



Jurnal Akuntansi Prima
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA
No. ISSN: 2088-6136

Volume V, Nomor 1, Tahun 2015

JURNAL

ISSN : 2088-6136

AKUNTANSI PRIMA

VOLUME V, NOMOR 1, JANUARI 2015

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PRIMA
INDONESIA**



**LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN
UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA**

Jl. Belanga No.1 Simpang Ayahanda Medan Telp. (061) 4155441, Fax. (061) 543-2820

Jl. Sekip Simpang Sikambing Medan Telp. (061) 4578890 - 4578870

www.unprimdn.ac.id



JURNAL AKUNTANSI PRIMA

VOLUME V, NOMOR I, JANUARI 2015

Pembina :

Prof. dr. Djakobus Tarigan, AAI., DAAK
(Rektor Universitas Prima Indonesia)

Penanggung Jawab :

Cut Fitri Rostina, S.E., M.M
(Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia)

Ketua Penyunting :

Bayu Wulandari, SE.,M.Si
(Universitas Prima Indonesia)

Mitra Bestari :

Fauzi, SE., MM (UISU)
Ferry Safriani, SE., M.Si (Al-Azhar Medan)



Pengantar Redaksi

Jurnal Akuntansi Prima edisi pertama Volume V Nomor I, Januari 2015 menyajikan berbagai hasil penelitian tentang akuntansi. Dalam penerbitan ini tentu banyak kekurangan disana sini tetapi kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangatlah diharapkan untuk menambah kesempurnaan dari Jurnal Akuntansi Prima ini.

Harapan tentunya akan semakin luasnya jangkauan dari Jurnal Akuntansi Prima ini sebagai suatu wahana informasi ilmiah di bidang ekonomi khususnya dalam ilmu akuntansi. Kami sangat mengharapkan para pembaca untuk bersedia menyumbangkan tulisannya agar media komunikasi ilmiah yang kita cintai ini senantiasa dapat eksis dan berkesinambungan.

Akhirnya, kami sampaikan terima kasih untuk para penulis yang telah menyumbangkan tulisannya pada edisi ini dan tidak lupa kepada semua pihak yang sudah membantu proses penerbitan Jurnal Akuntansi Prima ini sehingga dapat dibaca para pembaca sekalian.

Medan, Januari 2015
Salam Kami,

Penyunting



JURNAL AKUNTANSI PRIMA

VOLUME V, NOMOR I, JANUARI 2015
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA

DAFTAR ISI

1. Pengaruh *Devidend Per Share* Dan *Return On Equity* Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar DI BEI Periode 2011-2013
Hantono 1-15
2. Pengaruh Aset, Total *Investment* Dan Hutang Terhadap Harga Saham Pada Industri Asuransi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia
Riko Fridolend Sianturi 16-27
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman
Lasma Ria Tampubolon 28-40
4. Pengaruh Profitabilitas Dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Deviden Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia
Periode Tahun 2008-2013
Melissa dan Wilsa Road Betterment Sitepu 41-50
5. Pengaruh Perputaran Piutang Dan Perputaran Persediaan Terhadap Modal Kerja Pada Perusahaan Perdagangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2013
Melinda dan Bayu Wulandari 51-69

LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA

Jl. Belanga No.1 Simpang Ayahanda Medan Telp.(061) 4155441, Fax. (061) 543-2820
Jl. Sekip Simpang Sikambing Medan, Telp. (061) 4578890 - 4578870
www.unprimdn.ac.id

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI TBK CABANG PEMATANG SIANTAR SUDIRMAN

Lasma Ria Tampubolon
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Abstrak : Keberadaan sektor perbankan sebagai subsistem dalam perekonomian suatu negara memiliki peranan cukup penting. Hal tersebut dikarenakan sektor perbankan mengemban fungsi utama sebagai perantara antara unit-unit. Peningkatan nilai perusahaan perbankan bermuara pada satu tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kemakmuran perusahaan. Peningkatan nilai perusahaan dapat diukur dari prestasi kerja karyawan yang dihasilkan oleh manajemen perusahaan dalam menjalankan operasi usahanya. Prestasi kerja karyawan penting pada PT Bank Mandiri Persero Cabang Pematang Siantar Sudirman, Bank Mandiri sebagai suatu bank milik pemerintah tentunya dituntut untuk memberikan prestasi kerja yang baik untuk tujuan peningkatan nilai perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatory. Metode pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman. Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,918 yang artinya bahwa kemampuan motivasi kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) dapat menjelaskan variasi dari prestasi kerja sebesar 91,8% dan sisanya sebesar 8,2 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari variabel yang diteliti seperti pelatihan dan disiplin.

