



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BAHTERA AMAN SENTOSA**

Badrian
(1-20)

**PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
MELALUI PENGUATAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiq
(21-40)

**PENGELOLAAN INFORMASI DAN KEUANGAN TERHADAP
RANTAI PASOK PRODUKSI PADA INDUSTRI KIMIA PRODUK HARIAN**

Boyke Hatman
(41-55)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SRI REJEKI ISMAN
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(56-71)

**PENGARUH BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK**

Neli Marita
(72-83)

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAURINDO TEKNIK SOLUSI**

Jatenangan Manalu
(84-94)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI JAKARTA**

Wakhyudin & Septian Adi Wibowo
(95-109)

**PENGARUH KUALITAS FASILITAS TERHADAP MINAT BERKUNJUNG WISATAWAN
PADA OBJEK WISATA TIRTA BANYU PANAS DI KABUPATEN CIREBON**

Tri Rumayanto, Siti Nurjannah Sanusi & Muhammad Luthfi Darmawan
(110-133)

**LAPORAN KEUANGAN : STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS TANPA
AKUNTABILITAS PUBLIK DENGAN APLIKASI SOFTWARE EXCEL AKOONTAN.COM STUDI
KASUS PADA KOPERASI GURU DAN KARYAWAN SMK AL-WASHLIYAH JAKARTA**

Jajang Cukmana
(134-146)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

Pembina :

Dr. Yoewono, MM,, MT.

Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

Dewan Redaksi :

Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Muchlasin, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Suliyanto, MS.
Dr. Sasli Rais, SE., M.Si.

Staf Redaksi :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,
Mustofa, SE., MM.

Alamat Redaksi :

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272
E-mail : info@stiepbm.ac.id, www.stiepbm.ac.id

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BAHTERA AMAN SENTOSA**

Badrian
(1-20)

**PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
MELALUI PENGUATAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi
(21-40)

**PENGELOLAAN INFORMASI DAN KEUANGAN TERHADAP
RANTAI PASOK PRODUKSI PADA INDUSTRI KIMIA PRODUK HARIAN**

Boyke Hatman
(41-55)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SRI REJEKI ISMAN
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(56-71)

**PENGARUH BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK**

Neli Marita
(72-83)

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAURINDO TEKNIK SOLUSI**

Jatenangan Manalu
(84-94)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI JAKARTA**

Wakhyudin & Septian Adi Wibowo
(95-109)

**PENGARUH KUALITAS FASILITAS TERHADAP MINAT BERKUNJUNG WISATAWAN
PADA OBJEK WISATA TIRTA BANYU PANAS DI KABUPATEN CIREBON**

Tri Rumayanto, Siti Nurjannah Sanusi & Muhammad Luthfi Darmawan
(110-133)

**LAPORAN KEUANGAN : STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS
TANPA AKUNTABILITAS PUBLIK DENGAN APLIKASI SOFTWARE EXCEL
AKOONTAN.COM STUDI KASUS PADA KOPERASI GURU DAN KARYAWAN
SMK AL-WASHLIYAH JAKARTA**

Jajang Cukmana
(134-146)

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAURINDO TEKNIK SOLUSI

Jatenangan Manalu

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : jatenangan1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Maurindo Teknik Solusi, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Maurindo Teknik Solusi. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Maurindo Teknik Solusi yang berjumlah 55 orang. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah sample dalam penelitian ini adalah 55 orang sebanyak jumlah populasi yang ada.

Berdasarkan hasil Determinasi berganda R-Square didapatkan adalah 0,694 atau yang berarti variabel independen motivasi kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) mampu menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan persentase sebesar 69,4% dan sisanya sebesar 30,6% tidak dinyatakan dalam penelitian ini

Berdasarkan nilai F hitung pada Tabel tersebut diketahui F hitung sebesar 58,941 dan nilai tabel F tabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V1 = 3-1 = 2$ dan $V2 = 55 - 2 - 1 = 52$ sebesar 3,18. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel ($58,941 > 3,18$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan variabel motivasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Keywords : *Motivasi, Budaya organisasi, Prestasi kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan perencanaan, pengorganisasian pengarahan, serta pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia

dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Keberadaan manusia dalam perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT.

