

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK, BRANCH PANGKALAN BRANDAN

Oleh:

Adriana Febelastika Sitompul¹⁾

Aldwin Surya²⁾

Anton A. P Sinaga³⁾

Universitas Darma Agung, Medan^{1,2,3)}

E-mail :

sitompul.adriana@gmail.com¹⁾

alwinsurya9@gmail.com²⁾

antonsinaga10@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This study aims at determining the direct influence of work discipline organizational culture and work motivation on the performance of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan, totaling 76 employees. The data collection techniques of this study were questionnaires and observations while the data analysis techniques used are the classical assumption test, multiple regression F test t test and the coefficient of determination. The results of testing the coefficient of determination or R^2 obtained Adjusted R Square value of 0.445, meaning that the variables of Organizational Culture, Work Discipline, Work Motivation are able to explain how the Employee Performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan amounted to 44.5% while the remaining 55.5% by other factors not examined in this study such as leadership style, job satisfaction, work environment, personal abilities, work climate and other socio-economic factors.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: pengaruh langsung budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan yang berjumlah 76 orang pegawai. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Sedangkan, teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,445, berarti variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja mampu menjelaskan bagaimana Kinerja Pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan sebesar 44,5% . Sedangkan sisanya 55,5% oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan kepuasan kerja lingkungan kerja kemampuan personal iklim kerja dan faktor sosial ekonomi lainnya.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Karyawan sebuah perusahaan perbankan, bukan hanya sekedar menyalurkan hobi, ataupun sekedar mempunyai status pekerjaan, akan tetapi sebuah pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan visi dan misi sebuah perbankan yaitu memberikan pelayanan terhadap nasabah secara maksimal, cepat, dan tepat. Karyawan termasuk juga memegang peranan penting dan tanggung jawab dalam pelaksanaan operasional kerja di perusahaan tersebut, selain itu juga karyawan memegang tanggung jawab dalam memenuhi target dari pada bank tersebut.

Kinerja ada prestasi atau unjuk kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam organisasinya. Dari studi pendahuluan melalui pengamatan dan data yang diperoleh bahwa masih ada pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan yang datang terlambat, tingkat kehadiran pegawai adalah merupakan salah satu indikator kinerja. Hal ini dapat terlihat pada rata-rata kehadiran pegawai dalam sembilan bulan terakhir dimana jadwal untuk masuk kerja yaitu pukul 08.00 WIB - pukul 17.00 WIB, tabel 1.1

Tabel 1. Rata-Rata Kehadiran Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan Pada Tanggal 1 Januari -30 September 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Ketepatan Jam Kantor (Orang)			
		Tepat Waktu Datang	Terlambat Datang	Tepat Waktu Pulang	Pulang Lebih Awal
Januari	76	70	6	65	11
Februari	76	74	2	60	16
Maret	76	75	1	70	6
April	76	71	5	73	3
Mei	76	76	0	75	1
Juni	76	72	4	67	9
Juli	76	76	0	64	12
Agustus	76	73	3	69	7
September	76	75	1	71	5

Sumber : Hasil Penelitian di PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan

Dari tabel berikut dapat diketahui sebagian gambaran dari disiplin kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan pada bulan Januari sampai dengan September 2020 dapat dilihat bahwa tingkat disiplin belum berkurang secara signifikan, walaupun tiap bulan menurun tetapi turunnya tidak signifikan. Dengan adanya keterlambatan pegawai maka diberikan teguran, yaitu :

1. Jika terlambat 1 kali dalam satu bulan diperingatkan secara lisan.
2. Jika terlambat 2 kali dalam satu bulan diberi teguran secara tertulis
3. Jika terlambat tiga kali dalam 1 bulan diberi surat peringatan tertulis (SP1), yang berakibat : tunda kenaikan pangkat atau promosi dan bonus dipotong 25%
4. Jika dalam 1 tahun dapat teguran tertulis sebanyak 2 kali diberi peringatan pertama (SP1)
5. Jika dalam 1 tahun dapat teguran tertulis 3 kali yang bersangkutan akan dipecat
6. Jika dalam satu tahun 6 kali terlambat berturut-turut dalam dua bulan yang bersangkutan akan dipecat.

