

**BUDAYA ORGANISASI. MOTIVASI KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN PT BPR PRIMA KREDIT SEJAHTERA.
TANGERANG SELATAN.**

Oleh : I Nyoman Marayasa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan , untuk mengetahui kecenderungan dan memperoleh bukti empirik, serta kesimpulan tentang pengaruh faktor-faktor seperti variabel budaya organisasi dan motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan serta implikasinya pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei deskriptif analitik dengan sampel jenuh sebanyak 35 responden. Instrument pengumpulan data disusun dalam angket yang menggunakan skala Likert, dengan Uji koefisien korelasi. koefisien determinasi dan uji hipotesis

Setelah melalui proses pengolahan data dan analisis menunjukkan hubungan antar variable penelitian sebagai berikut : (1) Terdapat hubungan yang kuat antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera. (2) Terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera; (3) Terdapat hubungan sangat kuat antara Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera

Hasil penelitian ini disarankan bahwa perlu ditingkatkan terus menerus Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja yang implikasinya dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera. Hendaknya menjadi perhatian Direksi sebagai pengambil kebijakan manajemen perusahaan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bank Perkreditan Rakyat yang biasa disingkat dengan BPR adalah salah satu jenis bank yang dikenal melayani golongan pengusaha mikro,

kecil dan menengah dengan lokasi yang pada umumnya dekat dengan tempat masyarakat yang membutuhkan. BPR sudah ada sejak jaman sebelum kemerdekaan yang dikenal dengan sebutan Lumbung Desa, Bank

Desa, Bank Tani dan Bank Dagang Desa atau Bank Pasar.

Landasan hukum BPR adalah Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan dan sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang No. 10 tahun 1998 tentang Perbankan. Fungsi BPR adalah menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan tabungan dan deposito, serta sebagai penyalur dana dalam bentuk kredit investasi, kredit modal kerja dan kredit perdagangan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera adalah salah satu BPR dengan kategori sehat dengan jumlah debitur sampai akhir bulan Desember 2011 sebanyak 904 debitur, dengan rasio kredit bermasalah atau NPL sebesar 1,73%, yang berarti jauh dibawah batas yang ditetapkan oleh Bank Indonesia yaitu NPL maksimal 5%. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain salah satunya Budaya Organisasi. Budaya Organisasi dapat berperan dalam membantu antara lain: (a) Menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi (b) Menciptakan jatidiri anggota organisasi; (c) Menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan. (d) Membantu menciptakan stabilitas

organisasi sebagai sistem sosial. (e) Menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian.

Berdasarkan pengamatan penulis yang kebetulan penulis juga bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera bahwa Budaya organisasi yang berkembang saat ini yaitu tidak adanya pelatihan serta pengenalan pedoman kerja bagi karyawan baru dari pihak manajemen dan koordinasi antar bagian kurang komonikatif. Di sisi lain tidak ada personil di bagian HRD (*Human Resources Development*), lingkungan kerja kurang nyaman dimana ruangan antar bagian tidak dipisahkan sehingga dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan kinerja karyawan serta pembatasan wilayah kerja bagi marketing kredit (*account officer*).

Selain Budaya Organisasi keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang

sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun hal tersebut kurang terlihat di kantor PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera.

Selain budaya organisasi, motivasi juga menjadi salah satu prediktor bagi kinerja karyawan.

Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada karyawan perlu memperhatikan karakteristik karyawan yang bersangkutan. Motivasi kerja karyawan, khususnya karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera dapat menentukan kinerja karyawan tersebut dan kinerja organisasi, yaitu sejauh mana hasil pekerjaan yang telah dicapai atau dihasilkan.

Jadi ada korelasi antara Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan dimana ketiganya mampu menyelaraskan kekuatan individu dan pengelolaan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya pembatasan wilayah operasional bagi Account Officer sehingga tidak tercapainya target yang diharapkan organisasi.
2. Kualitas dan jumlah sumber daya manusia (SDM) masih terbatas sehingga kinerja tidak optimal.
3. Tidak adanya pelatihan serta pengenalan pedoman kerja bagi karyawan baru dari pihak

manajemen, sehingga menurunnya kinerja karyawan.

4. Tidak ada personil pada bagian HRD (*human resources development*) sehingga mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
5. Koordinasi antar bagian kurang komunikatif, sehingga kinerja menurun.
6. Suasana kerja tidak nyaman, sehingga motivasi kerja menurun.
7. Kurangnya kerjasama antar bagian sehingga menghambat pelayanan dan mempengaruhi target yang diharapkan organisasi.

Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, selain itu agar dalam penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari yang diharapkan maka penelitian ini dibatasi pada lingkup Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera di Tangerang Selatan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah dan pembatasan masalah di

atas, untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera?.
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera?.
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera?.

Tujuan Penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera ?.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan

antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera?.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera?

