

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
PT. Bank Mandiri Cabang
Pematang Siantar Sudirman**

Lasma Ria Tampubolon¹, *Mas Intan Purba²

*¹Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia ²Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia
masintanpurba84@gmail.com

ABSTRACT

The Influence of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Bank Mandiri Pematang Siantar Sudirman Branch. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation and organizational culture on employee performance at PT. Mandiri Bank. The method used in this research is a survey approach, the type of research used is descriptive quantitative and the nature of this research is descriptive explanatory. The data collection method was done by using a list of questions and a documentation study. The data analysis method used is multiple linear regression using SPSS software. The results showed simultaneously and partially work motivation and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R square) is 0.918, which means that the ability of work motivation (X2) and Organizational Culture (X3) can explain the variation in work performance by 91.8% and the remaining 8.2% is influenced by other variables outside the variables. learn.

Keywords: Work Motivation; Organizational culture; Work performance.

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori. Metode pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,918 yang artinya kemampuan motivasi kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) dapat menjelaskan variasi prestasi kerja sebesar 91,8% dan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel belajar.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Prestasi Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Peningkatan nilai perusahaan dapat diukur dari prestasi kerja karyawan yang dihasilkan oleh manajemen perusahaan dalam menjalankan operasi usahanya. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keberhasilan PT. Bank Mandiri dalam service quality membutuhkan komitmen, dukungan dan perjuangan keras oleh semua pihak, yang kemudian akan membentuk budaya kerja perusahaan. PT. 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).

Motivasi kerja yang selama ini diberikan berupa pelatihan kepada setiap pegawai. Materi pelatihan yang diberikan 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.

Masalah prestasi kerja karyawan juga menjadi isu yang penting pada PT. Bank Mandiri Persero Cabang Pematang Siantar Sudirman. PT. 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. Hal ini didasarkan pada kenyataan persaingan industri perbankan yang semakin ketat, khususnya 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 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 transaksi yang dicapai dan tingkat error correction.

Penilaian keberhasilan prestasi kerja seorang Teller dilihat dari jumlah transaksi yang diraih dan sedikitnya tingkat error correction. Banyaknya jumlah transaksi yang dicapai seorang Teller tidak menjamin bahwa Teller dengan jumlah transaksi sedikit malas memanggil nasabah karena bisa saja Teller dengan jumlah transaksi 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. Selain dari jumlah transaksi yang diraih pengukuran prestasi kerja lainnya adalah dari tingkat error correction yang dilakukan karena apabila Teller salah posting dan melakukan error correction akan tercatat secara otomatis di sistem. 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.

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 Cabang Pematang Siantar Sudirman”.

2. KAJIAN LITERATUR

Berikut ini beberapa teori yang mampu menjelaskan hubungan antar variabel pada penelitian ini:

2.1. 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 (P. Siagian 2010), motivasi kerja adalah dimensi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2. Budaya Organisasi

(Sobirin 2014) 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.

2.3. 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 (Anwar Prabu 2017), Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

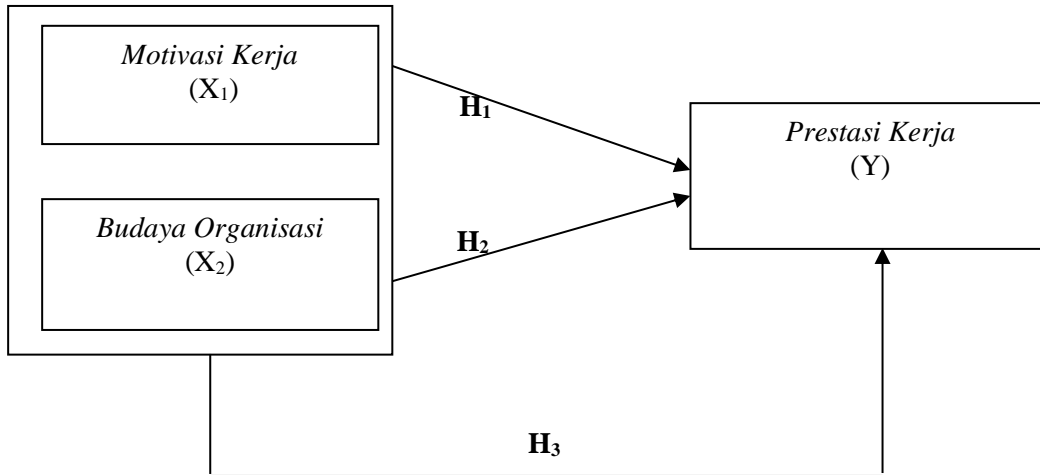
Dari beberapa teori diatas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman.



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yaitu pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman Jalan Sudirman Nomor 14 Pematang Siantar. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Bank Mandiri 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 2016). Sampel penelitian ini adalah sebanyak 39 orang karyawan PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. 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. 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.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil seperti dalam Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Motivasi kerja dan Budaya Organisasi

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

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

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 variabel 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 (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 (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 (data diolah)

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 alpha (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.

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.

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 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 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 Cabang Pematang Siantar Sudirman. Budaya Organisasi di lingkungan PT. Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman sangat menentukan kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam pencapaian tujuan PT. Bank Mandiri 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 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 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 (Kreitner and Kinicki 2014) 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.

5. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Helmi, Irham. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Agroniaga Tbk Cabang Medan. Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.*
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In 1.*
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga*
- P. Siagian, Sondang. 2010. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Cetakan Kedelapan Belas BUMI RAKSA.*
- Sobirin, Achmad. 2014. "Organisasi Dan Perilaku Organisasi." *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya.* <https://doi.org/10.1080/09853111.2000.11105363>.
- Sugiyono, Prof.Dr. 2016. *metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D* Alfabeta, cv.