



## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENEMPATAN JABATAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BPR BANK BANTUL (Perseroda)**

*The Influence of Organizational Culture, Position Placement and Motivation on The Work Performance of Employees of PT. BPR Bank Bantul (Perseroda)*

**Estu Gustari <sup>1)</sup>, Kusuma Chandra Kirana <sup>2)</sup>, Didik Subiyanto <sup>3)</sup>**

Email: [estugustari4@gmail.com](mailto:estugustari4@gmail.com) <sup>1)</sup>, [kusumack@ustjogja.ac.id](mailto:kusumack@ustjogja.ac.id) <sup>2)</sup>, [didiks@ustjogja.ac.id](mailto:didiks@ustjogja.ac.id) <sup>3)</sup>

Jl Kusumanegara No.157, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta  
Daerah Istimewa Yogyakarta 55167

### **Abstract**

*Organizational culture is a system of values, beliefs and habits in an organization that interact with the structure of its formal system to produce norms of organizational behavior. The purpose of this study is to partially and simultaneously determine the variables of organizational culture, position placement and motivation for the work performance of PT. BPR Bank Bantul. The method used in this study is using quantitative methods. The sampel retrieval technique used simple random sampling and obtained sampel as many as 98 employees of PT. BPR Bank Bantul. The results of this study show that the variable Organizational culture (X1) does not have a significant effect on job performance (Y). The position placement variable (X2) does not have a significant effect on job performance (Y). The motivation variable (X3) affects work performance (Y). Organizational culture, position placement and motivation simultaneously affect the work performance of PT. BPR Bank Bantul.*

**Keywords: Organizational Culture, Job Placement, Motivation, Work Performance**

### **Abstrak**

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara parsial dan simultan variabel budaya organisasi, penempatan jabatan dan motivasi terhadap prestasi kerja PT. BPR Bank Bantul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dan didapatkan sampel sebanyak 98 karyawan PT. BPR Bank Bantul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Variabel Penempatan jabatan (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Variabel motivasi (X3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Budaya organisasi, penempatan jabatan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Bank Bantul.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Penempatan Jabatan, Motivasi, Prestasi Kerja**

## PENDAHULUAN

Prestasi merupakan sebuah kebutuhan yang ingin di capai oleh setiap orang dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki hasil prestasi yang berbeda, karena setiap karyawan memiliki kemauan dan kemampuan yang berbeda. Keberhasilan suatu proses yang telah dihasilkan oleh individu dapat dilihat melalui prestasinya. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh pimpinan dan bawahannya.

Segala aktivitas yang berada di organisasi ataupun perusahaan, apabila untuk menjalankan kegiatan yang berkaitan dengan organisasi ataupun perusahaan kekurangan sumber daya manusia maka organisasi ataupun perusahaan tersebut kurang berjalan dengan baik. Perusahaan harus dapat menerapkan strategi terkait dengan tujuan untuk mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang sudah sesuai dengan kriteria perusahaan. Mengeksploitasi potensi sumber daya manusia yang dihubungkan dengan aplikasi ilmu pengetahuan dan kerja karyawan, teknologi, serta perilaku manusia, dalam rangka meningkatkan prestasi organisasi atau bisnis (Oktaviannur, 2020).

Penempatan merupakan suatu kebijakan yang telah diambil oleh pimpinan dalam suatu instansi atau pada bagian personalia guna menentukan seorang karyawan untuk berada diposisi saat ini atau tidak dipindahkan pada posisi tertentu berdasarkan pertimbangan keterampilan, keahlian atau kualifikasi tertentu (Maulana, SE., MM., 2019).

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bersikap melakukan aktivitas kerja, Dorongan tersebut bisa dari dalam seseorang ataupun dari luar. Dorongan dari dalam diri seseorang dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi sedangkan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang sudah ditetapkan untuk dicapai dalam kurun waktu yang sudah ditentukan (Juanita et al., 2021).

Menurut Mangkunegara dalam (Laima et al., 2019) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013 : 93) dalam (Juanita et al., 2021) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Prasetyo, 2020) data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik, sedangkan dalam statistik semua data harus berbentuk angka. Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data yang akan digunakan yaitu untuk menganalisis hubungan antar variable dinyatakan dalam bentuk angka atau skor dan juga menggunakan alat pengolah data. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, penempatan jabatan, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Bank Bantul.