Deskripsi Teoritik

1. Budaya Organisasi.

Menurut Wirawan (2007:122) budaya organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan

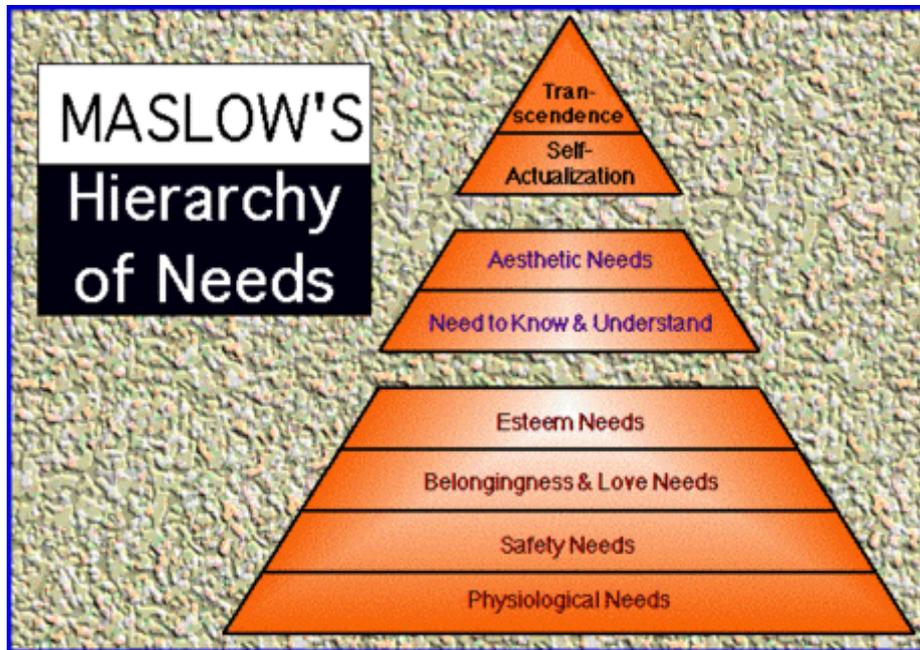
perilaku organisasi dan kinerja karyawan organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

2. Motivasi.

Keberhasilan pengelolaan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, sehingga sangat penting untuk diketahui bahwa ada teknik-teknik yang dapat memelihara dan mempertahankan loyalitas anggota organisasi antara lain melalui motivasi. Motivasi yang berarti (1) keinginan, dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu (2) usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mendapatkan kepuasan akan tujuan yang dikehendaki dengan perbuatannya.

Menurut Maslow, tingkat kebutuhan manusia mengalami perkembangan dari 5 tingkat menjadi 8

tingkat. Hal tersebut dapat terlihat pada gambar di bawah ini :



Sumber : T. Hani Handoko, 2000:15

Gambar 1.1 Perkembangan Teori Maslow tentang Hierarki Kebutuhan Manusia

3. Kinerja

Kinerja merupakan seperangkat perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya. Seperti dikemukakan oleh Husein Umar (2008:36) yang dikutip dari Handoko dan Asa'ad, menyatakan bahwa kinerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja.

Rekan kerja terhadap pekerjaannya. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja, digunakan *Job Descriptive Index* (JDI) yang menurut Luthan seperti dikutip Husein Umar (2008:36) ada lima, yaitu : pembayaran, seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (supervisi),

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera yang

3. Jenis Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk memperoleh kejelasan pengaruh variabel dalam menguji hipotesis yang ada. Dari hasil data kuesioner yang di bagikan kemudian dijadikan bukti empirik untuk menguji hipotesis yang dibuat penulis.

4. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel *independent* (X_1 dan X_2) adalah budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

a. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi

beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No. 47E, Ciputat, Tangerang Selatan.

2. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Maret 2012 sampai dengan bulan Juni 2012.

sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan motivasi kerja. Peneliti memperoleh data dengan angket tertutup dengan skala likert.

b. Variabel Dependen.

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independen*). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Diukur menggunakan skala likert.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera yang berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang, metode pengambilan sampel yang

digunakan adalah *teknik sensus* atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2005:85) menjelaskan bahwa, *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3
Karyawan PT. BPR Prima Kredit
Sejahtera (Responden)

NO	JABATAN	BANYAKNYA
1	DIREKSI	2 ORANG
2	KEPALA BAGIAN	7 ORANG
3	Ka/ KANTOR KAS	3 ORANG
4	Account T Officer	4 ORANG
5	OPERASIONAL	16 ORANG
6	KOLEKTOR	3 ORANG
	JUMLAH :	35 ORANG

Sumber : PT. BPR Prima Kredit Sejahtera (2012)

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan berupa data yang terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang

disebarkan kepada sampel yaitu karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera sebanyak 35 orang.

b. Data Sekunder

Data sekunder atau metode dokumentasi merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mempelajari dokumen yang ada. Dokumen adalah sesuatu yang tercetak atau tertulis yang dapat dipakai sebagai bukti dan keterangan-keterangan. Data sekunder dengan cara penelitian perpustakaan (*library research*), merupakan suatu penelitian/riset yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan cara membaca, meneliti, mencari, menentukan dan mempelajari teori yang ada hubungannya dengan pembahasan tesis ini melalui buku-buku yang menunjang dengan masalah yang akan diteliti sehingga data yang ada akan saling melengkapi.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan deskripsi tentang budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja dari objek yang diteliti yaitu karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera yang diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner.

