



Pengaruh Pendidikan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar

The Influence of Education, Organizational Culture, and Compensation on Employee Performance PD. BPR Sarimadu, Kampar Regency

Mardailis Dahlan^{1*}, Yusup², Abshor Marantika³

^{1*23} Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Bangkinang

e-mail: mardailisdahlan73@gmail.com^{1*}, yusup@stiebangkinang.ac.id²,
abshormarantika@stiebangkinang.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar. Sampel penelitian ini adalah 140 orang pegawai PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar. Pengolahan data penelitian dilakukan dengan analisis statistik regresi linear berganda dan menggunakan software SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan. Secara simultan, latar belakang pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar. Secara parsial, variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar adalah latar belakang pendidikan dan pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar. Variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar adalah kompensasi. Hubungan antara variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, kompensasi dengan kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar tergolong kuat. Kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 60,6 persen.

Kata Kunci: Kinerja; Pendidikan; Budaya Organisasi; Kompensasi

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of education, organizational culture and compensation on the performance of employees PD. BPR Sarimadu, Kampar Regency. The sample of this research is 140 employees of PD. BPR Sarimadu, Kampar Regency. Research data processing is done by statistical analysis of multiple linear regression and using SPSS software version 25.0. The results showed. Simultaneously, educational and training background, organizational culture, compensation have a significant effect on the performance of employees PD. BPR Sarimadu, Kampar Regency. Partially, the variables that have a significant effect on the performance of employees PD. BPR Sarimadu Kampar Regency is the educational and training background and organizational culture has a significant effect on the performance of employees PD. BPR Sarimadu, Kampar Regency. Variables that have no significant effect on the performance of employees PD. BPR Sarimadu Kampar Regency is compensation. The relationship between the variables of education and training background, organizational culture, compensation with the

performance of employees PD. BPR Sarimadu Kampar Regency is relatively strong. The contribution of the independent variable to the dependent variable is 60.6 percent.

Keywords: *Performance; Education; Organizational Culture; Compensation*

PENDAHULUAN

Dalam dunia perbankan diperlukan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan bank guna menghadapi perkembangan zaman, perusahaan dituntut menghadapi tantangan-tantangan di era global dan tidak dapat dipungkiri kompetisi antar perusahaan menuntut sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk selalu berkompetisi didalam bidangnya. Dalam sebuah kompetisi perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik dengan dua faktor tersebut maka sebuah perusahaan dapat menghadapi persaingan yang ada. Perusahaan dituntut harus bisa membangun dan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih cakap dan kompeten, sanggup beradaptasi terhadap keadaan yang berubah-ubah, serta memiliki kualitas yang handal. Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting, dikarenakan sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perencanaan dan pelaksanaan.

Selanjutnya kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya. Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar harus memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah. Tentu saja hal tersebut menjadi penilaian kinerja organisasi dengan ditopang kinerja individu yang profesional.

Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan tahunan, produktivitas kinerja karyawan dapat terlihat dari target pencapaian target laba bersih disetiap tahunnya. Berikut adalah data kinerja PD. BPR Sarimadu selama 3 (tiga) tahun terakhir.

Tabel 1. Ikhtisar Kinerja PD. BPR Sarimadu

No	Indikator	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1.	Rekening Tabungan	8,171	8,873	9,563
2.	Saldo	45,257,469,305.18	45,418,781,001.38	45,666,863,771.85
3.	Kredit	118,506,671.45	129,560,186,494.04	122,559,355,671.09
4.	Debitur	2.720	2.839	2.835
5.	NPL Netto	8.49 %	11.5	13.67
6.	NPL Bruto	14.85	17.19	20.49
7.	Kolektibiliti Lancar	2,087	1,693	1,660
8.	Laba/Rugi	-2,377,829,473.20	+881,510,299.38	-628,561,984.91

Sumber: PD. BPR Sarimadu, 2021

Berdasarkan data tabel di atas terlihat bahwa kinerja PD. BPR Sarimadu telah menunjukkan hasil pencapaian yang baik secara garis besar. Namun terjadi penurunan pada kolektibilitas lancar dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Dan terjadi penurunan laba/rugi juga dari tahun 2018 hingga tahun 2020.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pendidikan, budaya organisasi dan kompensasi. Dalam memberikan pelayanan tersebut karyawan harus memiliki pendidikan yang mumpuni dalam penguasaan ilmu dan pengetahuan tentang perbankan kemudian karyawan dibekali pendidikan yang tentunya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan serta memiliki tingkat pendidikan yang memadai dan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain pendidikan, karyawan PD. BPR Sarimadu juga harus memiliki budaya organisasi yang baik dalam bekerja dan semangat mendapatkan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Memberikan kompensasi yang pada dasarnya adalah hak karyawan merupakan dukungan real atas kontribusi karyawan karena telah mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pendidikan sangat berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal dan juga berkompeten, dengan pendidikan perusahaan dapat menjalankan program pengembangan bagi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Begitu pula dengan Keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya pendidikan. Pendidikan sangat dianjurkan didalam Al-Qur'an sehingga ayat yang pertama turun adalah Al-'Alaq 1-19 yaitu perintah untuk membaca. Dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya.