Kata kunci : Motivasi kerja, Budaya Organisasi dan prestasi kerja

A. PENDAHULUAN

Peningkatan nilai perusahaan perbankan bermuara pada satu tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kemakmuran perusahaan. Peningkatan nilai perusahaan dapat diukur dari prestasi kerja karyawan yang dihasilkan oleh manajemen perusahaan dalam menjalankan operasi usahanya. Prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2006) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mondy (2008) motivasi

kerja adalah sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan semangat tinggi, apabila karyawan memiliki keyakinan akan terpenuhinya harapan-harapan yang didambakan serta tingkat manfaat yang akan diperolehnya. Motivasi yang timbul karena adanya usaha-usaha yang secara sadar dari karyawan dan dilakukan untuk menimbulkan daya/kekuatan/dorongan untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu bagi tercapainya tujuan organisasi ditempat bekerja.

Motivasi kerja selama ini telah diberikan dalam pemenuhan prestasi kerja. Hal ini dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada setiap pegawai. Materi pelatihan yang diberikan adalah sesuai dengan latar belakang pekerjaan pegawai di unit kerjanya masing-masing, Tujuannya agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, namun motivasi yang diberikan belum sesuai. Menurut pengamatan peneliti di lapangan masih terdapat ketidakmerataan pemberian pelatihan kepada setiap pegawai dimana tidak semua pegawai mendapat jadwal pelatihan yang sama. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang paling baik akan diberikan apresiasi tertentu. Hal ini dapat mendorong setiap pegawai untuk memberikan prestasi yang terbaik dalam pekerjaannya.

Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi, dan membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Menurut Robbins (2006), budaya

organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemandirian sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Tata nilai dalam budaya organisasi dapat berperan sebagai sumber kekuatan penting yang diyakini dan dianut secara luas dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan. Namun budaya organisasi dapat menjadi beban bagi keberhasilan apabila budaya organisasi tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Misalnya situasi lingkungan bisnis yang menuntut adanya adaptasi dan perubahan organisasi, namun di sisi lain budaya organisasi menginginkan tidak adanya perubahan dan mempertahankan status quo, maka organisasi akan mengalami inerti yang pada akhirnya dapat mengalami kemunduran.

Keberhasilan Bank Mandiri dalam service quality di dukung oleh semua pihak, mulai dari Top Management hingga karyawan lini bawah. Hal ini membutuhkan komitmen dan perjuangan keras karena yang diubah adalah perilaku manusia, yang kemudian akan membentuk budaya kerja perusahaan. Bank Mandiri memiliki konsep pelayanan yang diberikan kepada nasabah sesuai dengan 10 perilaku utama budaya kerja perusahaan yang terangkum dalam TIPCE (Trust, integrity, professionalism, customer focus dan excellence).

Masalah prestasi kerja karyawan juga suatu isu yang penting pada PT Bank Mandiri Persero

Cabang Pematang Siantar Sudirman. Bank Mandiri sebagai suatu bank milik pemerintah tentunya dituntut untuk memberikan prestasi kerja yang baik untuk tujuan peningkatan nilai perusahaan. Urgensi peningkatan prestasi kerja dan pengukuran terhadap hal tersebut juga menjadi sesuatu hal yang penting pada Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman. Hal ini didasarkan pada kenyataan persaingan industri perbankan yang semakin ketat di Kota Siantar. Keunggulan bersaing suatu bank dibandingkan bank lain sangat ditentukan prestasi individual perusahaan tersebut.

Sebagai contoh pada bagian front liner khususnya pada bagian Customer Service pengukuran keberhasilan prestasi kerja seorang karyawan dibandingkan dengan sesama rekan kerjanya di unit yang sama adalah tergantung dari banyaknya pencapaian penjualan per bulan yang dicapai dan banyaknya jumlah nasabah yang dilayani. Begitu juga dengan bagian Teller pengukuran keberhasilan prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan sesama rekan kerjanya di unit yang sama adalah tergantung dari banyaknya jumlah voucher yang dicapai dan tingkat error correction yang dibuat.