Dan lebih cepatnya pulang kerja pegawai sebagian dikarenakan pegawai bertemu dengan nasabah yang dapat dijumpai pada Sore hari sebelum jam pulang kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Pegawai

Hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya menurut kamus bahasa Indonesia adalah kebudayaan, akal budi, pikiran manusia yang mempunyai peradaban . Budaya menggambarkan cara kita

melakukan segala sesuatu dan memberi dorongan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan .

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2011:305), disiplin adalah suatu tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Pengertian Motivasi Kerja

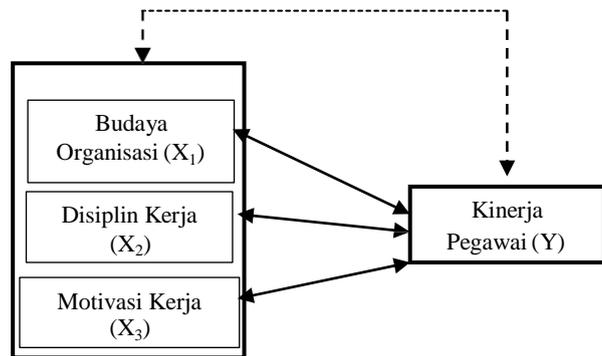
Istilah motivasi (*motivation*) atau motif (*motive*) populer di dalam dunia kehidupan yang menuntut prestasi. Motivasi merupakan kontribusi terhadap komitmen seseorang yang menyebabkan, menyalurkan dalam mencapai tujuan. Handoko (2003:251), menjelaskan istilah-istilah motivasi, antara lain : kebutuhan desakan, keinginan dan dorongan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Dan Motivasi Kerja (X_3), Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah sebuah prestasi tentang hasil-hasil yang dicapai dari pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kepegawaian selama kurun waktu tertentu. Untuk mengetahui bagaimana kinerja. Oleh sebab itu, menilai kinerja sesungguhnya tidak dapat hanya dengan memperhatikan hasil yang dicapai oleh individu tersebut, namun bagaimana mana proses individu yang bersangkutan mencapai hasil penting juga untuk dipertimbangkan.

Dari uraian tersebut dapat dikatakan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama dalam suatu organisasi akan semakin tinggi capaian kinerja pegawai nya, maka dapat diduga dalam pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja pegawai. Paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

- X_1 = Budaya Organisasi
- X_2 = Disiplin Kerja
- X_3 = Motivasi Kerja
- Y = Kinerja Pegawai

Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 , pada gambar 2.6 merupakan Variabel Bebas dan Y adalah Variabel Terikat.

Penelitian ini mengulas tentang tahapan penelitian terkait dengan metode – metode yang akan digunakan dalam penelitian, serta teknik – teknik dalam menganalisa masalah yang ditemukan dalam penelitian, yang terdiri dari bahasan – bahasan mengenai : sub – bab pendekatan penelitian, sub – bab analisa data, sub – bab analisis data dan sub – bab hipotesis penelitian. Secara terperinci sub – bab dalam bab 3 digambarkan sebagai berikut :

3. METODE PELAKSANAAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif,

Populasi

Tabel 2. Penyebaran Populasi Penelitian

No.	Nama Unit	Jumlah Pegawai (Populasi)
1	Branch manager	1
2	Branch Operation Manager	1
3	Branch Sales Supervisor	1
4	Mikro Banking Manager	8
5	Mikro Kredit Sales	15
6	Mikro Credit Administration	7
7	Teller Coordinator	5

8	Customer Service Officer	7
9	Customer Service Administration	8
-10	Mandiri Micro Collection	10
11	Financial Advisor AXA Mandiri	10
12	Driver	3
TOTAL		76

Sumber : Hasil Penelitian di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan

Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Tabel 3.Sampel Penelitian

No.	Nama Unit	Jumlah Pegawai (Populasi)
1	Branch manager	1
2	Branch Operation Manager	1
3	Branch Sales Supervisor	1
4	Mikro Banking Manager	8
5	Mikro Kredit Sales	15
6	Mikro Credit Administration	7
7	Teller Coordinator	5
8	Customer Service Officer	7
9	Customer Service Administration	8
-10	Mandiri Micro Collection	10
11	Financial Advisor AXA Mandiri	10
12	Driver	3
TOTAL		76

Sumber : Hasil Penelitian di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan

Definisi Operasional Variabel

Penjelasan yang terukur mengenai bagian variabel penelitian yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu :

Tabel 3.Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala pengukuran
1	Kinerja	Sebagai prestasi tentang hasil-hasil yang dicapai dari pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil pekerjaan 2. Kuantitas hasil pekerjaan 3. Waktu yang dibutuhkan dalam bekerja 4. Tanggung jawab dalam pekerjaan 	

		selama kurun waktu tertentu	5. Kerjasama dengan rekan kerja	
2	Budaya organisasi	Suatu sistem nilai nilai dan norma yang membentuk tingkah laku individual berupa interaksi yang diperkenalkan , diajarkan dan diterapkan baik individual maupun kelompok dalam organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loyalitas 2. Rasa kekeluargaan 3. Sikap saling menghormati 4. Kepedulian terhadap sesama 5. Penghargaan terhadap waktu 	Selalu = 5 Sering = 4 Kadang-kadang = 3 Jarang = 2 Tidak pernah = 1
3	Disiplin kerja	Sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan tugas tepat waktu 2. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya 3. Membina hubungan kerjasama 4. Sanggup menerima resiko 	
4	Motivasi kerja	Suatu kekuatan dalam diri seseorang yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan batin untuk melakukan suatu perbuatan dalam memenuhi kebutuhan kebutuhannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan baik 2. Ingin berprestasi 3. Suka menghadapi tantangan 4. Menciptakan sesuatu yang lebih baik 5. Dapat menguasai emosi 	

Uji Validitas

Uji coba validitas instrumen dilakukan untuk mendapatkan alat pengumpulan data yang sah (valid). perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan rumus

korelasi Product Moment kemudian r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Validitas Angket
- N = Jumlah Subjek
- $\sum X$ = Jumlah Skor Distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah Skor Distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Distribusi Y
- $\sum XY$ = Jumlah Perkalian Skor X dan skor Y

Kriteria pengujian adalah butir angket dinyatakan valid apabila $r_{xy \text{ hitung}} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%.

Hasil uji coba instrumen yang dilakukan untuk menguji validitas maka diperoleh hasil pada tabel 3.4

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Validitas Intrumental

Item Instrumen	Variabel X_1	Variabel X_2	Variabel X_3	Variabel Y	Keterangan
1	0,565	0,725	0,681	0,724	Valid
2	0,501	0,636	0,587	0,689	Valid
3	0,509	0,643	0,459	0,534	Valid
4	0,636	0,694	0,428	0,511	Valid
5	0,727	0,506	0,575	0,412	Valid
6	0,609	0,410	0,624	0,709	Valid
7	0,655	0,567	0,499	0,668	Valid
8	0,417	0,655	0,595	0,645	Valid
9	0,542	0,480	0,370	0,618	Valid
10	0,428	0,619	0,535	0,672	Valid

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas $r_{hitung} X_1, X_2, X_3$ dan Y masing- masing nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dari 0,3 maka disimpulkan seluruh item instrumen valid.