2. Analisis Kausal.

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh dari variable budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variable independen terhadap variable dependent menggunakan analisis regresi dengan aplikasi software SPSS ver 17.

3. Regresi Berganda.

Analisis regresi berganda (*Multivariate Regression*) merupakan suatu model dimana variabel terikat tergantung pada dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh

variabel bebas/ independen terhadap variabel terikat.

Berdasarkan pengaruh antar variabel pada hipotesis, digunakan model analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Motivasi Kerja

b₁b₂b₃ = Koefisien regresi

a = Konstanta

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan ini terdiri dari analisis deskriptif dan kausal berdasarkan data primer. Interaksi dari dua analisis selanjutnya dikombinasikan dengan data sekunder dan dijadikan dasar untuk melakukan suatu analisa strategi Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja karyawan PT. Bank Prekreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera untuk meningkatkan Kinerja di tengah persaingan era bisnis dewasa ini.

Deskripsi Unit Analisis

Dilihat dari Karakteristik responden dari pengolahan data 35 responden yang dijadikan sample. Analisis deskriptif karakteristik responden terdiri dari diagram dan tabel yang berisi tentang jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Karakteristik data diolah berdasarkan data-data kuesioner, secara lengkap dapat dilihat sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin.

Sebaran responden dilihat dari jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut:

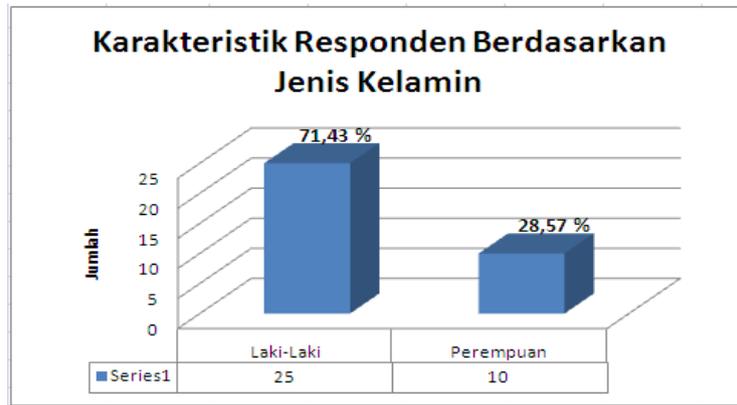
Tabel 3. 1.

Karakteristik Responden dilihat dari Jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki laki	24	71,43
2	Perempuan	11	28,57
Jumlah		35	100,00

Sumber : Hasil pengolahan Data Primer

Jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang sebesar 71,43% dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau 28,57 %. Dari data ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Bank Prekreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Lebih jelas digambarkan melalui grafik sebagai berikut :



Sumber : Hasil pengolahan Data Primer

Gambar 3.1. Diagram Grafik jumlah responden dilihat dari jenis kelamin

2. Responden Berdasarkan Usia.

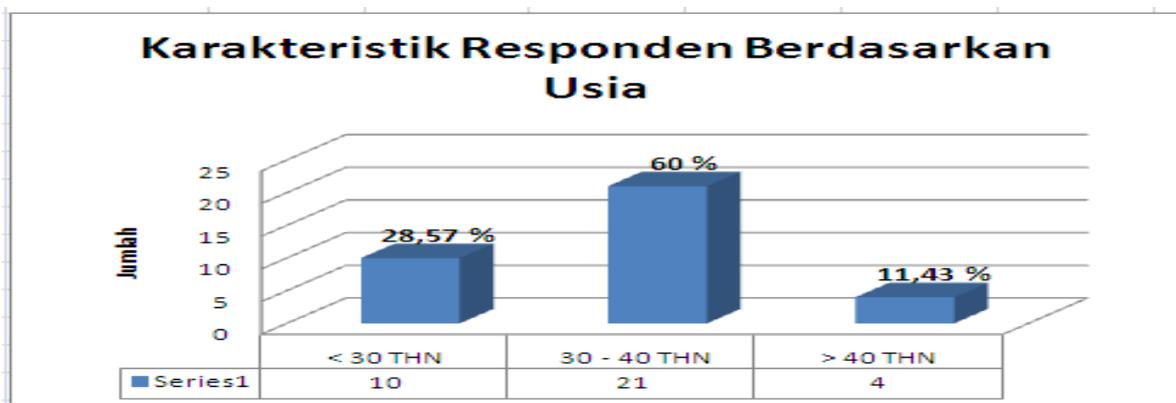
Sebaran responden dilihat dari usia dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3.2
USIA Responden