Customer Service menjual produk bank bukan saja kepada nasabah yang datang langsung ke cabang melainkan juga dari hasil kunjungan langsung ke tempat nasabah secara door to door. Setiap Customer Service diberi jadwal secara bergiliran untuk keluar menjual produk bank pada sore hari setelah jam layanan berakhir. Jadi apabila Customer Service aktif dan berhasil menjual produk-produk bank akan langsung dicatat di laporan hasil penjualan Customer Service. Setiap Customer service diberikan target per individu untuk setiap produk bank. Sebagai contoh untuk produk tabungan reguler yang harus dicapai seorang customer service per bulannya adalah 50 rekening, Tabungan bisnis 10 rekening,

Tabungan Rencana 8 rekening, Giro 2 rekening, deposito 10 rekening, kartu kredit 4 aplikasi, dan AXA Mandiri 15 closing. Selain itu penilaian keberhasilan prestasi kerja seorang Customer Service dengan sesama rekan kerjanya di unit yang sama tidak hanya diukur dari banyaknya jumlah penjualan yang dicapai tetapi juga dari banyaknya jumlah antrian yang dicapai.

Banyaknya jumlah antrian yang dicapai seorang Customer Service tidak menjamin bahwa Customer Service dengan antrian sedikit malas memanggil nasabah karena bisa saja Customer Service tersebut melayani nasabah dimana proses penyelesaiannya memang membutuhkan waktu yang lebih lama misalnya buka rekening. Sementara Customer Service yang lain hanya sering melayani nasabah yang hanya complain buka blokir kartu ATM saja. Namun indikator utama penilaian prestasi kerja seorang Customer Service lebih difokuskan pada jumlah penjualan yang dicapai. Hasil penjualan dan banyaknya jumlah antrian yang dicapai seluruh Customer Service di cabang Pematang Siantar Sudirman

Pada bulan Agustus jumlah sales terbanyak diraih oleh CS5 yaitu sebanyak 75 rekening dengan jumlah antrian 485 orang. Dapat dilihat bahwa CS5 memiliki kemampuan penjualan yang lebih banyak dibandingkan yang lainnya dilihat dari jumlah penjualan yang diraih dalam jangka waktu bulan Juli dan Agustus. Penilaian keberhasilan prestasi kerja seorang Teller dilihat dari jumlah voucher yang diraih dan sedikitnya tingkat error correction yang dibuat. Banyaknya jumlah voucher yang dicapai seorang Teller tidak menjamin bahwa Teller dengan jumlah voucher sedikit malas memanggil nasabah karena bisa saja Teller dengan jumlah voucher sedikit tersebut selalu melayani transaksi dalam jumlah besar sehingga memerlukan waktu lebih lama

sementara Teller lainnya hanya melayani transaksi kecil. Maka di cabang Pematang Siantar Sudirman dibuat kebijakan seminggu sekali setiap Teller akan bergantian counter artinya counter dibagi dua antara counter untuk transaksi umum yaitu transaksi yang tergolong kecil dibawah 25 juta dan transaksi khusus yaitu transaksi dalam jumlah besar yaitu diatas 25 juta.

Pada jalur antrian dibuat tanda antrian umum dan antrian khusus sehingga nasabah akan masuk ke jalur antrian yang sesuai dengan jumlah transaksinya. Jadi dengan jumlah Teller 10 orang akan digilir setiap minggunya misalnya minggu pertama 5 Teller melayani transaksi umum dan 5 Teller lainnya melayani transaksi khusus dan minggu kedua akan bergantian begitu seterusnya. Selain dari jumlah voucher yang diraih pengukuran prestasi kerja lainnya adalah dari tingkat error correction yang dibuat karena apabila Teller salah posting dan melakukan error correction akan tercatat secara otomatis di sistem namun hanya sebagai penilaian pendukung saja. Jadi apabila seorang Teller memiliki tingkat error correction sedikit dapat disimpulkan bahwa Teller tersebut teliti. Sebagaimana.

Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan lainnya akan diberikan apresiasi tertentu yang diberikan oleh pimpinan. Pimpinan Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman biasanya akan memberikan sertifikat best employee of the month yang ditandatangani oleh pimpinan serta akan memberikan nilai tambah untuk penilaian prestasi kerja karyawan di akhir tahun sehingga mempengaruhi besarnya bonus yang akan diterima.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya

Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Pematang Siantar Sudirman”.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman.

Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan khususnya bagi pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan mengenai prestasi kerja karyawan untuk saat ini maupun di masa mendatang. Di samping itu, bagi manajemen perusahaan secara umum, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Bagi Program Studi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, sebagai masukan kepada dunia pendidikan dan menambah informasi yang bermanfaat mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi peneliti, menambah dan memperluas pengetahuan peneliti dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai informasi serta untuk referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk bertindak dan berperilaku secara tertentu sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang diharapkan. Mondy (2008) memberikan definisi motivasi (kerja) sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi dapat pula dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Menurut Siagian (2008), motivasi kerja adalah dimensi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Jocano dalam Sobirin (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari unsur utama, yakni yang bersifat idealistik dan yang bersifat perilaku atau behavioral. Unsur budaya organisasi idealistik merupakan ideologi organisasi yang tidak mudah berubah meskipun di sisi lain organisasi harus berubah untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Ideologi ini

bersifat terselubung, tidak nampak di permukaan dan hanya orang-orang tertentu saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan.

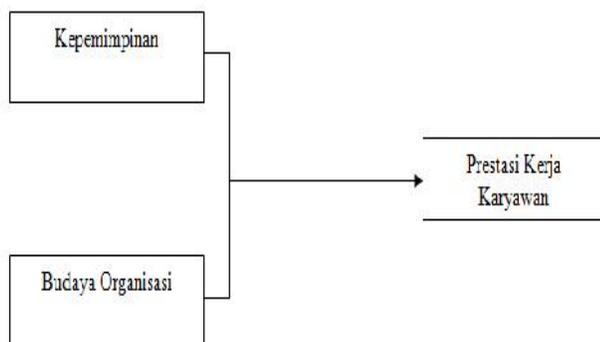
Unsur behavioral memiliki sifat kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya dan bentuk-bentuk lain seperti disain arsitektur organisasi. Bagi orang luar organisasi, unsur ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi karena lebih mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan meskipun seringkali interpretasi antara orang luar dan anggota organisasi berbeda. Budaya organisasi lebih baik dipahami berdasarkan pengamatan terhadap perilaku dan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh para anggota organisasi.

Prestasi Kerja

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi. Menurut Rivai (2005), Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2007), Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual

Kerangka teoritis sebagai suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan variabel yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Hal ini dapat digambarkan dalam Gambar 1:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- 1 Motivasi kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman.
- 2 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman.
- 3 Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu pada PT Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman Jalan Sudirman Nomor 14 Pematang Siantar. Adapun rencana waktu penelitian yakni dimulai pada bulan Februari 2015 sampai Mei 2015.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Bank Mandiri Tbk Cabang Pematang Siantar Sudirman. Populasi seluruh karyawan berjumlah 39 orang karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2003). Sampel penelitian ini adalah sebanyak 39 orang karyawan PT Bank Mandiri Tbk Cabang Pematang Siantar Sudirman.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari daftar pernyataan yang disebarkan kepada responden dan wawancara kepada karyawan PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman.
2. Data sekunder yaitu data yang mendukung data primer melalui catatan-catatan, laporan, media masa dan dokumen-dokumen lain yang diperoleh dari PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman.

Defenisi Operasional variabel

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah

1. Motivasi Kerja (X_2) dan
 2. Budaya Organisasi (X_3).
- Variabel terikat (*dependent variable*) adalah Prestasi kerja (Y).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linear berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut:

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

Uji Hipotesis:

- a. Uji simultan (Uji F)
- b. Uji Parsial (Uji t)
- c. Koefisien Determinasi (R^2)

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum Perusahaan

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik diantaranya semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model

persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil seperti dalam Tabel 1:

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Motivasi kerja dan Budaya Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.788	1.754			2.730	.010
MotivasiKerja	.168	.066	.268		2.537	.016
BudayaOrganisasi	.327	.103	.346		3.167	.003

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan Budaya Organisasi. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar motivasi kerja dan Budaya Organisasi dalam menerangkan prestasi kerja. untuk memprediksi variasi variable sebagai berikut

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.918	.911	1.13870

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 2 nilai koefisien *adjusted R square* sebesar 0,320 yang artinya bahwa aset, total *investment* dan hutang dapat menjelaskan variasi dari saham sebesar 32% dan sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Hal ini menunjukkan bahwa aset, total *investment* dan hutang kurang mampu dalam menjelaskan hubungan terhadap harga saham karena nilai yang diperoleh lebih kecil dari 50%.

