

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN PADA PT. ALLIANZ LIFE INDONESIA CABANG KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

SITI NUR ANNISA

A021191155



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN PADA PT. ALLIANZ LIFE INDONESIA CABANG KOTA MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

SITI NUR ANNISA

A021191155



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN PADA PT. ALLIANZ LIFE INDONESIA CABANG KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

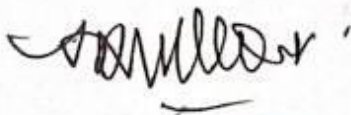
SITI NUR ANNISA

A021191155

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 15 Mei 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si
NIP. 195812311986011008

Pembimbing II



ACC PEMBIMBING
KEI

Insany Fitri Nurgamar, S.E., M.M
NIP. 19881202015042002

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Anqi Aswan, S.E., MBA, M.Phil.
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN PADA PT. ALLIANZ LIFE INDONESIA CABANG KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

SITI NUR ANNISA

A021191155

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 31 Mei 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E.,M,Si	Ketua	
2.	Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M	Sekretaris	
3.	Dr. Wahda, S.E., M.Pd.,M.Si	Anggota	
4.	Dr. Julius Jilbert, S.E.,MIT	Anggota	

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.
NIP. 197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nur Annisa
NIM : A021191155
Departemen / Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul,

**Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen pada PT.
Allianz Life Indonesia Cabang Kota Makassar**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2023, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 15 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,



Siti Nur Annisa

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen pada PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis berikan kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa menyertai, melindungi dan memberikan kemudahan kepada setiap Umat-Nya
2. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Hastono Parakassi dan Ibunda Suwarni serta keluarga penulis yang senantiasa memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang yang melimpah kepada penulis
3. Kedua dosen pembimbing saya, Bapak Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E.,M,Si dan ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memotivasi, dan berdiskusi dengan penulis selama pengerjaan skripsi ini.
4. Kedua dosen penguji, ibu Dr. Wahda, S.E., M.Pd.,M.Si dan bapak Dr. Julius Jilbert, S.E.,MIT, yang telah memberikan saran dan masukan untuk membuat skripsi saya menjadi lebih baik.
5. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu dan memberikan

bekal ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan hingga terselesaikannya studi ini.

6. Pihak PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi ini. Khususnya kepada para agen PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar yang telah meluangkan waktu dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Mumets, yang sudah berjuang bersama-sama sejak maba sampai saat ini dan selalu memotivasi, mendukung, serta menghibur penulis selama pengerjaan penelitian skripsi ini.
8. Uci dan Suci yang selalu menemani penulis mengerjakan skripsi ini, mendengarkan semua cerita senang dan sedih, memberikan dukungan serta menghibur penulis.
9. Muhammad Fadhil Ma'ruf, yang selalu ada disetiap proses yang telah penulis jalani dan tak pernah lelah memberi semangat kepada penulis.
10. Semua pihak yang mengenal dan membantu penulis dan tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih banyak.

ABSTRAK

“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN PADA PT. ALLIANZ LIFE INDONESIA CABANG KOTA MAKASSAR”

Siti Nur Annisa

Nurdin Brasit

Insany Fitri Nurqamar

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja agen pada PT. Allianz Life Indonesia. Data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh oleh kuesioner (data primer). Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Adapun jumlah sampel yang di gunakan sejumlah 43 agen pada PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis yaitu uji T (parsial) dan uji dominan. Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen di PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar, kemudian berdasarkan hasil uji dominan ditemukan variabel yang paling dominan terhadap kinerja agen di PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar adalah motivasi kerja.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

This study aims to analyze the effect of work culture and work motivation on agent performance at PT. Allianz Life Indonesia. The data used in this study were obtained by questionnaire (primary data). This research uses saturated sampling technique. The number of samples used were 43 agents at PT. Allianz Life Indonesia Makassar City branch. The analytical method used is multiple linear regression with hypothesis testing, namely the T test (partial) and the dominant test. The results showed that the variables of work culture and work motivation had a positive and significant effect on agent performance at PT. Allianz Life Indonesia Makassar City branch, then based on the dominant test results it was found that the most dominant variable on agent performance at PT. Allianz Life Indonesia Makassar City branch is work motivation.

Keywords: Work Culture, Work Motivation, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PEBGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Teoritas	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Budaya Kerja	12
2.2.1 Definisi Budaya Kerja.....	12
2.2.2 Tingkatan Budaya.....	12
2.2.3 Fungsi Budaya kerja.....	13

2.2.4 Indikator Budaya	14
2.3 Motivasi Kerja	15
2.3.1 Definisi Motivasi Kerja.....	15
2.3.2 Siklus Motivasi	15
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.4 Kinerja	17
2.4.1 Definisi Kinerja	17
2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	18
2.4.3 Indikator Kinerja	20
2.5 Tinjauan Empirik	21
2.6 Kerangka Pikir	24
2.6.1 Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Agen	24
2.6.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Agen.....	25
2.6.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen	25
2.7 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian.....	27
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.3.1 Populasi	27
3.3.2 Sampel	28
3.4 Jenis dan Sumber Data	28
3.4.1 Jenis Data.....	28
3.4.2 Sumber Data	28
3.5 Metode Pengumpulan Data	29
3.5.1 Penelitian Lapangan.....	29
3.5.2 Penelitian Kepustakaan	29
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
3.6.1 Variabel Penelitian.....	30
3.6.2 Definisi Operasional	30
3.7 Instrumen penelitian.....	31
3.7.1 Uji Validitas.....	32
3.7.2 Uji Reabilitas	32

3.8 Teknik Analisis Data	33
3.8.1 Analisis Deskriptif	33
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	33
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda	34
3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)	35
3.9 Uji Hipotesis.....	36
3.9.1 Uji Parsial (Uji t)	36
3.9.2 Uji Variabel Dominan	36
BAB IV METODE PENELITIAN.....	37
4.1 Gambaran Umum dan Sejarah PT. Allianz Life Indonesia	37
4.1.1 Visi dan Misi PT. Allianz Life Indonesia.....	37
4.2 Analisis Karakteristik Responden.....	38
4.2.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	38
4.2.2 karakteristik responden berdasarkan usia	39
4.2.3 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir	39
4.3 Uji Instrumen Penelitian	40
4.3.1 Uji Validitas.....	40
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	41
4.4 Analisis Deskriptif	42
4.4.1 Deskripsi variabel dan Perhitungan Skor Variabel.....	42
4.5 Uji Asumsi Klasik	48
4.5.1 Uji Normalitas.....	48
4.5.2 Uji Multikolinearitas	49
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	50
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
4.8 Uji Hipotesis.....	53
4.8.1 Uji Parsial (Uji T).....	53
4.8.2 Uji Dominan.....	54
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	54
4.9.1 Pengaruh Budaya Kerja (X^1) terhadap Kinerja (Y) Agen PT. Allianz Life Indonesia Cabang Kota Makassar	54
4.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X^2) terhadap Kinerja (Y) Agen PT. Allianz Life Indonesia Cabang Kota Makassar.....	55

4.9.3 Manakah diantara budaya kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja agen PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar	56
BAB V PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Keterbatasan Penelitian	58
5.3 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target penjualan asuransi Allianz Life cabang Makassar	5
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional	30
Tabel 3.2 Skala Penilaian.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Frekuensi Variabel Budaya Kerja	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Frekuensi Variabel Kinerja.....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi.....	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial	53
Tabel 4.15 Hasil Uji Dominan	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Top Recruiter November 2022.....	3
Gambar 1.2 Top Personal Production November 2022.....	3
Gambar 2.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Agen	24
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen	25
Gambar 2.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen	26
Gambar 4.1 Uji Normalitas P-Plot	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang berfungsi sebagai modal bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Aswardi et al. (2019) sumber daya manusia memiliki peran yang sangat menentukan, hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi memiliki tugas untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keterampilan dalam mempertahankan perusahaan atau organisasi di dalam persaingan global.

Dalam sebuah perusahaan asuransi, agen merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sehingga penting untuk mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang berkualitas. Upaya untuk menciptakan agen yang mempunyai kualitas dan keterampilan tidak luput dari bagaimana budaya kerja yang ada di dalam organisasi. Menurut Utomo (2020) budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja menekankan pada apa yang harus dikerjakan dan bagaimana melakukan pekerjaan tersebut, juga mengacu pada etika dalam melakukan suatu pekerjaan. Kekuatan Budaya kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur serta sesuai standar

sehingga menciptakan keseragaman perilaku karyawan.(Warman, 2021). Di perusahaan Allianz menerapkan budaya kerja yang diantaranya: saling menghargai dan bersikap adil satu dengan yang lainnya, bertindak dengan integritas, bersikap transparan dan mengutarakan kebenaran, serta bertindak dengan tanggung jawab (Allianz, 2020).

