JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 13 November 2025 | **Revised:** 30 November 2025 | **Accepted:** 19 Desember 2025

Pengaruh Budaya Organisasi, Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisma Bumiputera

Itsbat Fauronhuda Siswoyo
Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, Itsbatfauronhuda@gmail.com

Corresponding Author: Itsbatfauronhuda@gmail.com

Abstract: *This study is inspired by a decline in employee performance, with the objective of examining the influence of organizational culture, compensation, and motivation on employee performance at PT Wisma Bumiputera. The research blends a descriptive-verification strategy with a quantitative approach to find correlations among variables and establish comprehensive results. Study subjects are PT Wisma Bumiputera employees. Data are examined using multiple linear regression and hypothesis testing with T-Test and F-Test. The p-values for Motivation (0.003), Organizational Culture (0.084), and Remuneration (0.000) suggest that only Organizational Culture has no partial impact. Simultaneously, all factors greatly effect employee performance, with a p-value of 0.000.*

Keywords: *Performance, Organizational Culture, Remuneration, Motivation*

Abstrak: Penelitian ini terinspirasi oleh penurunan kinerja karyawan, dengan tujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Wisma Bumiputera. Penelitian ini memadukan strategi deskriptif-verifikasi dengan pendekatan kuantitatif untuk menemukan korelasi antar variabel dan menghasilkan hasil yang komprehensif. Subjek penelitian adalah karyawan PT Wisma Bumiputera. Data diolah menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan Uji-T dan Uji-F. Nilai p untuk Motivasi (0,003), Budaya Organisasi (0,084), dan Remunerasi (0,000) menunjukkan bahwa hanya Budaya Organisasi yang tidak memiliki pengaruh parsial. Secara simultan, semua faktor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai p sebesar 0,000.

Kata Kunci : Kinerja, Budaya Organisasi, Remunerasi dan Motivasi

PENDAHULUAN

PT Wisma Bumiputera adalah pemilik dan pengelola gedung perkantoran komersial, dimana sumber pendapatan utamanya adalah menyewakan ruang perkantoran dan jasa pelayanan. Kinerja karyawan telah menurun drastis dalam beberapa tahun terakhir, yang berdampak pada layanan operasional yang diberikan kepada klien, terutama penyewa gedung. Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor fundamental bagi kesuksesan bisnis, oleh

karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan Dessler dalam Cooke, et al. (2020) menyatakan bahwa "perusahaan selayaknya memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia sebagai komponen utama perusahaan". Kinerja adalah hasil dari proses pemanfaatan sumber daya perusahaan atau sekelompok karyawan untuk menghasilkan nilai, manfaat, dan kegunaan, Baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi perusahaan. Sworth, dkk dikutip (Ni Kadek Suryani, dkk 2020) menyatakan "kinerja merupakan suatu hasil akhir yang dihasilkan oleh orang atau individu baik berupa barang maupun jasa dan harus sesuai dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati baik pada level biaya, waktu penyelesaian ataupun kualitas serta kuantitasnya dimana pendapat ini fokus kepada keluaran (output) dari suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi".

Dalam beberapa tahun terakhir kinerja karyawan PT Wisma Bumiputera telah mengalami penurunan yang signifikan, dimana karyawan yang memperoleh penilaian kinerja A (Sangat Baik) semakin turun seperti di sampaikan dibawah:

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT Wisma Bumiputera

TAHUN	HASIL PENILAIAN KINERJA			
	A	**B**	**C**	D
	90-100	75-89	60-74	< 60
2023	9%	44%	47%	0%
2022	4%	48%	43%	5%
2021	12%	57%	29%	2%
2020	27%	53%	20%	0%
2019	30%	55%	15%	0%

Sumber: Laporan Internal PT Wisma Bumiputera tahun 2024

Kondisis tersebut diatas mendorong manajemen PT Wisma Bumiputera mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa kebijakan antara lain dengan penguatan budaya organiasasi, perbaikan remunerasi dan kebijakan lain dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan. Seperti yang disampaikan (Aprilia dan Yuniasih dkk, 2021), "budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang diciptakan dan kemudian dibentuk dalam suatu organisasi atau kelompok yang diterima dan diterima oleh para anggota organisasi atau kelompok tersebut". Cara lain budaya organisasi menunjukkan dirinya adalah sebagai sistem asosiasi luas yang membedakan satu perusahaan dari perusahaan lain.