No	Umur	Frekuensi	Prosentase (%)
1	≤ 30 th	10	28,57
2	30 th – 40 th	21	60,00
3	> 40 th	4	11,43
Jumlah		35	100,00

Sumber : Hasil pengolahan Data Primer

Jumlah responden terbanyak adalah yang berusia antara 30 – 40 tahun yaitu sebanyak 21 orang sebesar 60,00 % dan jumlah responden yang berusia ≤ 30 tahun adalah sebanyak 10 orang atau 28,57 %, sedangkan responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 4 orang atau 11,43 %. Dari data ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera mayoritas berumur antara 30-40 tahun. Lebih jelas digambarkan melalui grafik sebagai berikut :



Sumber : Hasil pengolahan Data Primer

Gambar 3.2 Diagram grafik jumlah responden dilihat dari Usia

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.

Sebaran responden dilihat dari tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3.3.

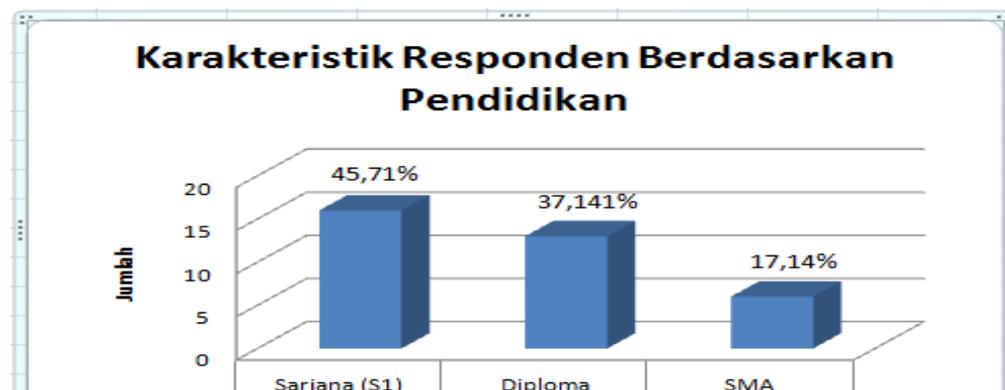
Karakteristik Responden dilihat dari Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sarjana (S1)	16	45,71
2	Diploma	13	37,14
3	SMA	6	17,14
Jumlah		35	100,00

Sumber : Hasil pengolahan Data Primer

Jumlah responden terbanyak adalah yang berpendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 16 orang sebesar 45,71% dan jumlah responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 13 orang atau 37,14% dan yang berpendidikan SMA sebanyak 6 orang

atau 17,14%. Dari data ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera mayoritas berpendidikan Sarjana. Lebih jelas digambarkan melalui grafik sebagai berikut :



Sumber : Hasil pengolahan Data Primer

Gambar 3.3 Diagram Grafik jumlah responden dilihat dari Pendidikan

4. **Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.**

Sebaran responden dilihat dari masa kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3. 4.

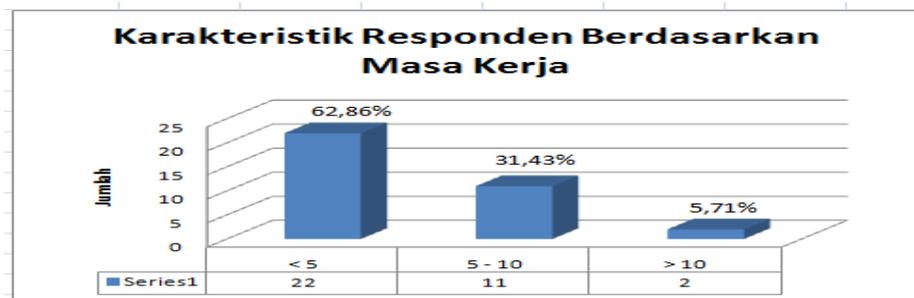
Karakteristik Responden dilihat dari lama menjadi anggota

No	Masa kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	≤ 5 th	22	62,86
2	5 – 10 th	11	31,43
3	> 10 th	2	5,71
Jumlah		35	100,00

Sumber : Hasil pengolahan Data Primer

Jumlah responden terbanyak adalah yang masa kerja karyawan 5 tahun yaitu sebanyak 22 orang sebesar 62,86 % dan jumlah responden yang masa kerja karyawan 5 - 10 tahun sebanyak 11 orang atau 31,43%, sedangkan yang masa kerjanya > 10

tahun sebanyak 2 orang atau 5,71 % . Dari data ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera mayoritas masa kerja 5 tahun. Lebih jelas digambarkan melalui grafik sebagai berikut :