Dengan adanya budaya kerja yang kuat di perusahaan Allianz juga akan membuat agen memiliki dorongan motivasi untuk bekerja lebih baik. Menurut Ma'ruf & Chair (2020), pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi. Pemberian motivasi tersebut bisa berupa pemberian peran dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab yang lebih besar melalui promosi jabatan yang merupakan salah satu bentuk motivasi non finansial yang dapat diterima agen di Allianz.

Pemberian motivasi dalam bentuk finansial juga turut diberikan Allianz kepada agen berupa penghargaan contohnya seperti *top personal sales*, *top unit sales*, *top recruiter* dan banyak kategori lain akan mendapatkan penghargaan khusus dan nama serta foto mereka dipajang di koran. Penghargaan paling terkenal adalah MDRT (*Million Dollar Round Table*) penghargaan level internasional bagi agen yang berhasil mengumpulkan premi sejumlah tertentu (sekitar 540 juta *collected* premium tahun pertama).

Gambar 1. 1 Top Recruiter November 2022



Sumber : PT. Allianz Life Indonesia cabang Makassar (2022)

Gambar 1. 2 Top Personal Production November 2022



Sumber : PT. Allianz Life Indonesia cabang Makassar (2022)

Selain itu, trip keluar negeri juga salah satu bentuk motivasi finansial yang diberikan PT. Allianz Life Indonesia kepada para agen. Semua perusahaan asuransi menyediakan trip ke luar negeri atau dalam negeri bagi agen-agen yang memenuhi syarat. Di Allianz setiap tahun ada 3 target trip ke luar negeri, mulai dari negara-negara di kawasan ASEAN, Asia, hingga Eropa-Amerika-Afrika, semakin jauh semakin tinggi targetnya.

Segala bentuk motivasi yang diterima agen bertujuan untuk menghargai dan memotivasi mereka agar dapat bekerja dengan baik. Menurut Gunawan et al.

(2020) karyawan yang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan guna mengarahkan karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Oleh karena itu budaya kerja dan motivasi kerja memiliki peran yang sama pentingnya terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Komariyah, & Anwar, 2018). Kinerja memiliki peran besar untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan membuat perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

PT. Allianz Life Indonesia merupakan salah satu dari banyaknya perusahaan asuransi yang berhasil bertahan dalam persaingan global. PT Allianz Life Indonesia merupakan perusahaan yang khusus bergerak di bidang asuransi jiwa, kesehatan, *employee benefit*, dan dana pensiun. Dengan kinerja agen yang baik, perusahaan Allianz dapat meningkatkan pendapatan dari penjualan produk asuransi dan dapat membuat perusahaan semakin maju.

Kinerja individu seorang agen merupakan aspek penting bagi sebuah perusahaan karena kinerja yang baik dari para agen akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Banyak aspek yang dapat dilihat untuk mengetahui bagaimana kinerja yang baik dari para agen, salah satunya dengan melihat penghargaan penghargaan yang telah diraih perusahaan Allianz. Berikut beberapa penghargaan yang telah diraih PT. Allianz Life Indonesia dan hal

tersebut merupakan hasil kinerja agennya yang baik. Pada tahun 2020, PT. Allianz Life Indonesia meraih beberapa penghargaan diantaranya yaitu; *CNBC Indonesia Award* dalam kategori *The Most Innovative Life Insurance* (Astutik, 2020), *social Media Award 2020* untuk kategori Asuransi Kesehatan dari Majalah *Marketing*, dan *Indonesia Digital popular brand Award 2020* untuk kategori Asuransi Jiwa Syariah dari Infobrand (Marifah, 2021). Pada tahun 2021, PT. Allianz Life Indonesia dinobatkan sebagai *The Most Outstanding Life Insurance 2021* kategori *The Best Insurance Companies* dalam ajang *CNBC Indonesia Awards 2021* (Khoirunnisaa, 2021), dan meraih beberapa penghargaan diantaranya yaitu; *Awarding Corporate Branding PR Award 2021 for its excelent in public relation practice in Indonesia* untuk kategori *Life Insurance* dari *The Iconomics*, dan *Mix Marcomm & corcomm dream team 2021* kategori *solid team* dari Majalah *Mix* (Marifah, 2021).

Penghargaan-penghargaan yang telah didapatkan oleh PT. Allianz Life Indonesia tidak luput dari peran agen-agen yang telah mengoptimalkan kinerja mereka di PT. Allianz Life Indonesia. Selain itu, perbandingan antara target dan realisasi penjualan asuransi Allianz Life cabang kota Makassar menjadi salah satu aspek yang dapat dilihat untuk mengetahui bagaimana kinerja agen di perusahaan Allianz Life cabang Makassar. Berikut merupakan target agen asuransi Allianz periode Januari-Desember 2022.

Tabel 1.1 Target penjualan asuransi Allianz Life cabang Makassar tahun 2022

BULAN	TARGET 2022		PENCAPAIAN 2022		KETERANGAN
	NETT ALP	NETT CASE	NETT ALP	NETT CASE	
Januari	898.351.214	55	614.770.707	30	Tidak tercapai
Februari	898.351.214	55	372.404.763	24	Tidak tercapai

Maret	898.351.214	55	874.046.184	35	Tidak tercapai
April	898.351.214	55	251.937.400	16	Tidak tercapai
Mei	898.351.214	55	307.454.550	20	Tidak tercapai
Juni	898.351.214	55	560.211.702	28	Tidak tercapai
Juli	898.351.214	55	804.448.000	38	Tidak tercapai
Agustus	898.351.214	55	645.894.720	32	Tidak tercapai
September	898.351.214	55	647.262.900	49	Tidak tercapai
Oktober	898.351.214	55	703.175.384	35	Tidak tercapai
November	898.351.214	55	534.490.044	29	Tidak tercapai
Desember	898.351.214	55	718.638.896	42	Tidak tercapai
TOTAL	10.780.214.568	660	7.034.690.250	378	Tidak tercapai

Sumber : PT. Allianz Life Indonesia cabang Makassar (2022)

Tabel 1.1 merupakan data tentang target penjualan Allianz Life cabang Makassar periode Januari-Desember 2022. Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target penjualan pada bulan Januari-Desember belum mencapai target. Target yang belum tercapai mengindikasikan kinerja yang belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja agen belum dapat dikategorikan sangat baik karena target penjualan tersebut masih belum dapat terealisasi.

Berdasarkan pada latar belakang, dapat peneliti simpulkan bahwa terdapat masalah kinerja yang belum dapat dikategorikan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari data target penjualan polis asuransi periode Januari-Desember 2022 Allianz. Data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2022 target penjualan masih belum dapat tercapai. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul yaitu: **“Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja agen pada PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja agen pada PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar?
3. Manakah diantara budaya kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja agen PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja agen pada PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja agen pada PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja agen PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dalam mengembangkan ilmu manajemen khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terkait budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja agen.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa berguna sebagai bahan masukan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja agen sehubungan dengan budaya kerja dan motivasi kerja

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang Manajemen SDM khususnya mengenai budaya kerja, motivasi kerja, dan kinerja agen

3. Bagi Akademisi

Dapat menjadi masukan sebagai bahan referensi penelitian lebih lanjut bagi para peneliti yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Sistematika penulisan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian secara teoritis dan praktis serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, literatur-literatur relevan yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data yang akan dipakai dalam penelitian, teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil analisis pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja agen dan deskriptif data penelitian, serta interpretasi hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat disempurnakan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dari seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2020) meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersiapkan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Budaya Kerja

2.2.1 Definisi Budaya Kerja

Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkunegara 2020). Menurut Dessler (2015) bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”, selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015) sebagai proses pembelajaran dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pengertian di atas membuktikan bahwa budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi.

2.2.2 Tingkatan Budaya

Menurut Edison et al. (2018) budaya memiliki 3 tingkatan diantaranya:

1. Artefak (*artifact*)

Artefak merupakan hal-hal yang mencakup semua fenomena yang bisa dilihat, didengar, dan dirasakan ketika anda menemukan kelompok baru dengan budaya asing. contoh artefak yang bisa dilihat adalah logo atau dari pakaian kerja (*uniform*). Beberapa organisasi menetapkan pakaian kerja

dengan tema dan motif tertentu tiada lain untuk menunjukkan simbol tentang keberadaan organisasi mereka.

2. Keyakinan dan nilai-nilai yang dianut (*espoused values*)

Keyakinan dan nilai-nilai yang dianut ini dapat dilihat dari karyawan yang bergelut dengan pelayanan jasa, seperti halnya karyawan hotel-hotel berbintang dan bank-bank ternama. Mereka setiap saat bertemu dengan pelanggan selalu senyum dan memberi salam.

3. Asumsi dasar (*basic underlying assumptions*)

Keyakinan anggotanya yang cenderung tidak dikontrofrontasi dan tidak diperdebatkan sehingga sangat sulit untuk berubah. Jika ada keyakinan dan pemahaman tertentu, ini sangat sulit untuk diubah, pendekatan apapun yang dilakukan cenderung dapat diartikan lain atau menimbulkan persepsi negatif bagi yang menerimanya.