Budaya organisasi yang dibangun di PT Wisma Bumiputera yaitu mengusung semboyan "Bekerja dengan cerdas dan berintegritas " melalui pembangunan empat pilar utama yang menjadi inti budaya organisasi yaitu, kekeluargaan, keteladanan, integritas dan profesionalisme. Selain faktor budaya organisasi manajamen PT Wisma Bumiputera telah melakukan evaluasi serta perbaikan dalam remunerasi, dimana tingkat kepuasan karyawan terhadap remunerasi adalah seperti disajikan dalam tabel 2, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Tingkat Kepuasan Karyawan terhadap Remunerasi

KETERANGAN	TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN			
	PUAS	NETRAL	TIDAK PUAS	TOTAL

Gaji Pokok	9%	44%	47%	100%
Tunj. Jabatan dan Fasilitas	48%	36%	16%	100%
Insentif Kinerja	12%	27%	61%	100%
Pendidikan & Pelatihan	45%	35%	20%	100%
Promosi Jabatan	30%	55%	15%	100%
Fasilitas Sosial	52%	37%	11%	100%
Rata-rata	33%	39%	28%	100%

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2024

Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi, terutama upah dan insentif berbasis kinerja, merupakan komponen penting untuk meningkatkan produktivitas pegaawai. Motivasi karyawan, kepuasan kerja, retensi, produktivitas, dan kualitas kerja semuanya dapat ditingkatkan melalui remunerasi yang adil, transparan, dan terorganisir dengan baik. (Maswanto Dkk, 2022), "Fungsi remunerasi adalah 1).Pemenuhan kebutuhan ekonomi, 2).Meningkatkan produktivitas kerja, 3).Memajukan organisasi dan 4).Menunjukkan keseimbangan dan keadilan, hal ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi pada jabatan, masa kerja dan lain-lain sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output".

Disamping melakukan penguatan budaya oganisasi dan perbaikan remunerasi Manajemen PT Wisma Bumiputera juga berupaya menempuh langkah strategis untuk meningkatkan motivasi karyawan. Tingkat kepuasan karyawan terhadap elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi diberikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Persepsi Karyawan Terhadap Faktor Motivasi

Unsur Motivasi	Puas	Netral/ragu2	Tidak Puas	Total
Kebutuhan Hidup	33%	39%	28%	100%
Jaminan Masa Depan	2%	36%	62%	100%
Penghargaan	38%	45%	17%	100%
Pengakuan Prestasi	2%	36%	62%	100%
Rata-rata	19%	38%	43%	100%

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2024

Sumber ketidakpuasan karyawan terhadap faktor motivasi yaitu karyawan merasa tidak terjamin masa depanya dan pengakuan serta penghargaan terhadap prestasi yang di nilai belum maksimal dan belum adil. "Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang dan bersungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas, serta memberikan perlakuan yang adil dan kesetaraan untuk seluruh karyawan". (Afandi, 2021)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Yoesoep Edhie Rachmad dkk 2023), "The Influence of Organizational Culture, Educational Background and Compensation on Employee Performance at National Sharia Bank", Kesimpulannya, ada dampak budaya organisasi dan pemulihan terhadap kinerja. (Silas Mutie Nzuva dkk, 2022), "The Impact of Organisational Culture on Employees' Productivity: A Comprehensive Systematic Review, European Journal of Business and Management" Menurut temuan penelitian, produktivitas tenaga kerja dan budaya organisasi berkorelasi secara signifikan, (Aulia Agustin dkk, 2023), "Pengaruh Remunerasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Dosen PTN-