Uji F (Simultan)

Tabel 3
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	507.541	3	169.180	130.477	.000 ^a
Residual	45.382	35	1.297		
Total	552.923	38			

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Pada Tabel 3 hasil F_{hitung} sebesar 130,477 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat pembilang 3 dan derajat penyebut 35 diperoleh F_{tabel} sebesar 4,51 maka dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya motivasi kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mengalami kenaikan maka akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja, sebaliknya jika motivasi kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mengalami penurunan maka akan berdampak pada penurunan prestasi kerja.

Uji t (Parsial)

Tabel 4
Hasil Uji t Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.788	1.754		2.730	.010
MotivasiKerja	.168	.066	.268	2.537	.016
BudayaOrganisasi	.327	.103	.346	3.167	.003

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

1. Nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja (2,537) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,68), atau nilai sig t untuk motivasi kerja (0,016) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk motivasi kerja. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya dengan adanya motivasi kerja dari karyawan akan memberikan dampak yang nyata pada peningkatan prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.
2. Nilai t_{hitung} untuk Budaya Organisasi (3,167) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,68), atau nilai sig t untuk Budaya Organisasi (0,003) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk Budaya Organisasi. Dengan demikian secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya bahwa Budaya Organisasi akan memberikan dampak yang nyata pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan secara simultan motivasi kerja dan Budaya

Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan motivasi kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh nyata dalam meningkatkan prestasi kerja. Motivasi kerja yang diterapkan di PT. Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman dengan baik memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam menjalankan peraturan yang berlaku untuk mengelola berbagai sarana dan prasarana dalam usaha meningkatkan kualitas PT. Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman. Motivasi kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang dimiliki oleh organisasi. Sedangkan Budaya Organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dan dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku dari karyawan di PT. Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman. Budaya Organisasi di lingkungan PT. Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman sangat menentukan kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam pencapaian tujuan PT. Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Helmi (2010) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Agroniaga Tbk Cabang Medan. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi pada dasarnya menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan

untuk melaksanakan pekerjaan, pemberian motivasi terhadap karyawan merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Motivasi penting karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia, dan wujud perhatian organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Faktor internal karyawan seperti motivasi diri juga merupakan hal yang tidak dapat dilepaskan dari prestasi kerja karyawan. Dorongan dari dalam diri karyawan dianggap sangat mampu memberikan pengaruh terhadap keinginan pencapaian tujuan perusahaan. Keinginan pencapaian tujuan inilah yang diharapkan mampu mendorong pencapaian prestasi kerja karyawan.

Budaya organisasi sebagai aktivitas kerja yang juga sangat penting dalam pencapaian prestasi kerja karyawan. Budaya organisasi akan membentuk karyawan memandang aktivitas kerjanya. Budaya organisasi yang kuat dalam pencapaian tujuan perusahaan dianggap mampu memberikan dorongan yang kuat bagi perusahaan untuk menunjukkan prestasi kerja.

Koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan Budaya Organisasi cukup kuat dalam menjelaskan prestasi kerja.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar

Sudirman. Motivasi kerja sebagai dorongan yang berasal dari dalam ataupun dari luar diri karyawan untuk dapat memenuhi dan mencapai tujuan dari perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi kerja selama ini telah diberikan dalam pemenuhan prestasi kerja. Hal ini dilakukan dengan memberikan pelatihan bagi karyawan yang berlatar pendidikan sesuai dengan pekerjaannya serta pelatihan yang berlatar belakang pendidikan yang tidak sama dengan pekerjaan, namun motivasi yang diberikan belum sesuai, terlihat dari hasil prestasi kerja karyawan masih menurun.