2.2.3 Fungsi Budaya kerja

Menurut Edison et al. (2018) fungsi atau manfaat budaya yang kuat adalah sebagai berikut:

1. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/perusahaan di mata *public*/pelanggan.
2. Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada di dalamnya
3. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan

4. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

2.2.4 Indikator Budaya

Menurut (Nurhadijah, 2017) menyatakan indikator dari budaya kerja, antara lain:

1. Disiplin

Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.

2. Keterbukaan

Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.

3. Saling menghargai

Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

4. Kerja sama

Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Edison et al. (2018) motivasi merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan, seperti mengapa seseorang berusaha lebih keras dari yang lain, mengapa beberapa karyawan mencari level tanggung jawab yang lebih tinggi dan beberapa orang lainnya tidak serta mengapa sejumlah insentif upah merangsang berapa karyawan tetapi yang lainnya tidak.

motivasi sebagai proses menjelaskan arah dan keuletan dalam berjuang untuk mencapai suatu tujuan. Motif seseorang, sebagai dorongan adar atau tidak sadar, terjadi pada mereka yang bertindak untuk tujuan tertentu (Robbins & Judge 2017). Selain itu, dalam psikologi, motivasi dapat mengakibatkan seseorang atau sekelompok orang tertentu memotivasi mereka untuk melakukan sesuatu sebagai tanggapan atas Tindakan mereka untuk mencapai tujuan mereka atau untuk merasa puas.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan di atas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu yang dapat mendorong semangat bekerja individu atau kelompok guna mencapai tujuan.

2.3.2 Siklus Motivasi

Menurut Edison et al. (2018) motivasi terdiri atas tiga hal yang berinteraksi serta saling tergantung pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan tujuan (*goals*).

1. Kebutuhan (*needs*)

Satu kata yang cocok untuk mendefinisikan kebutuhan adalah kekurangan. Dalam arti homeostatis, kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan fisiologis atau psikologis.

2. Dorongan (*drives*)

Dengan beberapa pengecualian, dorongan atau motif (dua istilah digunakan secara bergantian) dibentuk untuk meringankan kebutuhan. Dorongan dapat didefinisikan dengan sederhana sebagai kekurangan petunjuk. Mirip penggunaan istilah *hull*, dorongan berorientasi pada aksi dan memberikan dorongan energi ke arah tujuan penyelesaian.

3. Tujuan (*goals*)

Akhir dari siklus motivasi adalah tujuan. Sebuah tujuan dalam siklus motivasi bisa didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan demikian, mencapai tujuan akan cenderung mengembalikan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi dorongan.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Teori Maslow (Robbins & Judge 2017) kebutuhan manusia dapat diuraikan menurut lima tingkatan antara lain: ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis.

Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan keselamatan dan rasa aman.

2. Kebutuhan keselamatan dan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan ancaman, peristiwa dan lingkungan yang mengancam, bahaya, konflik, dan keamanan dari lingkungan

3. **Kebutuhan afiliasi, sosial, kebutuhan kasih sayang**
Rasa memiliki, sosial dan cinta merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. **Kebutuhan akan penghargaan**
Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. **Kebutuhan akan aktualisasi diri**
Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2.4 Kinerja

2.4.1 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) pengertian kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas yang dimaksud di sini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Menurut Edison et al. (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya.

Dari pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang sesuai dengan peran atau tugasnya dalam

suatu organisasi yang telah diukur sesuai standar tertentu dari organisasi di mana orang tersebut bekerja. Dan dapat dipahami bahwa pengertian kinerja tidak terbatas pada kinerja individu saja, melainkan kinerja kelompok/tim dan kinerja organisasi, yang pada dasarnya bersumber dari kinerja individu.

2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Silaen et al. (2021) beberapa poin penting yang dapat dilihat dari pengertian kinerja menurut pendapat para ahli di atas adalah:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktivitas sumber daya manusia, maka karyawan hendaknya diberikan target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

2. Kualitas Kerja

Salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan selain besarnya target pekerjaan yang akan dicapai dan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan. Proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan bagi karyawan hendaknya memberikan panduan yang jelas atau sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan.

3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja mereka di dalam pekerjaan. Pengetahuan yang

diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan keahlian karyawan, di mana pimpinan memastikan posisi yang ada di dalam perusahaan harus menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahliannya.

4. Perencanaan Kegiatan

Untuk mencapai target yang telah ditetapkan maka karyawan maupun pimpinan perusahaan harus mempunyai standar yang bisa disebut dengan perencanaan. Hal ini sangat penting, karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan sulit mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai jika tidak ada perencanaan. Dalam mengevaluasi kinerja juga dapat menggunakan perencanaan. Untuk mengukur perkembangan yang dapat dicapai sumber daya manusia dalam perusahaan, perencanaan juga dapat dipakai sebagai standar pengukuran, mengevaluasi pekerjaan individu dan sistem edukasi sehingga dapat menjadi data dalam departemen sumber daya manusia. Analisis dan sistem yang baik sangat dibutuhkan dalam mengontrol kinerja karyawan dalam perusahaan. Tanpa ada data yang jelas, maka manajer sumber daya manusia akan mengalami kesulitan melakukan monitoring yang akan menjadi hambatan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tersebut. Untuk melakukan analisa terhadap pekerjaan seseorang maka data sangat diperlukan dan merupakan kunci yang sangat penting.

5. Otoritas “Wewenang”

Prawirosentono (1999) mengatakan bahwa dalam melakukan suatu kerja yang sesuai dengan kontribusinya yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal

adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut dengan otoritas. Perintah yang dimaksud di sini merujuk kepada apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

6. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku adalah pengertian disiplin menurut Prawirosentono (1999). Jadi disiplin adalah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

7. Inisiatif

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreativitas.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Edison et al. (2018) ada beberapa indikator kinerja, sebagai berikut:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan di sini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.5 Tinjauan Empirik

Adapun penelitian terdahulu mengenai variabel budaya kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja agen

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Metodelogi	Hasil
1.	Styo Budi Utomo (2020) Click or tap here to enter text.	Pengaruh Budaya Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Blue Bird Pool Jakarta Timur	Populasi sebanyak 60 orang, sampel jenuh sebanyak 60 orang, metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Blue Bird Pool Jakarta Timur.
2.	Ainanur, Satria Tirtayasa (2018) Click or tap here to enter text.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.	Populasi sebanyak 67 orang, sampel jenuh sebanyak 67 orang, metode penelitian kuantitatif, SPSS versi 17	Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

3.	Taqwa Putra Khatulistiwa, Hery Sawiji, Tutik Susilowati (2021)Click or tap here to enter text.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kaaryawan PT. Yale Setya Sentosa	Populasi sebanyak 72 orang, sampel sebanyak 72 orang, metode penelitian kuantitatif, SPSS versi 20	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Yale Setya Sentosa.
4.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Populasi sebanyak 32 orang, sampel jenuh sebanyak 32 orang, metode kuantitatif	motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember.
5.	Hasdiah, Renil Darsa, Muhammad Rais Rahmat, Andi Astinah Adnan. (2019)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang	Populasi sebanyak 180 orang, sampel jenuh sebanyak 64 orang, metode kuantitatif	motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, , budaya kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat daerah Kabupaten Enrekang.
6.	Edi Warman (2021)	Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Populasi sebanyak 60 orang, sampel jenuh sebanyak 60	Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya budaya kerja

		pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat	orang, metode kuantitatif	dapat memberi pengaruh kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat
7	Susilawati, Mashur Razak, Muhammad Hidayat (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare	Sampel sebanyak 35 esponden, Metode Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan dan Politik Kota Pare Pare
8	Lidia Dwi Larasati, Muhammad Ali Adriansyah, Dian Dwi Nur Rahma	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Teknik purposive sampling dan sebanyak 100 tim penjual menjadi responden, metode Kuantitatif	Terdapa pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT X Cabang Kota Samarinda
9	Livia Putri Kusuma dan J.E. Sutanto	Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa	Subjek penelitian terdiri 5 orang informan (3 orang anggota Zolid Agung Perkasa, 1 orang dosen, 1 orang pemilik bisnis sejenis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama dan semangat kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa

2.6 Kerangka Pikir

Pada landasan teori ini menjelaskan beberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2.6.1 Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Agen

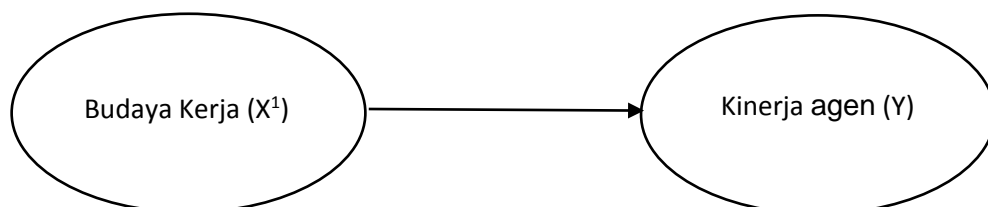
Budaya kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai di PT. *Blue Bird Pool Jakarta Timur*. Terkait hasil penelitiannya maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan dalam hal penerapan budaya kerja Utomo (2020)

Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Jember mampu membuat karyawan meningkatkan kinerjanya (Adha et al., 2019)

Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya budaya kerja dapat memberi pengaruh kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat (Edi Warman 2021)

Hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja Agen dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 2.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Agen



2.6.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Agen

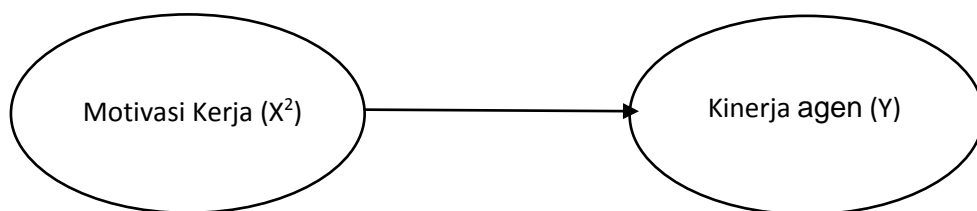
Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Dengan jalan memberikan motivasi kepada karyawan baik berupa material maupun moril akan menambah semangat karyawan dalam bekerja (Ainanur & Tirtayasa 2018)

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, dengan adanya bonus dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Khatulistiwa, 2021)

Pengaruh motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Makin tinggi motivasi yang diberikan pegawai, maka makin tinggi juga kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. (Razak & Darsa 2019)

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen

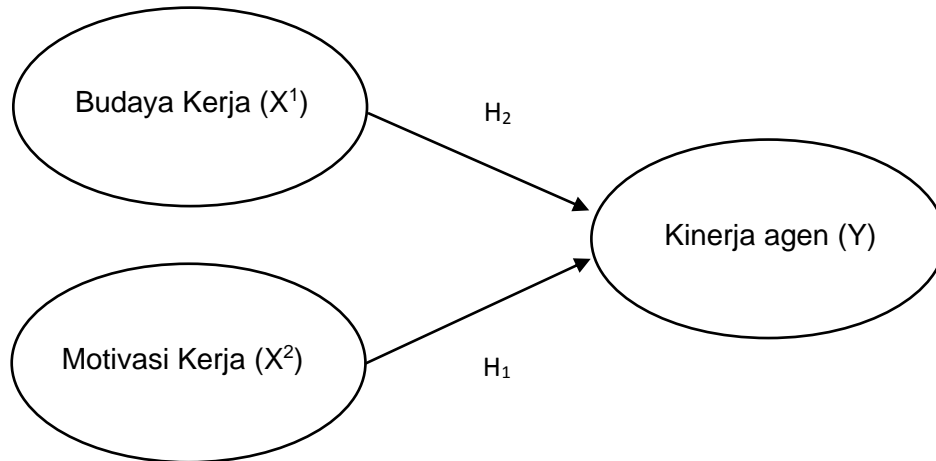


2.6.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen

Menurut L. Daft (2017) Nilai Budaya dapat memberi tenaga, menciptakan motivasi pada karyawan dan mempersatukan orang-orang di dalamnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Selain itu, menurut L. Daft (2017) Nilai-nilai tersebut dapat memicu kinerja dengan cara membentuk dan membimbing perilaku karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat tersusun kerang pikir penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar 2.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen



Keterangan:

—————> = Hubungan secara parsial

2.7 Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar
2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja agen PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar adalah Motivasi Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner di mana hal ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar selaku populasi dan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini berlandaskan teori-teori dan gagasan para ahli serta penelitian terdahulu. Penelitian ini menguji pengaruh variabel X^1 (budaya kerja) dan X^2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja agen).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT. Allianz Life Indonesia Cabang Kota Makassar yang berlokasi di Ruko *Commercial Business Park Citra Land City Losari CPI*, Blok B1 No. 5. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan Mei 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022) populasi merupakan wilayah yang generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh peneliti yang digunakan untuk

menyusun data penelitian yang nantinya dapat ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini mencakup 43 karyawan PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2022) pengertian dari sampel jenuh merupakan sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Maka, jumlah sampel yang diambil adalah 43 agen.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka, dan data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka yang bersumber dari:

3.4.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif, merupakan data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan yang didapatkan dari pihak PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar.
2. Data Kuantitatif, merupakan data yang diperoleh oleh karyawan PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar dalam bentuk angka-angka yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.4.2 Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Data ini peneliti dapatkan dari

hasil wawancara peneliti kepada kepala cabang PT. Allianz Life Indonesia Cabang Makassar.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui tinjauan kepustakaan (*library research*) dan mengakses *website* serta situs-situs yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Penelitian Lapangan

1. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas terkait penelitian yang dilakukan.
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai penelitian. Kuesioner ini disebar secara *offline* maupun *online*. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pernyataan mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja agen PT Allianz Life Indonesia Cabang Kota Makassar.

3.5.2 Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan informasi dan bahan dari penelitian yang berasal dari jurnal, buku, dan bahan referensi lainnya yang menjadi landasan teori dalam penelitian ini.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) variabel Penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi terkait hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel Independen atau yang biasa disebut variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2022). Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2022). Pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu budaya kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan untuk variabel dependen menggunakan satu variabel yaitu kinerja agen.

3.6.2 Definisi Operasional

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Budaya Kerja (X_1)	budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam PT. Allianz Life Indonesia cabang Makassar yang dapat membentuk perilaku dan mempengaruhi cara kerja agen.	1) Disiplin 2) Keterbukaan 3) Saling menghargai 4) Kerja sama (Nurhadijah, 2017)
2.	Motivasi Kerja (X_2)	motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam	1) Kebutuhan fisiologis.

		diri seseorang agar bekerja dengan giat sesuai kewajiban yang telah diberikan guna mencapai apa yang dicita-citakan.	<ul style="list-style-type: none"> 2) Kebutuhan keselamatan dan rasa aman 3) Kebutuhan afiliasi, sosial, dan kasih sayang 4) Kebutuhan akan penghargaan 5) Kebutuhan aktualisasi diri <p>Teori Maslow (Robbins & Judge, 2017)</p>
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang agen selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas <p>(Edison, Komariyah, dan Anwar 2018)</p>

3.7 Instrumen penelitian

Menurut Sugiyono (2022) instrumen Penelitian merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran Skala *Likert*. Yang di mana Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2022). Dengan skala *likert*,

maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang akan berupa pernyataan. Setiap jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel diteliti dan indikatornya akan diukur menggunakan lima skala penilaian dan akan diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Penilaian

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien kolerasi. Bila kolerasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono 2022). Maka, kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka $>0,30$.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018) reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang.

Dalam mencari reabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknis *Cronbach Alpha* untuk menguji reabilitas. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana telah dinyatakan oleh Ghozali (2018), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pernyataan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pernyataan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reabilitas formulasi *Cronbach Alpha* ini dilakukna dengan bantuan IBM SPSS 25.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022). Analisis deskriptif pada penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah metode data yang memerlukan perhitungan statistik dan matematis, untuk mempermudah dalam melakukan analisis digunakan program SPSS versi 25.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan data yang harus didistribusikan normal untuk variabel independen. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut. Cara untuk mendeteksi

apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji *statistic non-parametik Kolmogorov-Smirnov test* yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikan $> 0,05$ (Ghozali, 2018)

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi kolerasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu nilai VIF $< 10,00$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$ (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi

nilai dari variabel nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus Regresi Linear Berganda:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Agen

β_0 = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

ϵ = Tingkat Kesalahan (*error*)

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi, 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat, 1,00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.9 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5%, dengan kata lain jika probabilitas $H_a > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas $H_a < 0,05$ maka dinyatakan signifikan (Ghozali, 2018).

3.9.2 Uji Variabel Dominan

Uji dominan bertujuan untuk mengetahui variabel independen mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen, jika dibandingkan dengan variabel independen yang lainnya. variabel dominan dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien beta serta dengan melihat besarnya t_{hitung} dari variabel-variabel independen. Jika t_{hitung} lebih besar nilainya maka variabel tersebut dapat dikatakan dominan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum dan Sejarah PT. Allianz Life Indonesia

Allianz Life Indonesia adalah sebuah asuransi jiwa yang berdiri sejak 1996 dan berkantor pusat di Jakarta. Allianz merupakan salah satu perusahaan jasa keuangan terbesar di dunia, bergerak di bidang layanan asuransi dan manajemen asset. Allianz berdiri pada tahun 1890 di Jerman dan merupakan perusahaan yang sangat berpengalaman dan mempunyai posisi finansial yang kuat. Allianz hadir sejak tahun 1981 melalui kantor perwakilannya di Jakarta.