BH", Hasil studi ini menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi dan kesejahteraan karyawan. Tujuan studi ini adalah untuk memahami bagaimana budaya bisnis, uang, dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan dan menganalisis bagaimana masing-masing elemen ini memengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Teknik studi memadukan pendekatan deskriptif-verifikasi dengan pendekatan statistik untuk mengevaluasi ketetapan dan korelasi antar variabel objek penelitian sehingga kesimpulan yang utuh dapat ditarik. Analisis verifikasi bertujuan untuk memverifikasi hipotesis yang dikembangkan, sementara teknik deskriptif bertujuan untuk mengkarakterisasi dan menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti. Analisis kuantitatif adalah pendekatan analitik statistik untuk mendeteksi pola, korelasi, dan signifikansi antar variabel penelitian. "Sampling pengumpulan data menggunakan daftar kuesioner dan wawancara, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan", Sugiyono (2020). Sebanyak 50 responden dipilih secara acak menggunakan algoritma Slovin dari populasi 98 karyawan PT Wisma Bumiputera yang menjadi subjek penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Validitas

Item dianggap sah jika r > 0,3 dalam uji validitas, yang membandingkan nilai r hitung dengan tabel r. Semua komponen dalam variabel budaya organisasi (20 item), remunerasi (15 item), dan motivasi (13 item) memiliki nilai r di atas 0,3, yang menunjukkan validitas. Demikian pula, setiap delapan belas elemen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Y) sah. Dengan demikian, semua item variabel independen (X1, X2, X3) dan dependen (Y) memenuhi syarat untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Reliabilitas

Analisis reliabilitas bertujuan untuk menilai reliabilitas kuesioner. Kuesioner yang reliabel akan memberikan jawaban responden yang konsisten. Suatu variabel atau konstruk dinilai kredibel menggunakan uji reliabilitas Cronbach Alpha (α) jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil perhitungan untuk uji reliabilitas konstruk adalah:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1), Remunerasi (X2) dan Motivasi (X3

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,990	Reliabel
Remunerasi (X2)	0,983	Reliabel
Motivasi (X3)	0,976	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,988	Reliabel

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2024

Ketergantungan yang kuat untuk penggunaan dalam penelitian ini ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas sebesar 0,990 untuk budaya organisasi, 0,983 untuk kompensasi, 0,976 untuk motivasi, dan 0,976 untuk kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Residual

Pendekatan Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menilai kenormalan residual. Metode ini menggunakan uji kriteria berbasis nilai-p. Jika nilai-p lebih besar dari 0,05, residual dianggap terdistribusi normal. Namun, jika nilai-p kurang dari 0,05, residual dianggap terdistribusi abnormal. Tabel 5 memperlihatkan hasil pengujian:

Tabel 5.Hasil Uji Normalitas Residual

			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters[a,b]	*Mean*		0.0000000
	Std. Deviation		2.43098781
Most Extreme Differences	*Absolute*		0.171
	Positive		0.171
	Negative		-0.115
Test Statistic			0.171
Asymp. Sig. (2-tailed)			0.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	*Sig.*		0.095
	95% Confidence Interval	*Lower Bound*	0.093
		Upper Bound	0.097

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2024

P-Baris Sig Monte Carlo berisi nilai uji normalitas, yaitu 0,095. Nilai p pada tabel lebih tinggi dari 0,05. Hal ini menunjukkan distribusi normal untuk model residual regresi. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas model residual telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Parameter toleransi serta VIF model berfungsi sebagai tolok ukur untuk pengujian multikolinearitas. Multikolinearitas dianggap tidak ada jika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,10. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	*VIF*
1	(*Constant*)		
	X1	0.036	27.904
	X2	0.098	10.200
	X3	0.052	19.336