Maurindo Teknik Solusi. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Bagi PT. Maurindo Teknik Solusi, prestasi kerja sangat terkait erat dengan output yang akan didapat dan kelangsungan hidup perusahaan. Sangat sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan besar, jika prestasi kerja karyawan rendah. Meningkatkan prestasi karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan usaha.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah Motivasi. Kurang bersemangatnya karyawan PT. Maurindo Teknik Solusi dalam bekerja mengidentifikasikan jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan belum maksimal. Hal ini tentunya akan menjadi kendala karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang maksimal atau mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagian dari karyawan hanya menyelesaikan pekerjaan apa yang sudah menjadi kewajiban mereka, tetapi tidak berusaha untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri mereka. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja

para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Oleh karena motivasi kerja karyawan sangat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi. budaya organisasi merupakan fondasi atau landasan untuk membangun perusahaan. Pengembangan budaya organisasi menjadi titik kritis dalam menciptakan prestasi kerja karyawan yang optimal guna tercapainya organisasi yang unggul. Saat ini PT. Maurindo Teknik Solusi masih berupaya dalam membentuk suatu budaya organisasi yang kuat. Dari sudut pandang budaya, organisasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu organisasi dengan budaya lemah (*weak culture organization*) dan organisasi yang memiliki budaya kuat (*strong culture organization*). Idealnya adalah organisasi yang berhasil membentuk budaya organisasi yang kuat karena di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki *shared value* yang konsisten dan memiliki tujuan dan perilaku yang sama dan efektif. Namun *strong culture organization* tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan perlu proses untuk dikembangkan. Pembentukan budaya organisasi pada setiap perusahaan melewati proses yang berbeda-beda. Ada perusahaan yang merancang nilai-nilai budaya didasarkan pada sejarah hidupnya suatu organisasi. Misalkan, bagaimana

organisasi itu jatuh bangun menghadapi berbagai krisis, kesuksesan dan sebagainya. Pengalaman-pengalaman itu pada akhirnya bisa menjadi pelajaran penting untuk kemudian diformulasikan dalam bentuk nilai-nilai aturan yang menjadi semangat bersama. Ada pula budaya organisasi yang secara sengaja dirancang berdasarkan kesepakatan para anggota manajemen puncak organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul: “Pengaruh Motivasi dan Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Maurindo Teknik Solusi”

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Prestasi kerja Karyawan

1. Pengertian Prestasi kerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira, Sjafrri (2005:223), “Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Pendapat lain menyatakan “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan, yang diberikan seseorang atau sekumpulan orang.” Nitisemito (2005:68).

Menurut Nawawi Hadari (2007: 234) “Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material.”

Menurut Handoko, T. Hani (2009: 135) “Penilaian prestasi kerja adalah

proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:93) “Penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut Sastrohadiwiryo (2013 : 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan

2. Faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan

Sunyoto (2012:198) menyatakan, terdapat tujuh faktor yang diidentifikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan

a. Faktor internal

1) Disiplin

Disiplin bermakna tertib, baik cara maupun waktu. Disiplin baik waktu maupun cara sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Disiplin cara,

mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas. Sedangkan Disiplin waktu akan

meningkatkan prestasi kerja karyawan secara kuantitas. Karyawan yang Disiplin mematuhi standart operational prsosedure (SOP) akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan rapi sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Sementara karyawan yang disiplin mematuhi waktu kerja, maka secara kuantitas hasil kerjanya akan jauh lebih baik. Jadi mental disiplin ikut berperan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

2) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Atau sederhananya, motivasi sering diartikan sebagai semangat kerja yang tinggi. Pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi yang tinggi akan terasa lebih ringan dan jauh dari stress. Hasilnya pun jauh lebih baik baik secara kualitas maupun kuantitas.

3) Kecerdasan

Faktor internal lain yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah kecerdasan individu tersebut. Karyawan yang cerdas akan dengan mudah memahami SOP tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut akan meminimalisir error atau kesalahan dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang bertanggung jawab akan berusaha mengerjakan setiap tugas yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

b). Faktor Eksternal

1) Kondisi keluarga

Kondisi keluarga dapat mempengaruhi suasana hati dan psikologis karyawan. Mau tidak mau secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap motivasi dan keMotivasian kerja. Kondisi rumah yang tidak tenang, banyak permasalahan akan menurunkan motivasi kerja dan akhirnya berdampak pada ke-Motivasian dan prestasi kerja. Hal ini otomatis akan menurunkan prestasi kerja. Sebaliknya kondisi rumah yang tenang, bahagia akan memberikan motivasi kerja yang tinggi, jauh dari stress. Hal ini tentu akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

2) Motivasi

Motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi yang nyaman, rekan kerja yang bersahabat dan saling mendukung serta pimpinan yang care akan memberi motivasi positif dalam bekerja. Karyawan akan bahu membahu bekerja dengan penuh keceriaan. Persaingan sehat antar karyawan pun akan mewarnai

keseharian dalam perusahaan. Sebaliknya Motivasi yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, pimpinan yang kurang menghargai karyawan akan menurunkan prestasi kerja. Karyawan pun akan bekerja ogah-ogahan dan tidak bersemangat.

3) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah hak karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang terdidik dan terlatih sesuai dengan bidangnya akan bekerja lebih cerdas dan baik. Sudah seharusnya setiap perusahaan mengalokasikan dana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara berkala. Harapannya prestasi kerja karyawan akan terus meningkat, seiring dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan mereka.