Allianz merupakan perusahaan asuransi yang menjawab kebutuhan nasabah terhadap asuransi jiwa dan kesehatan, baik konvensional maupun syariah. Allianz melengkapi pelayanan asuransinya di Indonesia dengan mendirikan PT Allianz Life Indonesia yang bergerak dibidang asuransi jiwa, kesehatan dan dana pensiun. PT Asuransi Allianz Life Indonesia berdiri pada tahun 1996 dan bergerak di bidang asuransi jiwa, kesehatan, dana pensiun, dan syariah. Saat ini PT Asuransi Allianz Life Indonesia telah mengembangkan jaringan distribusi di lebih dari 44 kota melalui lebih dari 87 kantor mitra bisnis serta didukung oleh lebih dari 14.000 tenaga penjualan.

4.1.1 Visi dan Misi PT. Allianz Life Indonesia

1. Visi

Allianz Indonesia adalah pilihan utama, merek terpercaya yang memberikan pengalaman tak terlupakan.

2. Misi

Allianz Indonesia dikenal sebagai penyedia perlindungan asuransi dan solusi keuangan dengan budaya kinerja tinggi untuk mencapai keuntungan berkelanjutan.

4.2 Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan agen aktif pada PT. Allianz Life Indonesia Cabang Kota Makassar yang berjumlah 43 orang. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	%
Laki-laki	17	39,5%
perempuan	26	60,5%
TOTAL	43	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, di mana dari total 43 responden sebanyak 26 orang atau sebesar 60,5% responden adalah perempuan, sedangkan sebanyak 17 orang atau sebesar 39,5% responden adalah laki-laki. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah responden laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	%
17-25 Tahun	9	21%
26-25 Tahun	13	30%
26-35 Tahun	18	42%
> 45 Tahun	3	7%
TOTAL	43	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Pada tabel 4.2 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa dari total 43 responden untuk kelompok usia 26-35 Tahun merupakan kelompok usia paling banyak jumlahnya yaitu 18 responden atau 42% dari total responden. Sedangkan kelompok usia yang paling sedikit yaitu kelompok usia > 45 Tahun yaitu berjumlah 3 atau 7% dari total responden.

4.2.3 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	responden	%
SMA	11	26%
Diploma	10	23%
S-1	19	44%
S-2	2	5%
S-3	1	2%
TOTAL	43	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Pada tabel 4.3 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir diketahui bahwa dari total 43 responden untuk kelompok S-1 merupakan kelompok paling banyak jumlahnya yaitu 19 responden atau 44% dari total responden. Sedangkan kelompok S-3 yang paling sedikit yaitu berjumlah 1 atau 2% dari total responden.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur variabel pada setiap indikator dari setiap variabel yang diukur. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dan dibandingkan dengan indeks korelasi sebagai nilai kritisnya dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dapat dikategorikan valid dan bisa dipakai dalam pengujian selanjutnya. Hasil uji validitas yang diolah oleh peneliti ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. item	R hitung	R tabel 5% (42)	Sig.	Kriteria
Budaya Kerja	X1.1	0,551	0,301	0,000	valid
	X1.2	0,609	0,301	0,000	valid
	X1.3	0,745	0,301	0,000	valid
	X1.4	0,621	0,301	0,000	valid
	X1.5	0,376	0,301	0,013	valid
	X1.6	0,485	0,301	0,001	valid
	X1.7	0,647	0,301	0,000	valid
	X1.8	0,59	0,301	0,000	valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,666	0,301	0,000	valid
	X2.2	0,723	0,301	0,000	valid
	X2.3	0,755	0,301	0,000	valid
	X2.4	0,664	0,301	0,000	valid
	X2.5	0,79	0,301	0,000	valid
	X2.6	0,647	0,301	0,000	valid
	X2.7	0,723	0,301	0,000	valid

	X2.8	0,842	0,301	0,000	valid
	X2.9	0,756	0,301	0,000	valid
	X2.10	0,832	0,301	0,000	valid
Kinerja	Y1	0,642	0,301	0,000	valid
	Y2	0,413	0,301	0,006	valid
	Y3	0,626	0,301	0,000	valid
	Y4	0,574	0,301	0,000	valid
	Y5	0,799	0,301	0,000	valid
	Y6	0,815	0,301	0,000	valid
	Y7	0,742	0,301	0,000	valid
	Y8	0,707	0,301	0,000	valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 membuktikan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid yang di mana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,301. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh pada setiap item pernyataan dari masing-masing variabel Budaya Kerja X^1 , Motivasi Kerja X^2 , dan kinerja Y seluruhnya dinyatakan valid dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan pengujian data sebagai alat ukur agar dapat mengetahui indikator variabel mampu konsisten dari waktu ke waktu. Hasil yang dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Maka hasil dari pengujiannya sebagai berikut,

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Budaya Kerja	0,699	0,60	reliabel
Motivasi Kerja	0,909	0,60	reliabel
Kinerja	0,822	0,60	reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dilihat bahwa semua nilai statistik *cronbach alpha* (α) lebih besar dari > 0.60 diketahui Budaya Kerja (X_1) dengan nilai *cronbach's*

alpha 0.699. Motivasi Kerja (X_2) dengan nilai *cronbach's alpha* 0.909, dan Kinerja (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* 0,822. Maka kuesioner pada uji reliabilitas seluruhnya dinyatakan reliabel.

4.4 Analisis Deskriptif

Dalam melihat pengaruh secara deskriptif, berikut penjelasan deskriptif terhadap jawaban yang diberikan untuk variabel-variabel penelitian ini yaitu Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan bobot tertinggi di tiap pertanyaan adalah lima (5) dan bobot terendah adalah satu (1). Dengan jumlah responden sebanyak 42 orang maka :

$$kategori\ nilai = \frac{skor\ tertinggi - skor\ terendah}{range\ skor}$$

Sehingga kategori nilai untuk penelitian ini adalah sebesar $(5 - 1) / 5 = 0,8$ antara lain:

- Sangat Rendah = 1,00 – 1,80
- Rendah = 1,81 – 2,61
- Cukup = 2,62 – 3,42
- Tinggi = 3,43 – 4,23
- Sangat Tinggi = 4,24 – 5,00

4.4.1 Deskripsi variabel dan Perhitungan Skor Variabel

Hasil analisis deskripsi pada uji *frequency* variabel budaya kerja yang dilakukan oleh peneliti. Maka hasil deskriptif budaya kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Frekuensi Variabel Budaya Kerja

No	Indikator	Jawaban										Mean	kategori
		SS	F (%)	S	F (%)	N	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)		
Disiplin													
1	Saya selalu menghadiri rapat/pelatihan yang diselenggarakan di instalasi / divisi / tim masing-masing maupun yang lainnya	7	16,3%	31	72,1%	2	4,7%	3	7%	0	0	3,90	Tinggi
2	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	13	30,2%	24	55,8%	5	11,6%	0	0%	1	2,3%	4,11	Tinggi
Keterbukaan													
3	Saya selalu memberi dan menerima informasi yang benar sesama agen untuk kepentingan bersama	4	9,3%	33	76,7%	4	9,3%	1	2,3%	1	2,3%	3,88	Tinggi
4	Saya selalu terbuka dalam urusan pekerjaan dengan sesama agen	15	34,9%	26	60,5%	2	4,7%	0	0%	0	0%	4,30	Sangat Tinggi
Saling Menghargai													
5	Saya selalu menghargai perbedaan pendapat yang diajukan sesama agen	10	23,3%	33	76,7%	0	0%	0	0%	0	0%	4,23	Sangat Tinggi
6	Saya selalu menghargai tanggung jawab yang dimiliki sesama agen	7	16,3%	31	72,1%	5	11,6%	0	0%	0	0%	4,04	Tinggi
Kerja Sama													
7	Saya mampu bekerja sama dengan tim	17	39,5%	23	53,5%	3	7%	0	0%	0	0%	4,32	Sangat Tinggi

	dalam menyelesaikan tugas													
8	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, selalu diselesaikan bersama-sama	19	44,2%	20	46,5%	4	9,3%	0	0%	0	0%	4,34	Sangat Tinggi	
Total Mean												33,15		
Rata-rata mean												4,14		

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.6 bahwa secara keseluruhan dari total rata-rata penilaian responden terhadap kelima indikator dalam variabel desain pekerjaan yang terdiri dari keragaman disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama termasuk dalam kategori tinggi dengan total rata-rata nilai *mean* sebesar 4,14. Adapun penilaian tertinggi terdapat pada indikator Kerja Sama yakni dalam pernyataan terakhir dengan nilai *mean* sebesar 4,34 yang memuat pernyataan "Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, selalu diselesaikan bersama-sama". Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator keterbukaan yakni dalam pernyataan ketiga dengan nilai *mean* 3,88 yang memuat pernyataan "Saya selalu memberi dan menerima informasi yang benar sesama agen untuk kepentingan bersama".