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2024

Hasil penelitian memperlihatkan nilai toleransi untuk semua variabel ada di bawah 0,10. Nilai toleransi ini lebih kecil dari nilai maksimum 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF ketiga variabel lebih besar dibandingkan dengan batasnya yaitu 10. Berdasarkan kedua paramater tersebut dapat dinyatakan adanya permasalahan multikolinearitas terhadap model regresi yang dibentuk. Sehingga perlu dilakukan penanganan, salah satunya adalah dengan membuang variabel dengan nilai VIF terbesar. Dalam kasus ini, nilai terbesar terdapat pada variabel

Budaya Organisasi (X1) dengan VIF sebesar 27,904. Selanjutnya perlu dilakukan penaksiran ulang untuk regresi berganda dengan variabel independen terdiri atas variabel Remunerasi (X2) dan variabel Motivasi (X3). Setelah dilakukan perhitungan ulang didapatkan hasil untuk penaksiran parameter sebagai berikut:

Tabel 7. Taksiran Besar Pengaruh dan Signifikansi Parameter

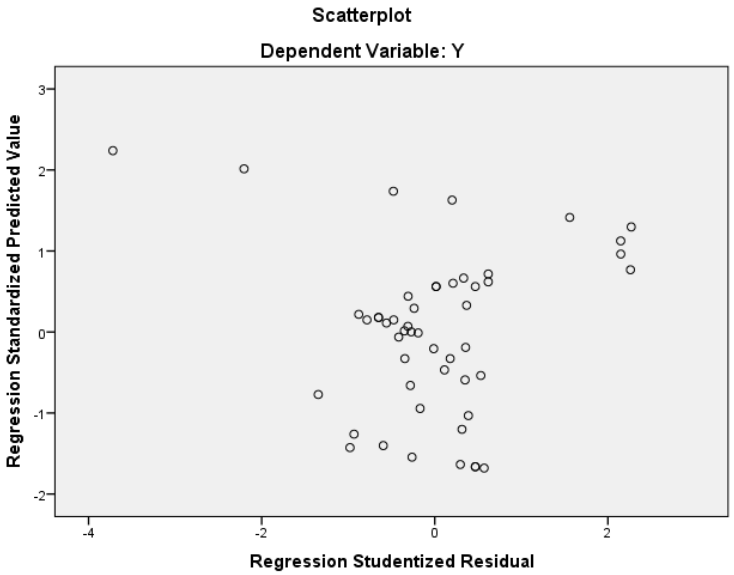
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	*Tolerance*	VIF
1	(Constant)	-1.944	1.218		-1.596	0.117		
	X2	0.649	0.079	0.531	8.180	0.000	0.142	7.064
	X3	0.691	0.095	0.473	7.279	0.000	0.142	7.064

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2024

Tabel 7 memperlihatkan faktor-faktor independen, Baik kompensasi maupun motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, masing-masing sebesar 0,649 dan 0,691, yang menyiratkan nilai-p variabel independen kurang dari 0,05. VIF kurang dari 10, sedangkan kolom Toleransi lebih besar dari 0,10. Hal ini menegaskan tidak adanya multikolinearitas dalam penelitian ini setelah variabel X1 dihilangkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiki tujian menentukan model yang telah dibentuk apakah telah memenuhi asumsi homoskedastisitas. Grafik homoskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Nilai Prediksi terhadap Residualnya
Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2024

Gambar di atas menunjukan bahwa tidak terindikasi terjadinya heteroskedastisitas pada residual karena penyebaran titik-titik tidak beraturan dan tidak menggambarkan suatu pola. Artinya variabel dari residual memiliki nilai yang tetap, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas model tercapai.

Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Nilai koefisien regresi untuk X1, X2, dan X3 setiapnya yaitu 0,199, 0,558, dan 0,475, berdasarkan hasil analisis regresi. Angka-angka ini menunjukkan besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) akibat peningkatan satu unit variabel X1, X2, dan X3.