Uji Reliabilitas

Uji coba reliabilitas instrumen dilakukan untuk mendapatkan alat pengumpulan data yang ter andal atau reliabel dan instrumen yang tidak valid tidak diikuti dalam menghitung reliabilitas instrumen .perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien alpha (r_{11}), yaitu :

$$r_{11} = \frac{k - 1}{k} \left[\frac{\sum \sigma_t^2}{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}} \right]$$

$$\sigma_t^2 = \frac{n}{(\sum Y)^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{n}{n}$$

Keterangan :

- r_{11} = Reabilitas Instrumen
- k = Banyaknya Responden
- n = Jumlah Variabel Butir
- $\sum \sigma_t^2$ = Varians Kuadrat

Dengan indeks korelasi yang diberikan Arikunto (2003: 167) yang menyatakan:

- 0,80 sampai dengan 1,00 adalah sangat tinggi
- 0,60 sampai dengan 0,79 adalah tinggi
- 0,40 sampai dengan 0,59 adalah rendah
- Lebih rendah dari 0,40 adalah sangat rendah

Reliabilitas angket yang baik digunakan adalah yang mempunyai kategori tinggi atau sangat tinggi instrumen yang dilakukan untuk menguji reliabilitas maka diperoleh hasil yaitu :

Hasil Uji Coba Instrumen

Dari hasil uji coba instrumen budaya organisasi dan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai . Dari 10 buah item yang diuji coba ternyata semuanya dinyatakan reliabel dengan demikian ada 10 butir instrumen yang reliabel digunakan untuk menjaring data penelitian.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumental

Item instrument	Reliabilitas	Keterangan
Variabel X ₁	0,702	Reliabel
Variabel X ₂	0,736	Reliabel
Variabel X ₃	0,672	Reliabel
Variabel Y	0,765	Reliabel

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian Dengan SPSS Versi 20

Nilai Cronbach Alpha variabel kinerja > nilai koefisien yaitu 0,765 > 0,60 berdasarkan hasil uji reliabilitas keempat variabel di atas dapat disimpulkan bahwa keempat variabel telah reliabel dan layak dijadikan angket pengumpulan data

Teknik analisis data

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis. Hal ini sering disebut uji asumsi klasik yang didalamnya termasuk pengujian normalitas multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan test normality Kolmogorov Smirnov.

Data dapat dikatakan normal jika, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residua satu pengamatan ke pengamatan lain

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator model

regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi diantara variabel independen.

Uji Linearitas Dan Keberartian Regresi Sederhana

Garis regresi antara X₁ dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kalau tidak linear, maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.

Untuk uji linearitas dan keberartian regresi terlebih dahulu dicari persamaan regresi sederhana, yaitu :

$$\bar{Y} = a + bX$$

Uji kelinieran dan keberartian Y atas X₁ dengan terlebih dahulu mengelompokkan data dapat dihitung jumlah kuadrat Galat dengan rumus :

$$JK(G) = \sum_x \left\{ \sum_x^2 - \frac{(\sum K_x)^2}{n} \right\}$$

Uji kelinieran selanjutnya dihitung F_h dengan rumus

$$F = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}}$$

Hipotesis Ho : Koefisien arah regresi tidak linear

Ha : Koefisien arah regresi linear

Jika F_h < F_t maka persamaan regresi tersebut linear dan sebaliknya.

Uji keberartian digunakan rumus :

$$F_0 = \frac{JK_{(b/a)}}{RJK_{(S)}}$$

Hipotesis Ho : Koefisien arah regresi tidak berarti

Ha : Koefisien arah regresi berarti

Jika F_h > F_t maka persamaan regresi tersebut berarti dan sebaliknya.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Imam Ghozali (2013: 110) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan

regresi linear berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Menurut Sugiyono (2013: 135) mengatakan secara umum persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi variabel
X_1	= Budaya organisasi
X_2	= Disiplin kerja
X_3	= Motivasi kerja
e	= error

Uji Hipotesis

H_0 yang menyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji variabel bebas (X) secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Menurut Sugiyono (2013:220), rumus parsial manual uji parsial (Uji t) atau t-test sebagai berikut :

$$t_o = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

t_o	= t hitung
b_1	= Nilai koefisien variabel independen
S_{b_i}	= Nilai standar error dari variabel independen

Kriteria pengujian :

- 1) Menentukan taraf nyata (*level of significance*) sebesar 0,05 (5%)
- 2) Menentukan derajat kebebasan (df) dimana $df = n - 2$
- 3) Menentukan formula H_0 dan H_a
 - $H_0 : b_1 = 0$, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.

Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.

- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.
- $H_0 : b_2 = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.
- $H_0 : b_3 = 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.
- $H_a : b_3 \neq 0$, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.\

4) Keputusan atau kesimpulan pengujian

jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: Maka H_0 ditolak dan H_a diterima

jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: Maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel terikat Imam Ghozali (2015: 143), dalam penelitian ini mengandung uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Secara manual rumus uji F yang dipaparkan Sugiono (2013.: 225) , adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-1-k)}$$

R^2 = koefisien korelasi Berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Kriteria pengujian

- 1 Menentukan taraf nyata (*level of significance*) sebesar 0,05 (5%)
- 2 Menentukan derajat kebebasan (df) $f_{tabel} = 2 ; n - k - 1$
- 3 Menentukan formula H_0 dan H_a

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik-turunnya variabel Y. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$

Dalam analisis ini teknik mencari koefisien determinasi dengan menggunakan *out put* program SPSS pada tabel model summary bagian *adjust R square*. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi menurut Sugiyono (2003:231) adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r = Korelasi antara dua sampel

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *non paramatik Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah sudah terdistribusi secara normal atau tidak.

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

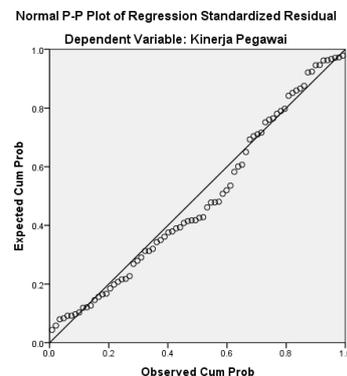
		Kinerja Pegawai
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.96526291
	Absolute	.100
Most Extreme Differences	Positive	.100
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.870
Asymp. Sig. (2-tailed)		.435

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian Dengan SPSS Versi 20

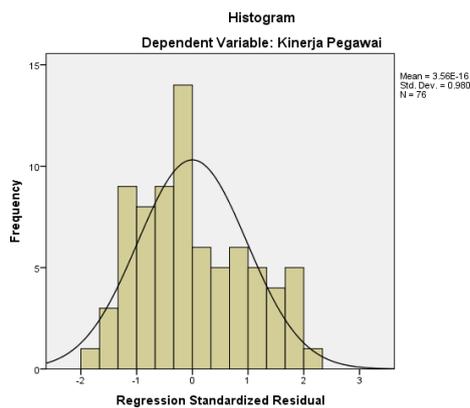
Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan normal P-P Plot Of Regression Standardized dan uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan melihat nilai signifikansi. Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh untuk variabel kinerja pegawai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 870 dengan *asymp sig* 0,435. Oleh karena nilai *asymp sig* tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja pegawai berdistribusi normal.



Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian Dengan SPSS Versi 20

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar pada sumbu diagonal dari grafik, yaitu jika data (titik-titik) menyebar dan mengikuti garis diagonal maka data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan gambar 4.1 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena data terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran data searah mengikuti garis diagonal tersebut.



Gambar Histogram

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan grafik gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal tidak condong ke kanan maupun ke kiri.

Uji Multikolinearitas

VIF < 10 dan mempunyai angka *tolerance* > 0,1. Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai sebagai berikut.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Budaya Organisasi	.976	1.025
1 Disiplin Kerja	.959	1.042
1 Motivasi Kerja	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

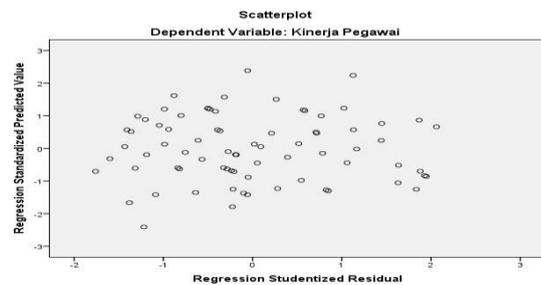
Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil tersebut maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi antara variabel variabel bebas yaitu variabel

motivasi kerja dan lingkungan kerja karena mempunyai VIF < 10 Dan *tolerance* > 0,1. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan program spss diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.189	7.428		.564	.575
1 Budaya Organisasi	.678	.087	.681	7.821	.000
1 Disiplin Kerja	.270	.106	.224	2.553	.013
1 Motivasi Kerja	.042	.102	-.036	-.414	.680

