel 1.8: Hasil Q-Square

Variabel	Q ² predict	RMSE	MAE
KINERJA	0.849	0.392	0.282

Sumber: data diolah peneliti, 2023.

Maka, berdasarkan hasil perhitungan *Q-Square* yang dapat kita lihat hasilnya dalam tabel 1.8 diatas maka ditemukanlah hasil dari *Q-Square* sebesar 0,849 atau 84,9%. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat diajukan oleh model penelitian sebesar 84,9% sedangkan sisanya 15,1% dijelaskan oleh faktor lainnya yang berada diluar penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *r statistics* dan *P Values* Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial (Oktavia & Nugraha, 2020).

Uji t (Uji Signifikasi Parsial)

Uji t dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Jika *P Values* kurang dari 0,05 maka hipotesis ini dapat diterima. Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, membuktikan bahwa hipotesis tersebut benar (Nanincova, 2019)

Tabel 1.9: Hasil Uji T

Hipotesis	Pengaruh	<i>T-Statistic</i>	<i>P. Value</i>	Hasil
H1	Budaya Org => Kinerja	3.001	0.003	Diterima
H2	K. SDM => Kinerja	3.495	0.000	Diterima
H3	Motivasi => Kinerja	0.393	0.694	Ditolak
H4	Disiplin => Kinerja	8.475	0.000	Diterima

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023.

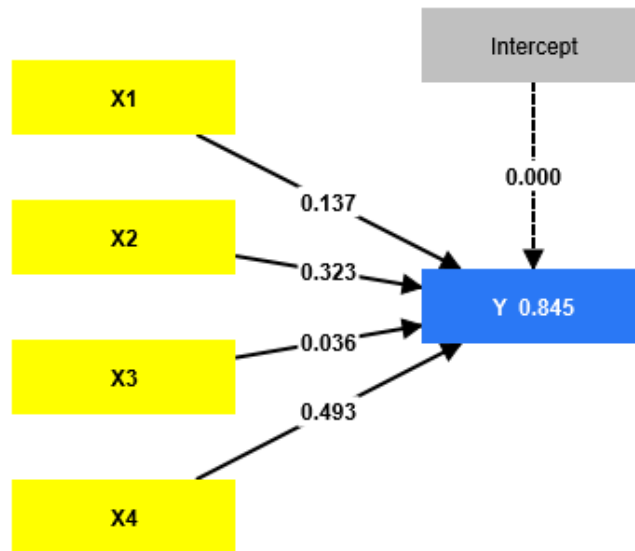
Berdasarkan sajian data pada tabel 1.9 diatas, dapat diketahui bahwa dari empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, tiga variabel X yakni Budaya Organisasi (X1), Kualitas SDM (X2), Kedisiplinan (X4) diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan nilai *P-Values* < 0,05.

Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,003 < Alpha 0,05 yang artinya Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kualitas SDM (X2) memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,000 < Alpha 0,05 yang artinya Kualitas SDM (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kedisiplinan (X4) memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,000 < Alpha 0,05 yang artinya Kedisiplinan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi (X3) ditolak karena memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,694 > Alpha 0,05 yang artinya Motivasi (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan Regresi Berganda

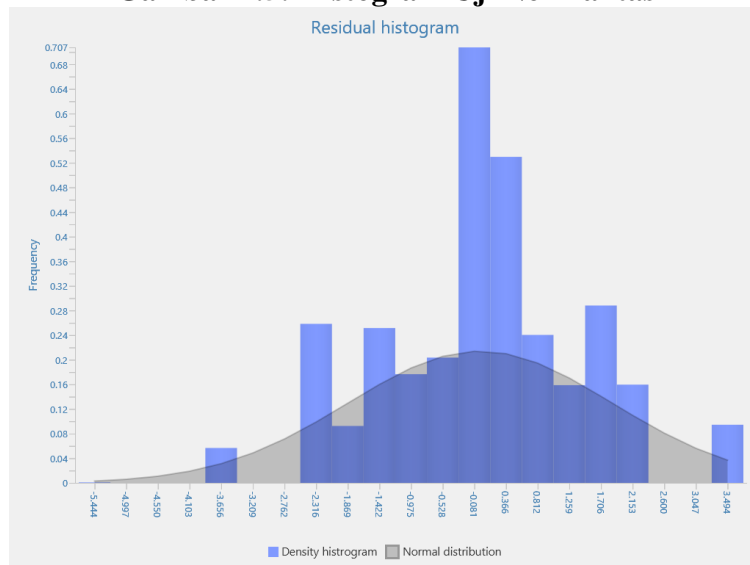
Menurut (Ghozali, 2018), analisis ini digunakan untuk mengetahui kepentingan relatif variabel independen budaya organisasi (X1), kualitas sumber daya manusia (X2), motivasi (X3), disiplin (X4), dan kinerja (Y), yang mana berfungsi sebagai variabel terikat.