Berdasarkan uji hipotesis parsial, kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara substansial oleh budaya organisasi (p = 0,084), tetapi motivasi (p = 0,003) dan kompensasi (p = 0,000) berpengaruh. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan, gaji, dan motivasi secara bersamaan, menurut hasil uji-F (p = 0,000). Oleh karena itu, meskipun budaya organisasi tidak penting secara terpisah, ia tetap memberikan kontribusi positif jika dipertimbangkan bersama dengan elemen-elemen lain.

Analisis Regresi linear berganda Pengaruh Budaya Organisasi, Remunerasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan beberapa persamaan regresi linier dan rumus berikut, dilakukan penelitian regresi linier mengenai pengaruh budaya organisasi, pemulihan, dan motivasi terhadap produktivitas pegawai:

$$"Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e"$$

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan, motivasi, dan pemulihan, menurut perkiraan yang dibuat menggunakan metode yang disebutkan:

Tabel 8. Taksiran Pengaruh dan Signifikansi Parameter

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*T*	*Sig.*	*Collinearity Statistics*	
		B	*Std. Error*	*Beta*			*Tolerance*	*VIF*
1	(Constant)	-1.864	1.192		-1.564	0.125		
	X1	0.199	0.112	0.223	1.766	0.084	0.036	27.904
	X2	0.558	0.093	0.457	5.980	0.000	0.098	10.200
	X3	0.475	0.154	0.325	3.090	0.003	0.052	19.336

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2024

Koefisien yang tidak terstandarisasi menunjukkan bahwa budaya perusahaan (0,199), gaji (0,558), dan motivasi (0,475) memiliki pengaruh positif pada produktivitas pegawai. Kinerja masing-masing variabel meningkat satu unit, yang menjadi dasar persamaan regresi yang dihasilkan, hasilnya yaitu:

$$Y = -1{,}864 + 0{,}199X_1 + 0{,}558X_2 + 0{,}475X_3$$

Uji Hipotesis Dengan Statistik T Dan Statistik F

Uji-t dan uji-F digunakan dalam pengujian signifikansi parsial dan simultan. Perhitungan nilai-p menentukan kondisi uji untuk statistik-t dan F. Jika nilai-p suatu variabel kurang dari 0,05, variabel tersebut dianggap memiliki pengaruh signifikan; jika lebih besar dari 0,05, variabel tersebut dikatakan tidak memiliki pengaruh signifikan. Dalam pengujian hipotesis, tiga variabel parsial digunakan:

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)
   H0: "Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan"
   H1: "Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan"
2. Variabel Remunerasi (X2)
   H0: "Remunerasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan"
   H1: "Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan"

3. Variabel Motivasi (X3)
   H0: "Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan"
   H1: "Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan T"

Berdasarkan hasil uji-t, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi (p = 0,003) dan kompensasi (p = 0,000), tetapi tidak oleh budaya organisasi (p = 0,084). Uji-F menunjukkan bahwa budaya bisnis, gaji, dan motivasi secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hipotesis yang diujikan yaitu :
H0: "Secara simultan, variabel independen tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja"
H1: "Secara simultan, variabel independen memberikan pengaruh terhadap kinerja"
Setelah dilakukan perhitungan statistic Uji F, hasilnya yaitu:

Tabel 9. Hasil Uji F

Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	10699.075	2	5349.537	813.116	0.000[b]
	Residual	309.216	47	6.579		
	Total	11008.290	49			

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2024

Nilai p dari hasil uji adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Wisma Bumiputera secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi, dan kesejahteraan secara bersamaan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk menentukan bagaimana budaya perusahaan, kompensasi, dan motivasi mempengaruhi produktivitas pegawai, koefisien determinasi dihitung, berikut perhitungannya:

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0.986[a]	0.972	0.971	2.56496800