3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko, T. Hani (2015 : 120) manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Perbaikan Prestasi Kerja Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pem-

berian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- c. Keputusan-keputusan Penempatan Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk diantisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karier Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpanan-penyimpanan Proses Staffing Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Ketidakakuratan Informasional Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
- h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
- i. Kesempatan kerja yang adil Penilaian kerja secara akurat akan menjamin

keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

- j. Tantangan-tantangan eksternal Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar Motivasi, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Nawawi (2011:351) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2008) yang dikutip Soekidjo (2006:125) mengemukakan bahwa: motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

- 1) Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan atau karyawan.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.
- 3) Meningkatkan produktifitas atau kinerja karyawan

- 4) Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 6) Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

Sedangkan menurut Gouzali Saydam (2000: 228) menyebutkan bahwa pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah kerja dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan kinerja.
- 5) Mempertinggi moral kerja karyawan.
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 8) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

3. Cara Memotivasi Karyawan

Dalam suatu organisasi formal, motivasi merupakan tugas seorang pimpinan untuk membuat karyawan melakukan apa yang harus dilakukan. Pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan berbagai cara, diantaranya :

1. Menginspirasi, yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri karyawan agar bersedia melakukan sesuatu dengan efektif. Karyawan diinspirasi melalui kepribadian pimpinan, keteladanannya, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar.

2. Mendorong, yaitu dengan merangsang karyawan untuk melakukan apa saja yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.
3. Mendesak, yaitu membuat karyawan merasa harus melakukan apa yang harus dilakukan dengan sesuatu cara, termasuk paksaan, kekerasan dan ancaman jika perlu. Namun, motivasi jenis ini sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan zaman dan bersifat negatif karena karyawan bekerja disebabkan adanya paksaan tanpa ada motif dari dirinya sendiri

C. Budaya organisasi

1. Pengertian Budaya organisasi

Menurut Robbins (2002:289) “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.”

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2005:391) “Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.”

Menurut Cushway dan Lodge (2000:98) “Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang akan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.”

Menurut Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2005 : 113) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa : “ Budaya organisasi adalah

seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001:294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- b. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- c. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, sehingga tercapai kinerja yang maksimal.
- d. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan data

Nazir (1999:145) mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengum-

pulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. Maurindo Teknik Solusi yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.
3. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Suharsimi (2006:130). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2002:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Maurindo

Teknik Solusi yang berjumlah 55 orang karyawan

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2008:81). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang yaitu sejumlah banyaknya populasi yang ada.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*). Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Motivasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu prestasi kerja karyawan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

a. Determinasi berganda

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh gambaran besarnya pengaruh variabel Motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0.694. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 69,4% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 30,6% persen seperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Dimension 1 0	.833 ^a	.694	.682	3.33563

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

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

b. Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable prestasi kerja karyawan apabila variable Motivasi dan variable budaya organisasi mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah masing-masing variable berhubungan positif atau negatif.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.136	4.596		.465	.026
Motivasi	.237	.086	.365	2.760	.002
Budaya organisasi	.527	.137	.508	3.482	.000

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standar sebagai berikut : $Y = 2.136 + 0,237X_1 + 0,527X_2$

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilia konstanta diperoleh sebesar 2.136, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel Motivasi kerja dan budaya organisasi besarnya nilai prestasi kerja karyawan sudah terbentuk sebesar 2.136.

b. Variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,237.

Hal ini diartikan bahwa jika variabel Motivasi kerja (X_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_2) tetap atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan 0,237 satuan.

c. Variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,527. Hal ini diartikan bahwa jika variabel

budaya organisasi (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Motivasi kerja (X1) tetap atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,527 satuan.

c. Uji f

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1460.914	2	730.457	58.941	.000 ^a
Residual	644.432	52	12.393		
Total	2105.345	54			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya organisasi
 b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

Berdasarkan nilai F hitung pada Tabel tersebut diketahui F hitung sebesar 58,941 dan nilai tabel F tabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V1 = 3-1 = 2$ dan $V2 = 55 - 2 - 1 = 52$ sebesar 3,18. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel ($58.941 > 3,18$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan variabel motivasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Motivasi dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pengaruh variabel Motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0.694. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 69,4% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 30,6% persen seperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.
2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Motivasi dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi PT. Maurindo Teknik Solusi agar motivasi dan budaya organisasi yang telah diberlakukan perusahaan agar dapat dipertahankan dan di tambah lebih baik kembali agar kinerja karyawan dapat meningkat atau tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu Sp. 2008. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Gouzali Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Untuk Bisnis Yang Kompetitif”*. Edisi enam (revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2011, *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riduwan. 2003. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. 2012. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sondang P. Siagian, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Prestasi kerja : Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta Salemba empat