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian Dengan SPSS Versi 20

Hasil analisis regresi berganda dan didapatkan bisa dibuat persamaan linear $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
 $Y = 4,189 + 0,678 X_1 + 0,270 X_2 + 0,042 X_3$

Uji Hipotesis

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melakukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan.

Uji-t

Pada dasarnya Uji-t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	4.189	7.428		.564	.575		
Budaya Organisasi	.678	.087	.681	7.821	.000	.976	1.025
Disiplin Kerja	.270	.106	.224	2.553	.013	.959	1.042
Motivasi Kerja	.142	.102	.136	1.714	.025	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel di atas maka nilai koefisien secara parsial mulai dari masing-masing yaitu :

1. Variabel Budaya Organisasi X1

Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah 7.821 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,6657 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,821 > 1,6657$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0.0 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a di terima, artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.

2. Variabel Disiplin Organisasi X2

Nilai t_{hitung} variabel disiplin organisasi adalah 2.553 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,6657 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.553 > 1,6657$)

dan nilai $sig < 0,05$ ($0.01 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a di terima, artinya variabel disiplin organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.

3. Variabel Motivasi Kerja X3

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja adalah 1,614 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,6657 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,714 > 1,6657$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0.02 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a di terima, artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.

Uji F

Berdasarkan dari analisa dengan menggunakan program spss maka diperoleh hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	253.528	3	84.509	21.006	.000 ^b
Residual	289.669	72	4.023		
Total	543.197	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian Dengan SPSS Versi 20

Dari hasil perhitungan statistik spss yang tertera pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,006 dengan signifikansi 0,000 sedangkan, nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,72 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $21,006 > 2,72$ dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Karena nilai $sig < 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.445	2.006

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian Dengan SPSS Versi 20

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *Adjusted R Square*, diperoleh sebesar 0,445. Hal ini berarti 44,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja. Sedangkan sisanya 55,5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel variabel lainnya yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini seperti: variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi dan kemampuan personal.

5. SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji-t variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan, dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan, begitu juga variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.
2. Berdasarkan hasil Uji-F (Uji Serempak) nilai F_{hitung} sebesar 21,006 dengan signifikansi 0,000 sedangkan, nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,72 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $21,006 > 2,72$ dan nilai

$sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan.

3. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,445, berarti variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja mampu menjelaskan bagaimana Kinerja Pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan sebesar 44,5%. Sedangkan sisanya 56,5% oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan kepuasan kerja lingkungan kerja kemampuan personal iklim kerja dan faktor sosial ekonomi lainnya.

Saran

Berdasarkan penelitian, penulis mengemukakan beberapa saran bagi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan, agar prestasi dapat memperoleh kualitas dan kuantitas kerja yang optimal guna mewujudkan instansi dengan daya saing memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Adapun saran yang diajukan yaitu:

a. Bagi Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan

Untuk lebih meningkatkan budaya organisasi karyawan dengan membangun kerjasama, saling menghargai, peduli, dan saling empati terhadap semua anggota perusahaan. (contoh : tidak mengajak teman mengobrol saat jam kerja dan saat bersama nasabah.)
Kepada pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan agar lebih meningkatkan disiplin dalam bekerja dengan mengutamakan tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaannya masing-masing dengan memahami tugas

dan fungsi masing-masing anggota sebagai pegawai. (contoh : tidak terlambat dan tidak pulang sebelum jam pulang kerja)

b. Bagi Pemimpin PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan

1. Kepada pemimpin perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan untuk dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai, dengan tetap memberikan penghargaan kepada pegawai, sehingga pegawai terus memacu diri untuk bekerja dan meningkatkan prestasi. (contoh : memotivasi setiap bagian untuk tetap semangat mencari nasabah agar dapat mencapai target yang telah ditentukan)