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2024

Nilai R-kuadrat, atau koefisien determinasi, adalah 0,972. Hal ini menunjukkan bahwa 97,2% variabel dependen, kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan oleh budaya perusahaan, gaji, dan insentif. Faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam studi ini berdampak pada 2,8% sisanya dari kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi

Dengan skor rata-rata 3,72 (dalam rentang 3,40–4,20), analisis deskriptif data menunjukkan bahwa sikap responden terhadap budaya organisasi PT Wisma Bumiputera berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah membangun tempat kerja dengan standar, nilai, dan keyakinan bersama yang relatif kuat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja memiliki penilaian positif terhadap nilai-nilai budaya perusahaan, yang meliputi kejujuran dalam praktik manajemen, profesionalisme, nilai-nilai kekeluargaan, dan teladan.

Namun demikian, faktor kekeluargaan adalah faktor yang memberikan nilai negatif untuk meningkatan kinerja karyawan, utamanya dalam menciptakan lingkungan kerja yang

menjujung tinggi nilai obyektivitas dan tranparansi dalam penilaian kinerja. Kondisi ini memberikan indikasi bahwa meskipun secara umum budaya organisasi telah berhasil dibangun dengan baik namun terdapat aspek strategis yang belum efektif memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Remunerasi

Dengan skor rata-rata 3,33, variabel kompensasi berada dalam kategori memadai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian yang dikembangkan organisasi masih belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, mengingat remunerasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi atas hasil kerja, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan dan sumber motivasi intrinsik bagi karyawan.

Persepsi karyawan yang didasarkan pada faktor "kemampuan keuangan perusahaan" dan faktor "persaingan pasar tenaga kerja", karyawan menilai bahwa remunerasi yang diterima belum sesuai dengan kondisi pasar tenaga kerja dan kemampuan kemampuan perusahaan, selain itu kebijakan perusahaan tentang pemberian insentif yang belum didasarkan pada kinerja per individu karyawan, dipandang tidak memberikan rasa keadilan dan kepuasan yang maksimal bagi karyawan.

Motivasi

Skor rata-rata variabel motivasi adalah 3,79 yang sebenarnya tampak kontradiktif dengan interpretasi awal bahwa nilainya berada dalam kategori tinggi. Jika mengikuti rentang kontinum sebelumnya, skor tersebut justru berada di batas atas kategori cukup atau di ambang kategori tinggi. Hal ini menunjukkan adanya ambiguitas dalam persepsi responden, di mana sebagian besar merasa cukup termotivasi, namun masih mengharapkan adanya dorongan untuk meningkatkan atau memperbaiki motivasi. Faktor motivasi untuk pemenuhan kebutuhan hidup dan gaya hidup, adanya pengakuan terhadap prestasi kerja serta adanya kebutuhan untuk aktualisasi diri merupakan faktor yang sangat kuat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor motivasi untuk memperoleh "jaminan masa depan dalam bekerja" serta "peluang keberhasilan di masa depan" memberikan dampak yang kurang signifikan dalam meningkatkan kinerja. Keduanya berkaitan dengan dimensi motivasi jangka panjang, yang mencerminkan harapan dan optimisme karyawan terhadap keberlanjutan dan prospek karier. Ketidakpastian terhadap masa depan perusahaan dapat menimbulkan kecemasan dan menurunkan motivasi kerja. Untuk nya perusahaan harus lebih aktif dalam mengkomunikasikan visi jangka panjang, peluang pertumbuhan, serta keamanan kerja kepada karyawan agar motivasi tetap terjaga.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki skor rata-rata 3,89, yang tergolong kuat menurut hasil analisis. Hal ini menunjukkan bahwa staf di PT Wisma Bumiputera umumnya menunjukkan kinerja yang sangat baik. Mayoritas variabel independen menunjukkan persepsi yang positif, dan motivasi serta kompensasi dianggap memiliki dampak besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dua elemen terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi dan insentif.