Sumber : Hasil pengolahan Data Primer

Gambar 3.4. Diagram Grafik jumlah responden dilihat dari masa kerja karyawan

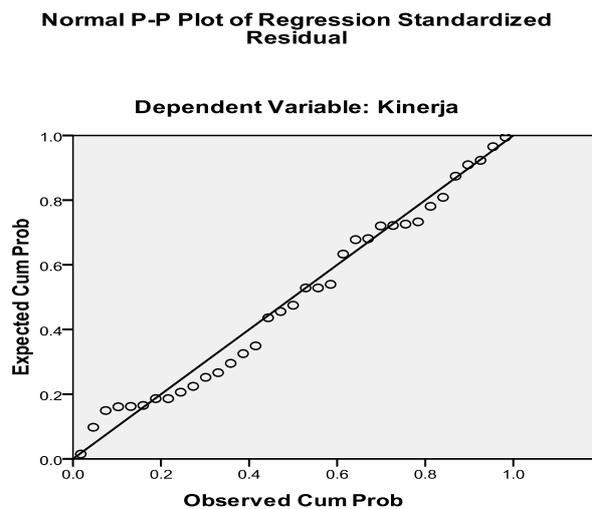
Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) secara parsial terhadap Kinerja (Y).

a. Uji persyaratan analisis.

Untuk uji normalitas digunakan Normal Probability Plot (NPP) of Regression Standardized Residual.



Dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu Kinerja berdasarkan masukan variabel Budaya Organisasi.

b. Analisis Regresi

1) Koefisien determinasi (nilai *r square*).

Tabel 4.15. Nilai koefisien Determinasi (*R square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.679	5.722

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS.

Angka *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,689. Hal ini berarti 68,9 % variasi dari Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 100 % - 68,9 % = 31,1 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

2) Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi seberapa pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap variabel terikat (Kinerja). Adapun hipotesa pada uji t adalah :

Ho : $b_i = 0$ variabel Budaya Organisasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera

Ha : $b_i \neq 0$ variabel Budaya Organisasi, berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera

Dasar pengambilan keputusan :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Dengan program *software SPSS* didapatkan nilai t_{hitung} dan signifikansinya .

Tabel 4.16.
t-Hitung dan Signifikansi Variabel Budaya Organisasi(X_1)
Terhadap Kinerja (Y).

Coefficients^a

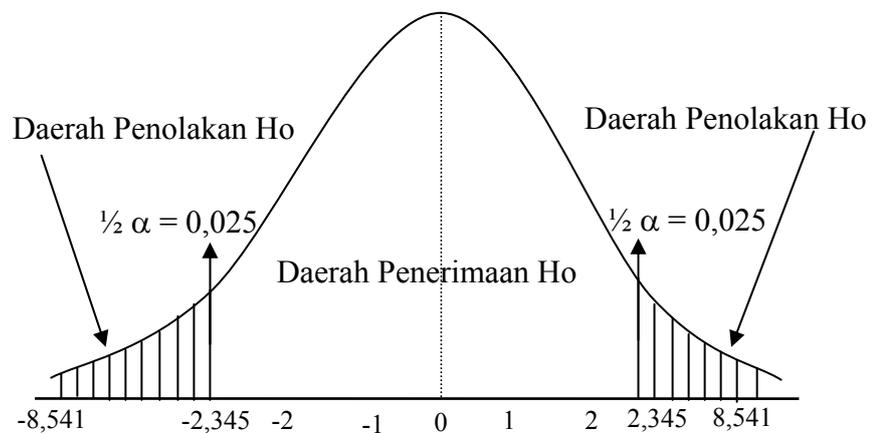
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.049	6.658		2.861	.007
Budaya Organisasi	.744	.087	.830	8.541	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi = 8,541 Untuk df = n - 1 (35 - 1 = 34) dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t tabel = 2,345. t hitung > t

tabel (8,541 > 2,345), maka H_0 diterima artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera.



Gambar 4.6. : Kurva Normal Budaya Organisasi terhadap Kinerja

3) Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dibentuk dari pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja adalah :

$$\hat{Y} = 19,049 + 0,744 X_1$$

$$Y = f(X_1)$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Budaya Organisasi}$$

Angka konstanta 19,049 menyatakan apabila tidak ada nilai dari variabel X_1 pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 19,049.

Persamaan regresi tersebut di atas dapat digunakan untuk memprediksi besaran skor variabel Kinerja jika skor variabel Budaya Organisasi ditentukan. Angka koefisien regresi 0,744

menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_1 akan meningkatkan Kinerja karya-wan PT.

Bank Prekreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera sebesar 0,744 kali.