Menurut Luthans (2006) Proses timbulnya motivasi kerja umumnya diawali dengan munculnya suatu kebutuhan (*needs*) yang belum terpenuhi sehingga menyebabkan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikologis dalam diri seseorang. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Helmi (2010) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Agroniaga Tbk Cabang Medan. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi organisasi karena akan mempengaruhi pada prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan semangat tinggi, apabila karyawan memiliki keyakinan

akan terpenuhinya harapan-harapan yang didambakan serta tingkat manfaat yang akan diperolehnya.

Hasil analisis data menunjukkan rata-rata jawaban dari responden dari seluruh pertanyaan mengenai motivasi kerja menunjukkan setuju dan sangat setuju bahwa dengan adanya apresiasi yang diberikan perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, adanya reward yang diberikan karyawan semakin bersemangat dalam melaksanakan tugas, karyawan bekerja di perusahaan karena mengejar promosi jabatan, promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan adalah salah satu dorongan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja, jaminan kesehatan menentukan karyawan dalam memberikan prestasi yang maksimal, bonus yang diterima karyawan saat ini mendorong karyawan dalam bekerja, perusahaan memberikan bonus kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal, perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan, menambah pengetahuan karyawan dalam bekerja, pelatihan yang diberikan terhadap karyawan telah memberikan manfaat dalam pekerjaan, hubungan antara atasan dengan karyawan sudah terjalin dengan baik, hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang telah terjalin dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan prestasi kerja, tidak mengalami hambatan dalam menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja dan Hubungan

kerja sama diantara sesama rekan kerja sangat erat sekali.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari penelitian diperoleh bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman. Budaya Organisasi sebagai suatu nilai atau pandangan tentang bagaimana suatu aktivitas pekerjaan dilakukan dan dicapai tujuannya. Hal tersebut dibuktikan dari hasil analisis uji t yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Davis (2004), budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Helmi (2010) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Agroniaga Tbk Cabang Medan. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Budaya organisasi dapat menjadi beban bagi keberhasilan apabila budaya organisasi tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Lingkungan bisnis yang menuntut adanya adaptasi dan perubahan organisasi, namun di sisi lain budaya organisasi menginginkan tidak

adanya perubahan dan mempertahankan status quo, maka organisasi dapat mengalami kemunduran. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju suasana lingkungan di tempat bekerja sangat mendukung untuk berprestasi lebih baik lagi, lingkungan kerja saat ini sesuai dengan harapan yang diinginkan, hubungan antara atasan dengan bawahan telah menumbuhkan rasa saling menghormati diantara satu sama lain, hubungan antara pimpinan dengan bawahan yang telah terjalin dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan prestasi kerja, tidak mengalami hambatan dalam menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja, berusaha untuk disiplin dalam mematuhi setiap peraturan perusahaan Kedisiplinan penting bagi saya dalam mencapai meningkatkan prestasi kerja, selalu terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan formal maupun informal yang diadakan oleh perusahaan dan selalu menghadiri setiap kegiatan formal maupun informal yang diadakan oleh perusahaan.

E. Kesimpulan

1. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman.

4. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk cabang Pematang Siantar Sudirman.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cleary T.G.2009. *Salmonella*. Nelson Textbook of Pediatrics. Philadelphia: WB Saunders.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. 2003. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketiga. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Griffin, Jill. 2000. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S, P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S, P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Helmi,Irham. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Agroniaga Tbk Cabang Medan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L and Jackson, J.H. 2000. *Human Resources Management*. New Jersey. Prentice Hall.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robins, Stephen P, 2009, *Perilaku Organisasi*.Buku I, Edisi Indonesia. Jakarta: Indeks.

-
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS*. Edisi Kedua. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sayuti, 2006. *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora Henry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE-YKPN.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Terry, G, R. 2003. *Prinsiples of Management*. Homewood Illinois.
- Wardani, E. S. 2009. Pengaruh Kompensasi , Keahlian dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. *Jurnal Gunadarma*. Jakarta.
- Werther, William B & Keith Davis. 2003. *Human Resources and Personnel Management*. 5 Th Edition. McGraw-Hill. New York. .
- Wiyono. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CPP Network Magelang*. Magelang.