Faktor budaya organisasi umumnya memiliki pengaruh yang menguntungkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tetapi belum terbukti membantu untuk menambah produktivitas pegawai. Hal ini disebabkan oleh kekhawatiran pegawai mengenai keterbukaan dan ketidakberpihakan manajemen dalam melakukan penilaian kinerja dan peluang pengembangan karier yang adil.

KESIMPULAN

Dampak dari penurunan kinerja karyawan pada akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja manajemen seperti turunnya kualitas asset perusahaan yang tidak terpelihara dengan baik serta kualitas pelayanan kepada penyewa yang kurang maksimal, Oleh karena itu, inisiatif proaktif diperlukan untuk terus meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Temuan studi menunjukkan bahwa karyawan memiliki pandangan positif terhadap budaya organisasi PT Wisma Bumiputera, yang mendorong perilaku teladan, nilai-nilai kekeluargaan, profesionalisme, dan integritas dalam praktik manajemen perusahaan. Namun demikian sebagian karyawan merasa kurang puas terhadap praktek norma kekeluargaan. Hal ini terjadi karena norma ini cenderung mengurangi obyketivitas dan tranparansi pimpinan dalam memberikan penghargaan dan punishment yang adil bagi karyawan. Maka untuk memperbaiki kondisi ini diperlukan kebijakan dari Top Manajemen agar selalu konsisten dalam menegakkan displin dan pemberian sangsi tegas bagi karyawan yang menyimpang atau kurang berprestasi. Selain itu untuk meningkatkan akuntabilitas setiap pemberian penghargaan kepada karyawan seperti kenaikan gaji, promosi dan lain-lain perlu adanya assessment yang transparan dengan parameter yang jelas.

Sedangkan faktor remunerasi memiliki daya ungkit yang paling signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun sebagian kecil karyawan kurang puas terhadap kebijakan manajemen khusunya dalam pemberian insentif, dimana insentif yang diberikan tidak mempertimbangkan prestasi kerja individu karyawan. Oleh karena itu, temuan penilaian kinerja karyawan secara individu harus dipertimbangkan saat menghitung jumlah insentif karyawan untuk menumbuhkan rasa keadilan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan motivasi karyawan diperlukan adanya keterbukaan informasi dan komunikasi yang efektif. Manajemen sebaiknya dapat memberikan informasi perkembangan perusahaan secara berkala dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat meningkatkan *sense belonging* karyawan dan motivasi karyawan. Selain itu diperlukan adanya program peningkatan keahlian dan ketrampilan karyawan yang berkelanjutan, kesempatan untuk pengembangan diri dan program kaderisasi pimpinan, sehingga karyawan memiliki rasa aman karena adanya perencanaan jenjang karir dan jaminan masa depan sehingga termotivasi untuk terus bertahan bekerja di PT Wisma Bumiputera dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Aprilia, K.W.I. And Yuniasih, N.W. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. Hita Akuntansi Dan Keuangan.

Aulia Agustin, Suhairi, Vima Tista Putriana. (2023). Pengaruh Remunerasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis2023 Vol.5 No.3 hal : 826-832 e-ISSN2714-8491http://www.infeb.org

Asaloei, Dkk. (2023). Kinerja karyawan dan manajemen kinerja. Medpress.