Tabel 4.7 Hasil Uji Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Jawaban										Mean	kategori
		SS	F (%)	S	F (%)	N	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)		
Kebutuhan Fisiologis													
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi	26	60,5%	15	34,9%	2	4,7%	0	0%	0	0%	4,55	Sangat Tinggi

2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak saya terpenuhi	26	60,5%	15	34,9%	2	4,7%	0	0%	0	0%	4,55	Sangat Tinggi
Kebutuhan Rasa Aman													
3	Rekan-rekan kerja saya sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman	9	20,9%	30	69,8%	4	9,3%	0	0%	0	0%	4,11	Tinggi
4	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman	14	32,6%	28	65,1%	1	2,3%	0	0%	0	0%	4,30	Sangat Tinggi
Kebutuhan Untuk Diskusi													
5	Perusahaan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	15	34,9%	26	60,5%	1	2,3%	1	2,3%	0	0%	4,27	Sangat Tinggi
6	Perusahaan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama	21	48,8%	21	48,8%	1	2,3%	0	0%	0	0%	4,46	Sangat Tinggi
Kebutuhan Harga Diri													
7	Perusahaan selalu memperhatikan karyawannya dengan baik dan sopan	13	30,2%	27	62,8%	3	7%	0	0%	0	0%	4,23	Tinggi
8	Perusahaan sangat	11	25,6%	29	76,4%	2	4,7%	1	2,3%	0	0%	4,16	Sangat Tinggi

	memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan karyawannya												
Kebutuhan Aktualisasi Diri													
9	Perusahaan selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri	11	25,6%	28	65,1%	4	9,3%	0	0%	0	0%	4,16	Sangat Tinggi
10	Perusahaan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya	24	55,8%	16	37,2%	3	7%	0	0%	0	0%	4,48	Sangat Tinggi
Total Mean												43,32	
Rata Rata Total Mean												4,33	

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.7 bahwa secara keseluruhan dari total rata-rata penilaian responden terhadap kelima indikator dalam variabel desain pekerjaan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk diskusi, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Adapun penilaian tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan aktualisasi diri yakni dalam pernyataan terakhir dengan nilai *mean* sebesar 4,48 yang memuat pernyataan "Perusahaan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya". Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman yakni dalam pernyataan ketiga dengan nilai *mean* 4,11 yang memuat pernyataan "Rekan-rekan kerja saya sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman"

Tabel 4.8 Hasil Uji Frekuensi Variabel Kinerja

No	Indikator	Jawaban										Mean	kategori
		SS	F (%)	S	F (%)	N	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)		
Target													
1	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan	21	48,8%	22	52,2%	0	0%	0	0%	0	0%	4,44	Sangat Tinggi
2	Target yang saya buat/terima, sangat menantang namun realistis	11	25,6%	32	74,4%	0	0%	0	0%	0	0%	4,25	Sangat Tinggi
Kualitas													
3	Kualitas yang saya hasikan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	12	27,9%	30	69,8%	1	2,3%	0	0%	0	0%	4,25	Sangat Tinggi
4	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada	6	14%	34	79,1%	2	4,75	1	2,3%	0	0%	4,04	Tinggi
Waktu													
5	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu	24	55,8%	19	44,2%	0	0%	0	0%	0	0%	4,55	Sangat Tinggi
6	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	20	46,5%	23	53,5%	0	0%	0	0%	0	0%	4,46	Sangat Tinggi
Taah Asas													
7	Proses yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar	13	30,2%	26	60,5%	3	7%	1	2,3%	0	0%	4,18	Tinggi
8	Proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan	7	16,3%	32	74,4%	3	7%	1	2,3%	0	0%	4,04	Tinggi
Total Mean												34,25	
Rata-rata Total Mean												4,28	

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.8 bahwa secara keseluruhan dari total rata-rata penilaian responden terhadap keempat indikator dalam variabel kinerja yang terdiri dari target, kualitas, waktu, dan taat asas

termasuk dalam kategori tinggi dengan total rata-rata nilai *mean* sebesar 4,28. Adapun penilaian tertinggi terdapat pada indikator waktu yakni dalam pernyataan kelima “Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu”. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator taat asas yakni dalam pernyataan terakhir dengan nilai *mean* 4,04 yang memuat pernyataan "Proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan".

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji *statistic non-parametik Kolmogorov-Smirnov test* yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikan $> 0,05$

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05119677
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.079
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

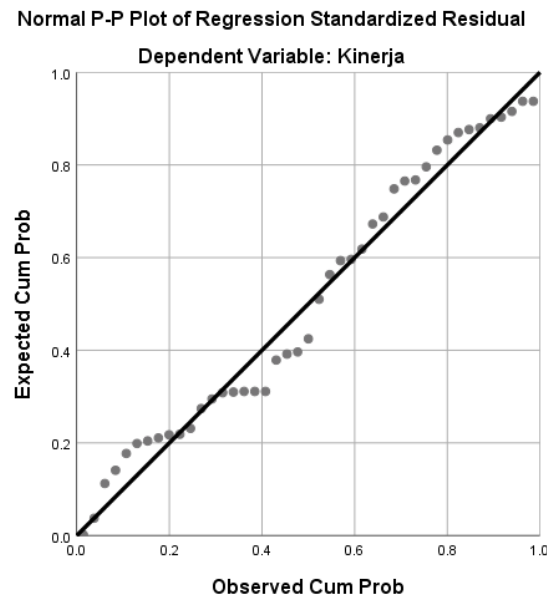
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah, 2023

Gambar 4.1 Uji Normalitas P-Plot



Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $> \alpha$ yaitu $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Lalu, pada gambar 4.1 terlihat data menyebar di sekitar garis normal maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinear. Pengujian ini menggunakan metode multikolinearitas, nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu nilai $VIF < 10,00$ dan nilai $Tolerance > 0,1$

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Kerja	.869	1.150
	Motivasi Kerja	.869	1.150

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan nilai VIF sebesar $1,150 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,869 > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a	
		t	Sig.
1	(Constant)	2.323	.025
	Budaya Kerja	-1.503	.141
	Motivasi Kerja	-.115	.909

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian, pada gambar 4.11 terlihat data menyebar di sekitar garis normal maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal , pernyataan ini juga diperkuat oleh hasil *output* SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.12 bahwa pada variabel X_1 Budaya Kerja memiliki nilai signifikan 0,141 ($>5\%$), dengan begitu dapat dinyatakan bahwa variabel X_1 tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Sedangkan pada variabel X_2 Motivasi Kerja memperoleh nilai

signifikan 0,909 (>5%) yang menunjukkan bahwa variabel X_2 tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji Regresi Linear Berganda yang diolah oleh peneliti ditunjukkan pada table 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.224	4.009		2.799	.008
	Budaya Kerja	.299	.115	.318	2.587	.013
	Motivasi Kerja	.307	.074	.508	4.137	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 11,224 + 0,299 + 0,307 + 4,009$$

Dimana :

Y = Kinerja Agen

β_0 = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

ϵ = Tingkat Kesalahan (*error*)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa persamaan tersebut diketahui memiliki nilai konstanta variabel kinerja sebesar 11,224 secara matematis.. Dengan koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X_1) sebesar 0,299, variabel Motivasi kerja (X_2) sebesar 0,307. Hal ini membuktikan bahwa seluruh variabel dapat berpengaruh positif terhadap kinerja dan jika penambahan 1% maka hasil yang akan diperoleh ialah tetap berpengaruh positif.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinan (R^2) yang diolah oleh peneliti ditunjukkan pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.450	2.10185

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja
 Sumber : *Data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai (R^2) sebesar 0,476 hal ini berarti 47% yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi kinerja. Sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum atau tidak diteliti dalam kelangsungan penyelesaian penelitian ini.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji parsial (uji statistik T) yang diolah oleh peneliti ditunjukkan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.224	4.009		2.799	.008
	Budaya Kerja	.299	.115	.318	2.587	.013
	Motivasi Kerja	.307	.074	.508	4.137	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan uji parsial pada Tabel 4.14 hasil dari uji secara parsial berikut adalah hasil urianya:

- 1). Berdasarkan tabel hasil olah data spss oleh peneliti diketahui pada tabel 4.14 memiliki nilai (sig.) variabel Budaya Kerja X_1 dengan nilai $0,013 < \text{probolinitas } 0,05$ atau standar signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya kerja yang diperoleh agen maka akan semakin tinggi pula kinerja dari agen tersebut.
- 2). Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) Berdasarkan tabel pada hasil olah data spss oleh peneliti diketahui pada tabel 4.14 memiliki nilai (sig.) variabel Motivasi Kerja X_2 dengan nilai $0,000 < \text{probolinitas } 0,05$ atau standar signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukk bahwa semakin tinggi motivasi

kerja yang diperoleh agen maka akan semakin tinggi pula kinerja dari agen tersebut.

4.8.2 Uji Dominan

Adapun hasil dari uji dominan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Dominan

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.799	.008
	Budaya Kerja	2.587	.013
	Motivasi Kerja	4.137	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil olah data spss oleh peneliti diketahui pada tabel 4.15 yang memiliki nilai dominan atau variabel dengan pengaruh yang lebih tinggi di antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah variabel Motivasi Kerja (X_2) hasilnya dapat dilihat dari t hitung sebesar 4,137 dan hasil signifikansinya $0,000 <$ dari taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terpenuhi dengan ditemukannya hasil uji dominan Motivasi Kerja lebih tinggi dari variabel yang lainnya terhadap kinerja (Y).