Gambar 1.4: Regresi Berganda



b).1. Uji Normalitas

Gambar 1.5: Histogram Uji Normalitas



b). 2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.10: Breusch Pagan Test

	Test-Statistic	Df	P value
Breusch-Pagan Test	31.410	4	0.000

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967

Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas, dilihat pada tabel 4.20. diatas bahwa nilai BP > 0,05

Tabel 1.11: Summary Coefficients

	<i>Unstandardized coefficients</i>	<i>Standardized coefficients</i>	<i>SE</i>	<i>T value</i>	<i>P value</i>
Motivasi (X3)	0.033	0.036	0.062	0.532	0.596
Kualitas SDM (X2)	0.289	0.323	0.063	4.617	0.000
Disiplin (X4)	0.496	0.493	0.056	8.888	0.000
Budaya Organisasi (X1)	0.094	0.137	0.033	2.825	0.005
Intercept	1.633	0.000	1.256	1.300	0.195

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023.

Untuk mengetahui pengaruh dari secara parsial dapat dilihat hasilnya dalam tabel 1.11 diatas, dari masing-masing variabel adalah:

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai $T > \text{Nilai } P$ ($2.825 > 0.005$).
2. Kualitas SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai $T > \text{Nilai } P$ ($4.617 > 0.000$).
3. Motivasi (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai $T < \text{Nilai } P$ ($0.532 < \mathbf{0.596}$).
4. Disiplin (X4) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai $T > \text{Nilai } P$ ($8.888 > 0.000$).

Tabel 1.12: Summary ANOVA

	Sum square	Df	Mean square	F	P value
Total	4.829.551	215	0.000	0.000	0.000
Error	746.730	211	3.539	0.000	0.000
Regression	4.082.821	4	1.020.705	288.416	0.000

Sumber: data primer diolah peneliti, 2023.

Melihat hasil dari tabel 4.21. *Summary ANOVA* diatas dimana hasil dari nilai P nilainya semua 0, itu menandakan bahwa ke 4 variabel bebas (X1, X2, X3, dan X4) dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967. Berdasarkan data yang dikumpulkan kemudian dilakukan analisis dengan pengujian menggunakan *software* aplikasi SEM PLS 4.0, mulai dari uji validitas data, reabilitas data, hingga uji hipotesis yang dilakukan dengan memasukan juga regresi linier berganda.

Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Umum Bumida 1967, dimana nilai $T > \text{Nilai } P$ ($2.825 > 0.005$).

Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Umum Bumida 1967, dimana nilai $T > \text{Nilai } P$ ($4.617 > 0.000$).

Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif namun **tidak** signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Umum Bumida 1967, dimana nilai $T < \text{Nilai } P$ ($0.532 < 0.596$).

Disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Umum Bumida 1967, dimana nilai $T > \text{Nilai } P$ ($8.888 > 0.000$).

Budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967, hal ini dari hasil uji *Summary* ANOVA diatas dimana hasil dari nilai P nilainya semua adalah 0, maka ini membuktikan memiliki nilai positif dan signifikan

Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967

DAFTAR PUSTAKA

- Bashori, K., & Hidayah, N. (2020). Validitas dan Reliabilitas Skala Student Engagement. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 11(2), 139–149.
- Chandrarin, G. (2017). *Metode Riset Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heryanto, R., & Juliarto, A. (2017). Pengaruh corporate social responsibility terhadap profitabilitas perusahaan (studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2014-2015). *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(4), 540–547.
- Husnawati, H., Tentama, F., & Situmorang, N. Z. (2019). *Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk hope*. Universitas Ahmad Dahlan.
- Idawati, I. A. A., & Pratama, I. G. S. (2020). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Kinerja dan Keberlangsungan UMKM di Kota Denpasar. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 2(1), 1–9.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Mulyaningrum, E., Chrsta, U. R., Tunjang, H., & Mahrita, A. (2023). Dimensional Perilaku Kepemimpinan Melayani Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dalam Peran, Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 17(2), 130–144.
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan noach cafe and bistro. *Agora*, 7(2).
- Oktavia, D., & Nugraha, N. M. (2020). Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Pada Sektor Aneka Industri Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018. *Jurnal Computech & Bisnis (e-Journal)*, 14(1), 1–9.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Penerbit Andi.
- Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D [Quantitative, qualitative and R&D]. *PT Alfabet Danandjadja*.
- Syafitri, A. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Investasi Mata Uang Kripto (Cryptocurrency) Di Indonesia*.

- Syamsudin, S., Gentari, R. E., & Suhartini, S. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 5(1).
- Tumewu, J., & Wahyuni, W. (2019). Persepsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Mengenai Penggelapan Pajak (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya). *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 4(1), 37–54.