Aulia Agustin, Suhairi, Vima Tista Putriana, (2023), Pengaruh Remunerasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Dosen PTN-BH (Studi Kasus Universitas Negeri Padang), Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis2023 Vol.5 No.3 hal : 826-832 e-ISSN2714-8491 https://www.infeb.org

Adi Mulyadi, Ranthy Pancasasti. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Technomedia Journal (TMJ) Vol. 7 No. 1 Juni 2022 p-ISSN: 2620-3383e-ISSN: 2528-6544E-mail: adimulyadi940811@gmail.com

Antonius Prahendratno., et al (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori dan Penerapannya. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia

Andi Darmawan, Eko Hariyanto, Pujiharto, Suryo Budi, (2022). *The Influence Of Motivation And Remuneration On Employee Performance With Leadership Style As A Moderating*

Variable. International Journal of Islamic Business and Management Review Vol.2, No.2, 2022pp.227-236 e-ISSN: 2808-0939

Andia Salsabilla, Ian Nurpatria Suryawan, (2021).Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . AKSARA Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 DOI prefix 10.37905 Volume 08, (1) January 2022 Received: 13 August 2021; Revised: 02 October 2021; Accepted: 28 December 2021 DOI: http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022 http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.

Betty Arli S. P., Dr., M.Pd (2022). Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan Pada Pekerjaan. Jakarta: Publica Indonesia Utama.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th Edition*). *Pearson Education.*

Dewi, Dkk. (2022). Indikator kinerja karyawan. Alfabeta.

Eko Setianto Falkutas Ekonomi Manajemen universitas Islam Kadiri Taufik Akbar, S.E., M.E, Kadiri Kukuh Harianto, S.E., M.M, (2023), Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Hanoman, Mufakat Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi No. 2986-609X, 2 (6): 558-568

Khoirul Arifin, Kusuma Chandra Kirana, (2022), Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Sains, 7(2), Oktober 2022, 896-90, ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print), DOI 10.33087/jmas.v7i2.552

Kukuh Purbo., et al., (2023). *Analysis of the Improvement of Competence, Training, and Motivation on Employee Performance (A Study at the Surakarta City Public Water Company*). *Business Management Journal, Vol 17., No. 2., Surakarta*

Mariana Damanik, (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar, JMPIS, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, Volume 2, Issue1, Januari 2021 E-ISSN: 2716-375X, P-ISSN: 2716-3768 Available Online: https://dinastirev.org/JIHHP Page 194 DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i 1Received: 7 November 2020, Revised: 17 Januari 2021, Publish: 3 Maret 2021

Maswanto, Suhendar Sulaeman, Irwan Prayitno, ABD. Gofur Ahmad. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, UM Jakarta Press

Mohamad Kurdi (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Media Sains Indonesia

Nabilah Ramadhan, S.M.B., M.M., et al., (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada *Era Internet of Things*. Bali: CV Intelektual Manifes Media

Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Kadek Dewi Indah Sri Laksemini. (2020), Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian, Nilacakra

Novelly Hutabarat, (2019), Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Lolasari. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO Vol 2, No. 2, September 2019, 200-213 ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/ 10.30596/maneggio.v2i2.3777

Nur Shafini Mohd Said, Raghadah Yusof, Siti Rapidah Omar Ali, Khalid Amin Mat, Farah Ahlami Mansor. (2022). *Employees' Performance and Organisational Culture in the Utility Sector. Jurnal Intelek Universiti Teknologi Mara Cawangan Perlis , Volume 17 Issue 1 February 2022 .Received Date: 14 November 2021 Accepted Date: 21 December 2021Published Date: 31 January 2022*

Pandi Afandi. (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Zanafa Publishing

Rachmad, Y. E., Abubakar, F., Arief, I., Hartati, S., Kristanti, D. (2023). *The Influence of Organizational Culture, Educational Background and Compensation on Employee Performance at National Sharia Bank*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (2), 327-332. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i2.1038

Rasmulia Sembiring. (2023). *Employee Performance at PT Agri First Indonesia in Relation to Organisational Culture and Organisational Commitment. Jurnal Informatika dan Sains, Volume* 13, No 02, 2023 E-ISSN.2797-7889, P-ISSN.2089-3329 https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/InfoSains

Silas Mutie Nzuva, Purity Mwende Kimanzi (2022), *The Impact of Organisational Culture on Employees' Productivity: A Comprehensive Systematic Review. European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.14, No.4,

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Reserch & Development. CV Alfabeta