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

4.9.1 Pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) Agen PT. Allianz Life Indonesia Cabang Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar. Pengaruh Budaya Kerja pada agen PT. Allianz

Life Indonesia cabang Kota Makassar cukup tinggi, berdasarkan hasil deskriptif variabel menunjukkan nilai rata-rata senilai 4,14 yang berarti budaya kerja yang diterapkan agen pada PT. Allianz Life Indonesia tergolong cukup baik. Adapun deskripsi jawaban responden pada variabel Budaya Kerja (X_1), terkait pernyataan kedelapan pada kategori kerja sama yakni “Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, selalu diselesaikan bersama-sama” yang paling berpengaruh dari kuesioner. Terdapat 19 responden yaitu agen yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para agen di PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar memiliki kerja sama tim yang cukup baik. Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja.

Dengan demikian H_1 dapat diterima, berdasarkan dari jawaban responden pada setiap pernyataan pada kuesioner variabel Budaya kerja yang diberikan oleh peneliti memiliki rata-rata cukup tinggi. Lalu, didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Warman (2021) bahwa Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat.

4.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X^2) terhadap Kinerja (Y) Agen PT. Allianz Life Indonesia Cabang Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar. Pengaruh Budaya Kerja pada agen PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar cukup tinggi, berdasarkan hasil deskriptif variabel menunjukkan nilai rata-rata senilai 4,33 yang berarti Motivasi kerja yang diterapkan agen pada PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar

tergolong sangat baik. Adapun deskripsi jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja (X_2), terkait pernyataan kedelapan yakni "Perusahaan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya" yang paling berpengaruh dari kuesioner. Terdapat 24 responden yaitu agen yang menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para agen di PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar memiliki semangat dalam mengembangkan diri. Hal ini selaras dengan teori maslow yang menjelaskan bahwa apabila semua kebutuhan lainnya telah dipenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi dan akan mencari makna dan perkembangan diri dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru (Robbins & Judge 2017).

Dengan demikian H_2 dapat diterima, berdasarkan dari jawaban responden pada setiap pernyataan kuesioner variabel Motivasi Kerja yang diberikan oleh peneliti memiliki rata-rata sangat tinggi. Lalu, didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Razak & Darsa (2019) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.

4.9.3 Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja agen pada PT.

Allianz Life Indonesia Cabang Makassar

Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh dominan dibandingkan budaya kerja terhadap kinerja Agen PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar, hal tersebut diperoleh dari hasil olah data spss oleh peneliti diketahui memiliki nilai dominan atau variabel dengan pengaruh yang lebih tinggi di antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah variabel Motivasi Kerja (X_1) hasilnya dapat dilihat dari t_{hitung} variabel motivasi kerja lebih besar dibandingkan t_{hitung} variabel budaya kerja. Variabel Motivasi kerja juga memiliki nilai rata-rata *mean* yang lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata

mean variabel budaya kerja. Hal ini dapat dikaitkan dengan pernyataan (Susilawati *et al.*, 2023) di mana dengan adanya motivasi atau suatu dorongan seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Dengan demikian H_3 dapat diterima, berdasarkan dari jawaban responden pada setiap pernyataan kuesioner variabel Motivasi Kerja yang diberikan oleh peneliti memiliki nilai rata-rata *mean* lebih besar dibandingkan variabel budaya kerja. Lalu, didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian (Susilawati *et al.*, 2023) bahwa di antara variabel Motivasi Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Pengembangan SDM (X_3), variabel yang paling dominan adalah Motivasi Kerja (X_1)

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja agen pada PT. Allianz Life Indonesia cabang kota Makassar. Dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan berikut:

1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Allianz Life Indonesia cabang Kota Makassar.
3. Di antara kedua variabel independen yaitu budaya kerja dan motivasi kerja, yang memiliki pengaruh dominan yang paling tinggi terhadap variabel dependen yaitu kinerja adalah Motivasi kerja (X^2)

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan dua variabel independen yaitu Budaya Kerja dan Motivasi Kerja. Terdapat beberapa variabel lain yang bisa diteliti untuk penelitian selanjutnya dengan intensi Kinerja Agen
2. Pengambilan data dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dan keseluruhan kuesioner diisi melalui *online* sehingga tidak bisa dipastikan

validitas dan reabilitas respondennya. Karena menggunakan kuesioner kedalaman data masih terbilang kurang dalam menggali pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja agen.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, saran-saran yang dapat diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam budaya kerja dan motivasi kerja, perusahaan dapat memulai untuk memperbanyak melaksanakan kegiatan-kegiatan kebersamaan yang melibatkan seluruh agen, untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan dan sikap saling mendukung antara sesama agen.
2. PT. Allianz Life Indonesia Cabang Kota Makassar telah menerapkan Budaya kerja dan Motivasi kerja yang baik sebagai acuan dalam bekerja, diharapkan kedepannya, penerapan budaya kerja dan motivasi kerja dapat dipertahankan agar kinerja para agen lebih maksimal lagi di tahun-tahun berikutnya.
3. Penelitian ini hanya mengambil dua variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja agen yaitu desain Budaya kerja dan Motivasi kerja. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti guna memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Astutik, Y. (2020, October 27). Allianz Life Indonesia Raih CNBC Indonesia Award. Retrieved November 24, 2022, from www.cnbcindonesia.com website: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201027194654-4-197574/allianz-life-indonesia-raih-cnbc-indonesia-award>
- Aswardi, A., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Analisis Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Kinerja Perusahaan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Regional Medan. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 31–37.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Komariyah, I., & Anwar, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Ikrath-Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Khatulistiwa, T. P. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yale Setya Sentosa*.

- Khoirunnisaa, J. (2021, October 26). Allianz Life Dapat Penghargaan The Most Outstanding Life Insurance. Retrieved November 24, 2022, from [www.finance.detik.com website: https://finance.detik.com/moneter/d-5783920/allianz-life-dapat-penghargaan-the-most-outstanding-life-insurance](https://finance.detik.com/moneter/d-5783920/allianz-life-dapat-penghargaan-the-most-outstanding-life-insurance)
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 3(4), 417–424.
- L. Daft, R. (2017). *New Era of Management* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783–798.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu,. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marifah, S. (2021, August 18). Sambut 25 Tahun, Allianz Life Indonesia Raih Penghargaan di Berbagai Bidang. Retrieved November 25, 2022, from [www.infobrand.id website: https://infobrand.id/sambut-25-tahun-allianz-life-indonesia-raih-penghargaan-di-berbagai-bidang.phtml](https://infobrand.id/sambut-25-tahun-allianz-life-indonesia-raih-penghargaan-di-berbagai-bidang.phtml)
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. 2 No. 1.*
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhadijah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara.
- Razak, M. R. R., & Darsa, R. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

- Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., Sari, A. P., Bakti, R., Satriawan, D. G., ... KR, M. Y. A. R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data dan Analisis)*. Penerbit Widina.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susilawati, Razak, M., & Hidayat, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Parepare. Vol. 2 No. 1.*
- Utomo, S. B. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Blue Bird Pool Jakarta Timur. *Jurnal Semarak*, 3(2), 53–65.
- Warman, E. (2021). Pengaruh Budaya kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat. *Jurnal Pundi*, 4(3).

LAMPIRAN

- **Lampiran Biodata**

BIODATA**IDENTITAS DIRI**

Nama : Siti Nur Annisa
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 03 Oktober 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Bajiminasa 2 No. 66
No. Hp : 082228222785
Email : stnrannisaaa@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

- TK Aisyah Makassar : 2006 - 2007
- SD Negeri Mangkura 1 Makassar : 2007 - 2013
- SMP Negeri 6 Makassar : 2013 - 2016
- SMA Negeri 2 Makassar : 2016 - 2019
- Universitas Hasanuddin : 2019 – sekarang

RIWAYAT ORGANISASI

- Paskibra SMA Negeri 2 Makassar
- Ikatan Mahasiswa Manajemen FEB UNHAS (IMMAJ FEB UH)
- Ekowowits FC
- Himpunan Pengusaha Muda Indonesia PT UNHAS (HIPMI PT UNHAS)

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya,

Makassar, 15 Mei 2023

Siti Nur Annisa

- Lampiran 4 Data SPSS
 - Budaya Kerja (X¹)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.0	7.0	7.0
	N	2	4.7	4.7	11.6
	S	31	72.1	72.1	83.7
	SS	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	N	5	11.6	11.6	14.0
	S	24	55.8	55.8	69.8
	SS	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	1	2.3	2.3	4.7
	N	4	9.3	9.3	14.0
	S	33	76.7	76.7	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.7	4.7	4.7
	S	26	60.5	60.5	65.1
	SS	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	76.7	76.7	76.7
	SS	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	11.6	11.6	11.6
	S	31	72.1	72.1	83.7
	SS	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7.0	7.0	7.0
	S	23	53.5	53.5	60.5
	SS	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9.3	9.3	9.3
	S	20	46.5	46.5	55.8
	SS	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