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Bantul yang beralamat di Jl. Gajahmada No. 3 Bantul, Bantul. Subjek penelitian ini adalah orang-orang yang aktif dan tercatat resmi bekerja di PT. BPR Bank Bantul. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 130 karyawan, sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, jumlah sampel sebanyak 98 karyawan. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan menggunakan kuisioner untuk mengetahui tanggapan dari responden penelitian ini menggunakan *Skala Linkert*. Menurut (Sugiyono, 2014) *Skala Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, yaitu :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Netral (N) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Uji validitas**

Variabel	Pertanyaan	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,784	0,196	Valid
	X1.2	0,798	0,196	Valid
	X1.3	0,669	0,196	Valid
	X1.4	0,669	0,196	Valid
	X1.5	0,723	0,196	Valid
	X1.6	0,383	0,196	Valid
	X1.7	0,778	0,196	Valid
Penempatan Jabatan (X2)	X2.1	0,876	0,196	Valid
	X2.2	0,908	0,196	Valid
	X2.3	0,830	0,196	Valid
	X2.4	0,817	0,196	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,10	0,196	Valid
	X3.2	0,924	0,196	Valid
	X3.3	0,812	0,196	Valid
	X3.4	0,784	0,196	Valid
	X3.5	0,793	0,196	Valid
	X3.6	0,793	0,196	Valid
	X3.7	0,856	0,196	Valid
Prestasi Kerja	Y.1	0,788	0,196	Valid
	Y.2	0,843	0,196	Valid
	Y.3	0,751	0,196	Valid
	Y.4	0,832	0,196	Valid
	Y.5	0,773	0,196	Valid
	Y.6	0,819	0,196	Valid
	Y.7	0,810	0,196	Valid
	Y.8	0,796	0,196	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil dari uji validitas yang telah dilakukan, dihasilkan bahwa semua instrument variabel per pertanyaan semua nilai r-hitung > r-tabel. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada penelitian ini valid.

##### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,939	Reliabel
Penempatan Jabatan (X2)	0,930	Reliabel
Motivasi (X3)	0,930	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,961	Reliabel

Sumber : Data diolah

Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77458468
Most Extreme Differences	Absolute	.200
	Positive	.200
	Negative	-.169
Test Statistic		.200
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel diatas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup> lebih besar dari nilai a sebesar 5% (0,05.)

### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.184	2.154		4.729	.000		
1							
Budaya Organisasi	.152	.096	.123	1.594	.114	.544	1.839
Penempatan Jabatan	.033	.169	.020	.198	.843	.333	3.004
Motivasi	.733	.098	.733	7.491	.000	.341	2.935

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil perhitungan yang ada pada hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa VIF = 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 5**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.138	1.499		-.092	.927
Budaya Organisasi	-.045	.067	-.091	-.673	.503
Penempatan Jabatan	-.157	.117	-.230	-1.336	.185
Motivasi	.179	.068	.447	2.630	.010

a. Dependent Variable: Abs\_Ress

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat nilai sig. variabel X1 memiliki nilai sig. sebesar 0,503 > 0,05, X2 sebesar 0,185 > 0,05 dan X3 sebesar 0,10 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model ini karena besaran nilai sig. semua variabel independent memiliki nilai diatas 0,05.

**3. Teknik Analisis Data**

a. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.184	2.154		4.729	.000
Budaya Organisasi	.152	.096	.123	1.594	.114
Penempatan Jabatan	.033	.169	.020	.198	.843
Motivasi	.733	.098	.733	7.491	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa :

- 1) Konstanta = 10,184  
Jika variabel budaya organisasi, penempatan jabatan, dan motivasi dianggap sama dengan nol, maka variabel prestasi kerja sebesar 10,184
- 2) Koefisien  $\beta_1 = 0,152 X_1$  (Budaya Organisasi)  
Menyatakan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi prestasi kerja sebesar 0,152 atau berpengaruh positif yang artinya jika budaya organisasi di tingkatkan 1 satuan saja maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,152 satuan. Sebaliknya jika budaya organisasi di turunkan 1 satuan saja maka prestasi kerja menurun 0,152 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- 3) Koefisien  $\beta_2 = 0,033 X_2$  (Penempatan Jabatan)  
Menyatakan bahwa variabel penempatan jabatan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 0,033 atau berpengaruh positif yang artinya jika penempatan jabatan di tingkatkan 1 satuan saja maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,033 satuan. Sebaliknya jika penempatan jabatan di turunkan 1 satuan saja maka prestasi kerja menurun 0,033 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- 4) Koefisien  $\beta_3 = 0,733 X_3$  (Motivasi)  
Menyatakan bahwa variabel motivasi mempengaruhi prestasi kerja sebesar 0,733 atau berpengaruh positif yang artinya jika motivasi di tingkatkan 1 satuan saja maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,033 satuan. Sebaliknya jika motivasi di turunkan 1 satuan saja maka prestasi kerja menurun 0,033 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