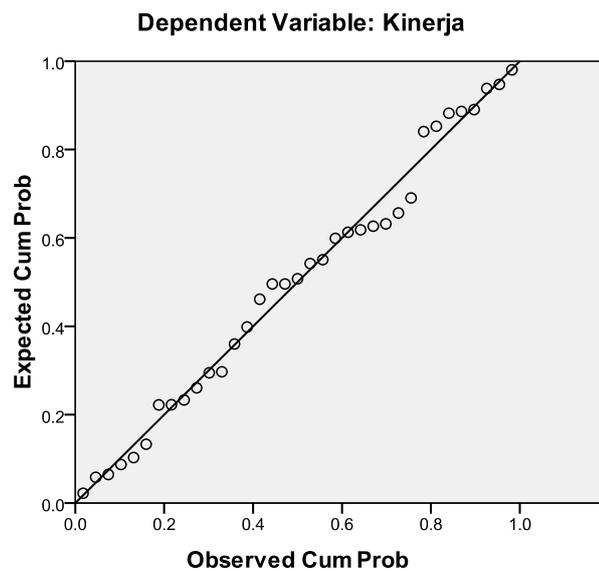
2. Analisis Pengaruh Motivasi (X_1) secara parsial terhadap Kinerja (Y)

a. Uji persyaratan analisis.

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah data setiap variabel bersumber dari populasi yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji

normalitas ini biasanya dilakukan sebelum analisis korelasi dan regresi. Untuk uji normalitas digunakan *Normal Probability Plot (NPP) of Regression Standardized Residual*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil olah data SPSS

Dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal berarti bahwa model regresi layak

digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu Kinerja berdasarkan masukan variabel Motivasi.

- b. Analisis Regresi
 - 1) Koefisien determinasi (nilai *r square*).

Tabel 4.17. Nilai koefisien Determinasi (*R square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.483	7.260

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS.

Angka *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,499. Hal ini berarti 49,9 % variasi dari Kinerja karyawan PT. Bank Prekreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera dijelaskan oleh variabel Motivasi, sedangkan sisanya 100 % - 49,9 % = 50,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

2) Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi seberapa pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel terikat (Kinerja). Adapun hipotesa pada uji t adalah :

$H_0 : b_i = 0$ variabel Budaya Organisasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Bank

Prekreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera.

$H_a : b_i \neq 0$ variabel Budaya Organisasi, berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Bank Prekreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Dengan program *software SPSS* didapatkan nilai t_{hitung} dan signifikansinya .

Tabel 4.18.
t-Hitung dan Signifikansi Variabel Motivasi (X₂)
Terhadap Kinerja (Y).

Coefficients^a

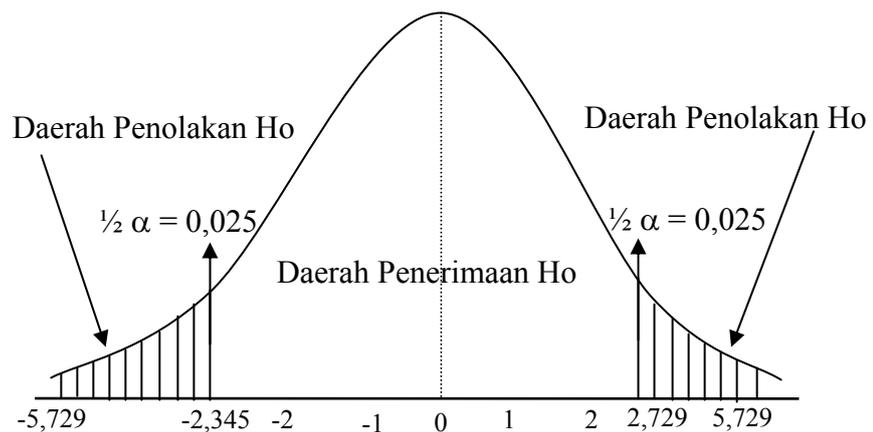
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.578	11.192		1.034	.308
	Motivasi	.842	.147	.706	5.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi = 5,729. Untuk $df = n - 1$ ($35 - 1 = 34$) dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t tabel = 2,345. t hitung > t tabel ($5,729 > 2,345$), maka H_a diterima

artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera.