○ **Motivasi Kerja (X²)**

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.7	4.7	4.7
	S	15	34.9	34.9	39.5
	SS	26	60.5	60.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.7	4.7	4.7
	S	15	34.9	34.9	39.5
	SS	26	60.5	60.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9.3	9.3	9.3
	S	30	69.8	69.8	79.1
	SS	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.3	2.3	2.3
	S	28	65.1	65.1	67.4
	SS	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	N	1	2.3	2.3	4.7
	S	26	60.5	60.5	65.1
	SS	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.3	2.3	2.3
	S	21	48.8	48.8	51.2
	SS	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7.0	7.0	7.0
	S	27	62.8	62.8	69.8
	SS	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	N	2	4.7	4.7	7.0
	S	29	67.4	67.4	74.4
	SS	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9.3	9.3	9.3
	S	28	65.1	65.1	74.4

SS	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7.0	7.0	7.0
	S	16	37.2	37.2	44.2
	SS	24	55.8	55.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

○ **Kinerja (Y)**

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	51.2	51.2	51.2
	SS	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	74.4	74.4	74.4
	SS	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.3	2.3	2.3
	S	30	69.8	69.8	72.1
	SS	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	N	2	4.7	4.7	7.0
	S	34	79.1	79.1	86.0
	SS	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	44.2	44.2	44.2
	SS	24	55.8	55.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	53.5	53.5	53.5
	SS	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	N	3	7.0	7.0	9.3
	S	26	60.5	60.5	69.8
	SS	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	N	3	7.0	7.0	9.3
	S	32	74.4	74.4	83.7
	SS	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

- Uji Validitas
 - Uji Validitas Budaya Kerja (X¹)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.439**	.354*	.149	.117	-.040	-.115	-.024	.511**
	Sig. (2-tailed)		.003	.020	.341	.456	.801	.463	.878	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	.439**	1	.413**	.349*	-.011	.043	.117	.104	.609**
	Sig. (2-tailed)	.003		.006	.022	.942	.783	.453	.506	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	.354*	.413**	1	.399**	.093	.400**	.373*	.302*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.020	.006		.008	.554	.008	.014	.049	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	.149	.349*	.399**	1	.197	.192	.406**	.293	.621**
	Sig. (2-tailed)	.341	.022	.008		.205	.217	.007	.057	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	.117	-.011	.093	.197	1	.370*	.252	.129	.376*
	Sig. (2-tailed)	.456	.942	.554	.205		.015	.103	.408	.013
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	-.040	.043	.400**	.192	.370*	1	.394**	.227	.485**
	Sig. (2-tailed)	.801	.783	.008	.217	.015		.009	.143	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	-.115	.117	.373*	.406**	.252	.394**	1	.852**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.463	.453	.014	.007	.103	.009		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.8	Pearson Correlation	-.024	.104	.302*	.293	.129	.227	.852**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.878	.506	.049	.057	.408	.143	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL_	Pearson Correlation	.511**	.609**	.745**	.621**	.376*	.485**	.647**	.590**	1
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013	.001	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

o Uji Validitas Motivasi Kerja (X^2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.521**	.387*	.294	.597**	.355*	.313*	.466**	.428**	.529**	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.055	.000	.019	.041	.002	.004	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	.521**	1	.387*	.452**	.597**	.502**	.383*	.466**	.499**	.529**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.002	.000	.001	.011	.002	.001	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson Correlation	.387*	.387*	1	.553**	.459**	.452**	.525**	.726**	.548**	.593**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010		.000	.002	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson Correlation	.294	.452**	.553**	1	.322*	.333*	.567**	.595**	.394**	.489**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.055	.002	.000		.035	.029	.000	.000	.009	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.5	Pearson Correlation	.597**	.597**	.459**	.322*	1	.579**	.478**	.557**	.530**	.667**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.035		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.6	Pearson Correlation	.355*	.502**	.452**	.333*	.579**	1	.254	.475**	.282	.565**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.019	.001	.002	.029	.000		.100	.001	.067	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.7	Pearson Correlation	.313*	.383*	.525**	.567**	.478**	.254	1	.636**	.681**	.536**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.041	.011	.000	.000	.001	.100		.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.8	Pearson Correlation	.466**	.466**	.726**	.595**	.557**	.475**	.636**	1	.665**	.649**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.9	Pearson Correlation	.428**	.499**	.548**	.394**	.530**	.282	.681**	.665**	1	.563**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.009	.000	.067	.000	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.10	Pearson Correlation	.529**	.529**	.593**	.489**	.667**	.565**	.536**	.649**	.563**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.666**	.723**	.755**	.664**	.790**	.647**	.723**	.842**	.756**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

○ Uji Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.387*	.347*	.356*	.495**	.395**	.290	.247	.642**
	Sig. (2-tailed)		.010	.023	.019	.001	.009	.059	.110	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.387*	1	-.089	.049	.307*	.308*	.240	.139	.413**
	Sig. (2-tailed)	.010		.570	.753	.045	.044	.121	.372	.006
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	.347*	-.089	1	.317*	.564**	.564**	.361*	.293	.626**
	Sig. (2-tailed)	.023	.570		.038	.000	.000	.017	.056	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	.356*	.049	.317*	1	.346*	.361*	.177	.459**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.019	.753	.038		.023	.018	.256	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	.495**	.307*	.564**	.346*	1	.830**	.466**	.320*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001	.045	.000	.023		.000	.002	.037	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	.395**	.308*	.564**	.361*	.830**	1	.517**	.416**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.009	.044	.000	.018	.000		.000	.006	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	.290	.240	.361*	.177	.466**	.517**	1	.725**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.059	.121	.017	.256	.002	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	.247	.139	.293	.459**	.320*	.416**	.725**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.110	.372	.056	.002	.037	.006	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOT	Pearson Correlation	.642**	.413**	.626**	.574**	.799**	.815**	.742**	.707**	1
AL_Y	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

- Uji Reliabilitas
 - Budaya Kerja (X¹)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	8

- Motivasi Kerja (X²)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

- Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	8

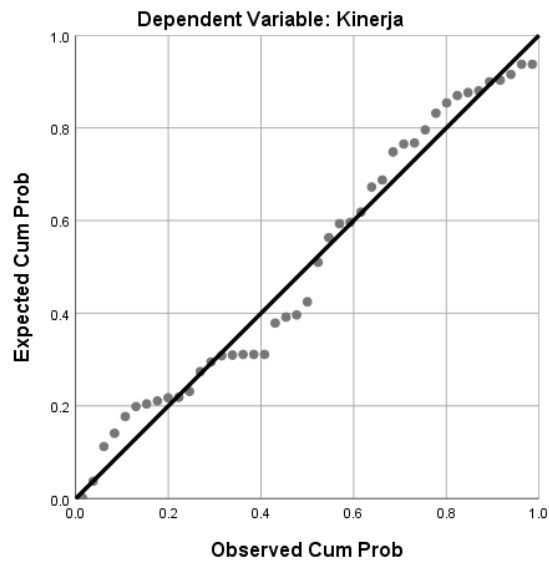
- Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05119677
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.079
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



- Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	11.224	4.009		2.799	.008			
	Budaya Kerja	.299	.115	.318	2.587	.013	.869	1.150	
	Motivasi Kerja	.307	.074	.508	4.137	.000	.869	1.150	

a. Dependent Variable: Kinerja

- Uji Heteroskdastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.936	2.125		2.323	.025
	Budaya Kerja	-.092	.061	-.247	-1.503	.141
	Motivasi Kerja	-.004	.039	-.019	-.115	.909

a. Dependent Variable: Kinerja

- **Regression**

- **Koefisien determinasi (R²)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.450	2.10185

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja

- **Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.359	2	80.179	18.149	.000 ^b
	Residual	176.711	40	4.418		
	Total	337.070	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.224	4.009		2.799	.008
	Budaya Kerja	.299	.115	.318	2.587	.013
	Motivasi Kerja	.307	.074	.508	4.137	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

- Foto bersama beberapa Agen PT. Allianz Life Indonesia Cabang Kota Makassar



- Surat keterangan telah meneliti



PT Asuransi Allianz Life Indonesia

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,


Nama : SUARDI MAPPA,SE,AIAM,AFA.
Jabatan : PIC ALLIANZ LIFE MAKASSAR

Menerangkan Bahwa,

Nama : SITI NUR ANNISA
No. Pokok : A021191155
Departemen : Manajemen
Tempat tgl lahir : Makassar,03-10-2001
Program Studi : Strata Satu (S1)
Alamat : Jl. Bajiminasa II Dalam No.66 Makassar

Adalah benar nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di perusahaan kami PT. Asuransi Allianz Life Indonesia kantor cabang Makassar dengan judul penelitian "**Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada PT. Allianz Life Indonesia Cabang Kota Makassar**".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


Makassar, 15 Mei 2023
SUARDI MAPPA,SE,AIAM,AFA
PIC Makassar