b. Uji T

**Tabel 7**  
**Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.184	2.154		4.729	.000
Budaya Organisasi	.152	.096	.123	1.594	.114
Penempatan Jabatan	.033	.169	.020	.198	.843
Motivasi	.733	.098	.733	7.491	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pada kriteria pengujian t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dilakukan dengan menghitung nilai  $dk = n - k$ , dimana  $n = 98$ , sedangkan  $k = 3$  sehingga  $dk = 98 - 3 = 95$ . Sementara itu nilai t tabel untuk  $dk = 95$  dan untuk kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1)  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig. > 0,05$  maka dinyatakan tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial (individual)
- 2)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig. < 0,05$  maka dinyatakan ada pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial (individual)

Dari hasil pengolahan data untuk uji T pada tabel diatas maka didapatkan hasil sebagai berikut :

a) Variabel Budaya Organisasi (X1)

Diperoleh dari tabel t hitung 1,594 dan signifikan 0,114. Nilai tabel diperoleh dari nilai distribusi nilai yaitu 1,660. Maka pada kaidah pengambilan keputusan pada uji T yang tepat dan disesuaikan data yang dihasilkan yaitu  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan  $> 0,05$  dengan nilai  $1,594 < 1,660$  atau  $0,114 > 0,05$ . Maka artinya secara parsial variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y)

b) Variabel Penempatan Jabatan (X2)

Berdasarkan hasil tabel 4.11 maka diperoleh nilai t hitung 0,198 dan signifikan 0,843. Nilai tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 1,660. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada uji T yang tepat dan disesuaikan data yang dihasilkan yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $< 0,05$  dengan nilai  $0,198 < 1,660$  atau  $0,843 > 0,05$ . Maka artinya secara parsial variabel penempatan jabatan (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

c) Variabel Motivasi (X3)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.11 maka diperoleh nilai t hitung 7,491 dan signifikan  $< 0,000$ . Nilai tabel yang diperoleh 1,660. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada uji T yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $< 0,05$  dengan nilai  $7,491 > 1,660$  atau  $0,000 < 0,05$  maka artinya, secara parsial motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

c. Uji F

**Tabel 8**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	691.032	3	230.344	70.883	.000 <sup>b</sup>
	Residual	305.468	94	3.250		
	Total	996.500	97			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Penempatan Jabatan

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa nilai Fhitung 70,883 > F tabel 3,942. Maka, hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi (X1), Penempatan Jabatan (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama atau simultan terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT. BPR Bank Bantul.

d. Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.693	.684	1.803

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

Berdasarkan tabel diatas maka nilai koefisien determinan diketahui sebesar 0,693 menunjukkan bahwa 69,3% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, penempatan jabatan, dan motivasi. Sedangkan sisanya 30,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ditentukan.

## B. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menggunakan metode kuantitatif maka dapat dideskripsikan hasil penelitian sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan PT. BPR Bank Bantul

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki tidak pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang bekerja di PT. BPR Bank Bantul. Hal tersebut dibuktikan pada tabel 4.11 uji t bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai t hitung 1,594 yang berarti lebih kecil dari t tabel yaitu (1,594 < 1,660) dan memiliki nilai sig. sebesar 0,114 > 0,05 yang berarti tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga H1 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini tidak diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nasir et al., 2021) dengan judul budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan

## **2. Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Bank Bantul**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penempatan jabatan memiliki pengaruh tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang bekerja di PT. BPR Bank Bantul. Hal tersebut dibuktikan pada tabel 4.11 uji t bahwa variabel penempatan jabatan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,198 yang berarti lebih kecil dari t tabel (0,198 > 1,660) dan memiliki nilai sig. sebesar 0,843 > 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh terhadap prestasi kerja. Sehingga H2 yang menyatakan bahwa penempatan jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini tidak diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sumanti et al., 2018) dengan judul pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Fifgroup Cab. Manado. Dari hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak ada pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