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adler, Ronald B., & Rodman, George, 1982. *Human Communication*. New York: Rinehart and Winston, Inc.
- Amstrong, M dan A Baron. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Anshori. 2003. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara
- Beck, Terry. 1996. *School Change: The Personal Development Point Of View*. Educational Leadership Journal. Volume 53.No.6. Jurnal.
- Bernandin, H, John & Russel, Joyce E,A. 1993. *Human Resources Management*. Singapore: Mc.Graw-Hill Inc.
- Cochran, William, G. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*. Terjemahan. Rudiansyah, Jakarta: UI Press.
- Colguitt Jasson A. , Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danumihardja. 2008. "Studi Keterkaitan Antara Level Biaya Dan Mutu Lulusan". Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan. Jakarta: UHAMKA. Jurnal.
- Eti Rochaety, Poontjorini R, Irima Gusti Yanti. 2008. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Garry, Dessler. 1992. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James 1, Jhon M. Ivancevich, and James H Donnelly, Jr. 1994 *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
-1997 *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan: Dj arkasih. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Ginting, Bena. 2016. "Pengaruh Penelitian Prestasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Yayasan Pendidikan Medicom Medan", Tesis. Universitas Darma Agung
- Hamzah. B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
-2016 *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herminingsih. A. Kreestinawati. 2016, *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Ekonomi dan Sosial, Voleme 5, Nomor 3, November 2016, halaman 241 257. Jurnal.

- Irawan, A, Maarif, Syamsul, M. Affandi, Joko, M. 2015. Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* , Vol. I No I. Institut Pertanian Bogor. Jurnal.
- Julietta, 2008. "Hubungan Motivasi Belajar Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Akademi Kebidanan Putra Abadi Langkat", *Jurnal Akademia* Vol. 12 No.2 Kopertis Wilayah I : Sumatera Utara Jurnal.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) Departemen Pendidikan Nasional. Balai Pustaka.
- Kusnendi. 2005. *Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS & Lisrel 8*. Bandung: UPI.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan John Hi. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Alih Bahasa: Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa, E. 2005. *Standar Kompetensi dan sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyana, D dan Rakhmat, J. 2003. *Komunikasi Antar Budaya: Panduan Berkomunikasi dengan Orang-orang Berbeda Budaya*. Bandung: Rosdakarya.
- Mutmainnah, 2008. "Memberdayakan Potensi Guru Melalui Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Pendidik". *Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan*, Jakarta: UHAMKA. Jurnal.
- Ndraha, T. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pace R.W & Faules D.F., 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purba, Sukarman, 2009. *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.
-2009. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". *Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan*. Jakarta: UHAMKA. Jurnal.
- Rivai, Vertzhal. ahmad Fauzimah, Basri. 2008. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Hadiana Pudja Atmaka. Jakarta: Prehalindo.
- 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadiana Pudja Atmaka, Jakarta: Prehalindo.
- Roestiyah. 1986. *Masalah Pengajaran Sebagai Suatu Sistem*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sagala, H. Syaiful. 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- 2007. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Salma, Y. (2007). *Hubungan Antara Pengetahuan Desain Instruksional Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Pada Guru SMP Negeri Sub Rayon 9 Bandar Lampung*. www.Google.Diakes (2007). Website.

- Sardiman, A.M. 2004. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sehartian, P.A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- 1995, *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga Anton. 2010. "*Hubungan Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru DiSmp Negeri Kecamatan Raya KabupatenSimalungun*". Tesis. Universitas Negeri Medan
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sudjana. 1989. *Metode Statistik*. Tarsito: Bandung.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kinatitatif , Kualitatif dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H . 2009. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo, 2000.*Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Wibowo, 2009.*Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2008.*Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Yahya. 2009. *Seni Rupa Dalam Persepektif Ilmu*". Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan. Jakarta:UHAMKA.Jurnal.
- Zulkarnaen. 2009. "*Kontribusi Budaya Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah Medan*". Tesis. Medan: PPs Unimed.