Gambar 4.7. Kurva Normal Motivasi terhadap Kinerja

3) Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dibentuk dari pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja adalah :

$$\hat{Y} = 11,578 + 0,842 X_1$$

$$Y = f(X_1)$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_2 = \text{Motivasi}$$

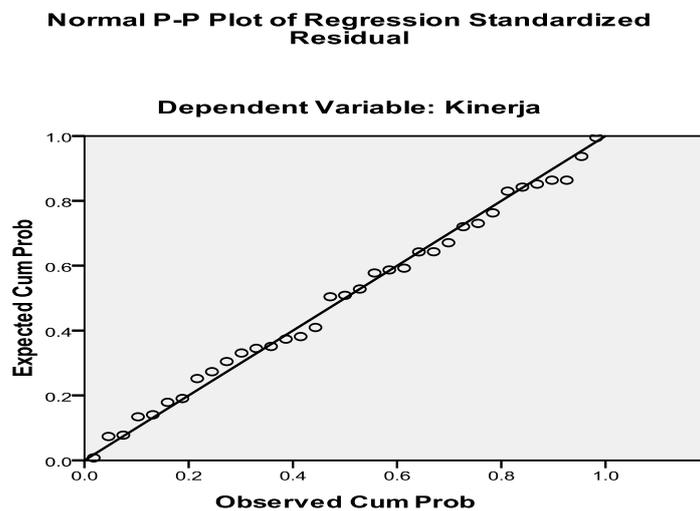
Angka konstanta 11,578 menyatakan apabila tidak ada nilai dari variabel X_1 pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 11,578

Persamaan regresi tersebut di atas dapat digunakan untuk memprediksi besaran skor variabel Kinerja jika skor variabel Motivasi ditentukan. Angka koefisien regresi 0,842 menjelaskan

bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_1 akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Bank Prekreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera sebesar 0,842 kali.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y)
 - a. Uji persyaratan analisis

Grafik *NPP Regression Standardized Residual* variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap variabel Kinerja adalah sebagai berikut :



Sumber : Hasil olah data SPSS

Dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti

garis diagonal berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja

berdasarkan masukan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi.

b. Uji Korelasi dan Regresi

- 1) Koefisien Korelasi dan Deter minasi

Besarnya koefisien korelasi dan koefisien determinasi variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.19.
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂)
terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.721	5.339

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Besarnya koefisien korelasi Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,859 artinya Budaya Organisasi dan Motivasi mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap Kinerja.

Besarnya nilai R *square* atau koefisien determinasi sebesar 0,737 artinya variabel Budaya Organisasi dan Motivasi mampu menerangkan variasi variabel Kinerja sebesar 73,7% dan sisanya 100% - 73,7% =

26,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Besarnya nilai F_{hitung} variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.20.

F Hitung dan Signifikansi Variabel
Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2)
terhadap Variabel Kinerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2557.275	2	1278.638	44.851	.000 ^a
	Residual	912.267	32	28.508		
	Total	3469.543	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Dari tabel di atas, nilai $F_{hitung} = 44,851$. Untuk $df = n - k - 1 = 32$ dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh $F_{table} = 3,295$. Terlihat bahwa nilai F_{hitung} (44,851) $> F_{table}$ (3,295) dengan signifikansi

0,000 maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

3) Persamaan Regresi

Tabel 4.21.

t Hitung Variabel Budaya Organisasi (X_1)
dan Motivasi (X_2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.659	8.304		.681	.500
	Budaya Organisasi	.575	.107	.642	5.386	.000
	Motivasi	.345	.142	.290	2.430	.021

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.659	8.304		.681	.500
Budaya Organisasi	.575	.107	.642	5.386	.000
Motivasi	.345	.142	.290	2.430	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Dari tabel di atas tampak bahwa nilai $a = 5,659$, $b_1 = 0,575$ dan $b_2 = 0,345$. Dengan demikian persamaan regresi linier berganda variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap variabel Kinerja adalah :

$$\hat{Y} = 5,659 + 0,575 X_1 + 0,345 X_2.$$

$$Y = f(X_1, X_2)$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Budaya Organisasi}$$

$$X_2 = \text{Motivasi}$$

Konstanta sebesar 5,695 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Budaya Organisasi dan Motivasi, maka kepuasan kerja pegawai nilainya 5,695.

Persamaan regresi tersebut di atas dapat digunakan untuk memprediksi besaran skor variabel Kinerja jika skor variabel Budaya Organisasi dan Motivasi ditentukan. Dari persamaan di

atas tampak jelas bahwa bila skor variabel Budaya Organisasi bertambah sebesar 1 (satu) kali maka skor variabel Kinerja akan bertambah sebesar 0,575. Dan bila skor variabel Motivasi bertambah sebesar 1 (satu) kali maka skor variabel Kinerja akan bertambah sebesar 0,345.

2. Pembahasan

a. Koefisien Determinasi (R^2 dan *adjusted R²*).

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengaruh satu atau dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang digunakan adalah R^2 (*R square*) yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R. Sedangkan untuk

hubungan lebih dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang dipakai

adalah adjusted R^2 . Nilai adjusted R^2 selalu lebih kecil dari R^2 (Santoso, 2000).

Tabel 4.22.

Koefisien determinasi (R^2 dan Adjusted R^2), hasil uji t dan F (Anova) antar variabel bebas dan variabel terikat.