## **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Bank Bantul**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang bekerja di PT. BPR Bank Bantul. Hal tersebut dibuktikan pada tabel 4.11 uji t bahwa variabel motivasi (X3) memiliki nilai t hitung 7,491 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu (7,491 > 1,660) dan memiliki nilai sig. sebesar 0,00 < 0,05 yang berarti ada pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga H3 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Studi Manajemen & Tinggi Ilmu Ekonomi, n.d.) dengan judul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba. Dari hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

## **4. Pengaruh Budaya Organisasi, Penempatan Jabatan, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Bank Bantul**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa budaya organisasi, penempatan jabatan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang berkerja di PT. BPR Bank Bantul. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.12 hasil uji F diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 70,883 dengan F tabel adalah 3,942 sehingga F hitung > F tabel (70,883 > 3,942). Dan diketahui nilai sig. 0,000 < 0,05, maka terbukti bahwa variabel budaya organisasi (X1), penempatan jabatan (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Bank Bantul. Sehingga H4 dalam penelitian ini diterima.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai PT. BPR Bank Bantul, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, Di buktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh t hitung 1,594 yang berarti lebih kecil dari t tabel yaitu (1,594 < 1,660) dan memiliki nilai sig. sebesar 0,114 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa penempatan jabatan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Di buktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh t hitung sebesar 0,198 yang berarti lebih kecil dari t tabel (0,198 > 1,660) dan memiliki nilai sig. sebesar 0,843 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan jabatan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh t hitung 7,491 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu (7,491 > 1,660) dan memiliki

nilai sig. sebesar  $0,00 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan bahwa budaya organisasi, penempatan jabatan dan motivasi apa bila secara bersama-sama dilakukan uji F maka berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 70,883 dengan F tabel adalah 3,942 sehingga  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $70,883 > 3,942$ ) dan diketahui nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi, penempatan jabatan dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan apa bila variabel independent secara Bersama-sama melakukan pengujian F.

## B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai masukan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi PT. BPR Bank Bantul
  - a. Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Bank Bantul. Padahal budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berekat pada organisasi dalam mewujudkan tujuannya, oleh karena itu peneliti menyarankan sebaiknya pimpinan mempertimbangkan pentingnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan hal ini dikarenakan dengan tingginya tingkat kesadaran akan budaya organisasi maka akan mempermudah penyelesaian masalah baik masalah internal maupun eksternal perusahaan.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya penempatan jabatan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Bank Bantul. Sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memahami bagaimana pentingnya ketetapan jabatan kerja sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik.
  - c. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. BPR Bank Bantul. Namun untuk lebih meningkatkan prestasi kerja karyawannya, PT. BPR Bank Bantul dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan indikator-indikator motivasi sebagai berikut :
    - 1) Kerja keras, yaitu pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.
    - 2) Orientasi masa depan, didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
    - 3) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal
    - 4) Usaha untuk maju, usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan
    - 5) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Bagi peneliti Selanjutnya  
Untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama diharapkan dapat memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dari penulis merekomendasikan menambah variabel -variabel lain yang secara logis dapat menjembatani pengaruh budaya organisasi dan penempatan jabatan terhadap prestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Any Isvandiari dan Lutfiatul F. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.*
- Hardani, S. Pd. , M. Si. , dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif.*
- Juanita, S. M., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perizinan Dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (Dppm Diy). *Journal Competency of Business*, 5(1), 36–47. <https://doi.org/10.47200/icob.v5i1.875>
- Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M., Kerja, P. P., Kerja, B., Kepuasan, D. A. N., Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3728–3737. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24864>
- Maulana, SE., MM., M. K. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jelajah Laut Nusantara Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 20(1). <https://doi.org/10.35137/jei.v20i1.244>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). *AkMen nn BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 18, 71–83.
- Oktaviannur, M. (2020). Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan Feedback Terhadap Prestasi Kerja Transportasi GOJEK di Palembang. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 368–374. <https://doi.org/10.22437/jssh.v4i2.10866>
- Prasetyo, G. A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT . Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar).*
- Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi, S. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba Ivalaina Astarina: Vol. VII (Issue 04).*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*
- Sumanti, I. C., Rumawas, W., Mukuan, D. D. S., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Fifgroup Cab. Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 1).