Pengaruh Antar Variabel	R^2	Adjusted R^2	t hitung	t tabel	F hitung	F tabel
X_1 dan X_2 --- Y	0,737	-	-	-	44,851	3,295
X_2 - Y	0,499	-	5,729	2,345	-	-
X_1 - Y	0,689	-	8,541	2,345	-	-

Hal ini juga berarti bahwa variasi variabel terikat (Kinerja) karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera ditentukan paling nyata oleh variabel bebas secara bersama-sama sebesar 73,7 %. Sedangkan pengaruh secara terpisah (parsial) dari variabel bebas terhadap variabel terikat, prosentase paling besar adalah pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel terikat yaitu sebesar 68,9 % jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya yaitu Motivasi sebesar 49,9 %

b. Analisa Regresi.

Dari hasil analisa data diperoleh kenyataan bahwa pada analisa regresi sederhana (terpisah),

variabel bebas memiliki hubungan yang kuat dan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja). Variabel Budaya Organisasi memiliki korelasi positif terhadap variabel Kinerja, yang berarti jika semakin besar nilai variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera. Begitu juga dengan variabel Motivasi memiliki korelasi positif terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera.

Pada analisa regresi ganda (secara simultan) kedua variabel bebas terlihat memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya

Organisasi dan Motivasi secara simultan memberikan pengaruh atau kontribusi signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera.

Secara lengkap persamaan regresi dari setiap model dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.23. Persamaan Regresi

Nomor	Pengaruh Antar Variabel	Model Persamaan Regresi
1	X_1 dan X_2 --- Y	$Y = 5,659 + 0,574 X_1 + 0,345 X_2$
2	X_2 - Y	$Y = 11,578 + 0,842 X_2$
3	X_1 - Y	$Y = 19,049 + 0,744 X_1$

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengujian hipotesa dan analisa pada bab terdahulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang kuat antar Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera yaitu sebesar 0.830 dimana nilai koefisien determinasi 68.9% yang berarti 68,9 % variasi dari Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 100 % - 68,9 % = 31,1 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.
2. Terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima

Kredit Sejahtera yaitu sebesar 0.706 dimana nilai koefisien determinasi 49.9% yang berarti 49,9 % variasi dari Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera dijelaskan oleh variabel Motivasi, sedangkan sisanya 100 % - 49,9 % = 50,1 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

3. Terdapat hubungan sangat kuat antara Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera yaitu sebesar 0,859 dimana nilai koefisien determinasi 73,7% yang berarti 73,7 % variasi dari Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan, sedangkan sisanya 100 % - 73,7 % = 26,3 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain seperti

kompensasi, kurangnya perhatian pimpinan

4. Terdapat pengaruh signifikansi variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja yaitu:

$$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (44,851 > 3,295).$$

5. Persamaan regresi variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja yaitu :

$$Y = 5,659 + 0,575 X_1 + 0,345 X_2$$

6. Angka konstanta 5,659 menyatakan apabila tidak ada pengaruh dari variabel X_1 dan X_2 secara simultan pada dasarnya Y sudah mempunyai nilai sebesar 5,659 dan angka koefisien regresi 0,575 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_1 akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera sebesar 0,575 kali dengan asumsi variabel X_2 tetap, sedangkan angka koefisien regresi 0,345 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel X_2 akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera sebesar 0,345 kali dengan asumsi variabel X_1 tetap.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi penelitian ini adalah pada pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera. Dari

hasil penelitian kedua variable bebas yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, mampu meningkatkan Kinerja karyawan, sehingga dengan adanya kedua variable bebas tersebut kinerja karyawan meningkat, program kerja yang direncanakan dapat tercapai dengan kinerja karyawan yang tinggi. Penelitian ini perlu dilakukan kajian lebih mendalam lagi dengan mengambil jumlah sampel lebih banyak dan dengan menggunakan variable lain selain yang sudah peneliti gunakan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi mempunyai dominasi dalam mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Prima Kredit Sejahtera, agar pimpinan memperhatikan suasana Budaya Organisasi yang ada saat ini, khususnya masalah kualitas Budaya Organisasi tersebut, terutama masalah sarana dan prasarana, demikian pula faktor pendidikan dan pelatihan dilakukan berkesinambungan dengan materi sesuai keibutuhan.
2. Motivasi karyawan dapat ditingkatkan menjadi lebih kondusif dengan

jalan memberikan penghargaan dan kompensasi yang memadai bagi

karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2007.
- Maslow, Abraham, *A Dale Timpe Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Memotivasi Pegawai) PT. Elek Media Komputindo, Jakarta, 2002.
- Pabunda Tika, H. Moh, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Santoso, Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik*, PT. Elex Komputindo, Jakarta, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2008.
- S.P. Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Umar, Husein, *Riset SDM Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 tahun 1998, tentang Perbankan.
- Wisnu UR, Dicky dan Siti Nurhasanah, *Teori Organisasi, Struktur dan Desain*, Penerbit Universitas Muhamadiyah, Malang, 2005