Tabel 2. Data Karyawan PD. BPR Sarimadu Bangkinang Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Desember 2020		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
I.	Pegawai Tetap	54	28	82
1	Tingkat Sarjana	29	17	46
2	Tingkat Sarjana Muda	8	5	13
3	Tingkat SLTA	26	6	22
4	Tingkat SLTP	1	0	1
5	Tingkat SD	0	0	0
II.	Pegawai Kontrak/Honorer	44	14	58
1	Tingkat Sarjana	7	5	12
2	Tingkat Sarjana Muda	0	4	4
3	Tingkat SLTA	35	4	39
4	Tingkat SLTP	2	1	3
5	Tingkat SD	0	0	0
	JUMLAH	98	42	140

Sumber: PD. BPR Sarimadu Bangkinang, 2021

Hal yang paling mendasar dalam mewujudkan seluruh strategi PD. BPR Sarimadu adalah sumber daya manusia yang mampu bersaing di tengah perkembangan pasar dan pesatnya teknologi. Hal ini didasari oleh PD. BPR Sarimadu seluruh kualitas pegawainya terus ditingkatkan, ini dapat dilihat bahwa komposisi terbesar pegawainya adalah sarjana. Namun tetap

disadari bahwa sektor pendidikan formal belum sepenuhnya melahirkan lulusan yang bermutu tinggi pada setiap tingkatan, tetapi program pendidikan belum sepenuhnya menjawab kebutuhan tenaga kerja terampil yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Ini sesuai dengan beberapa pernyataan yang menyatakan bahwa ijazah formal tidak ada artinya dalam mengantarkan pegawai menjadi tenaga yang benar-benar profesional tanpa ada *on the job training* dan program pengembangan sumber daya manusia pada lembaga yang berkepentingan.

Selain pendidikan faktor pengaruh budaya organisasi yang kuat dan sehat merupakan isu yang telah digambarkan oleh banyak perusahaan di tingkat global yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2002:284) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Menurut Moeljono, (2005: 16) budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku pasti

Salah satu peranan penting nilai-nilai di dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah melalui peningkatan motivasi. Hubungan kinerja yang maksimal dengan budaya organisasi tampak jelas dirasakan oleh perusahaan yang memiliki filosofi/esensi nilai-nilai yang kuat baik dari sisi lingkungan internal maupun terhadap lingkungan eksternal perusahaan. Tika (2006:141) menyatakan bahwa budaya organisasi membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan.

Kemudian yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menyelesaikan tugas yang diberikan maka kinerja baru dinyatakan tercapai. Agar karyawan melakukan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sebaiknya pihak perusahaan mengerti dan memperhatikan kebutuhan para karyawan yaitu yang paling utama adalah uang karena mereka kerja tujuannya untuk mendapatkan uang, dengan demikian karyawan akan termotivasi, dalam hal ini yang dimaksud adalah gaji dan kompensasi.

Tabel 3. Daftar Gaji Pegawai PD. BPR Sarimadu

No	Jabatan	Gaji / Honor Diterima
1	Kepala Bagian	9,000,000
2	Pimpinan Cabang	9,500,000
3	Kepala Seksi	8,000,000
4	Pegawai Tetap	7,000,000
5	Pegawai Kontrak	3,000.000

Sumber: PD. BPR Sarimadu Bangkinang, 2021

Perusahaan, baik milik negara maupun swasta sebagai suatu perilaku ekonomi yang tidak lepas dari kondisi globalisasi. Era globalisasi yang sedang berkembang saat ini memiliki suatu dampak dalam suatu persaingan dunia termasuk dalam dunia bisnis. Sebagai konsekuensi logis dari timbulnya persaingan yang semakin tajam, ada tiga kemungkinan yaitu, mundur, bertahan atau tetap unggul dan bahkan semakin berkembang.

PD. BPR Sarimadu merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Kampar yang bergerak dibidang Lembaga Keuangan Perbankan (Bank Perkreditan Rakyat) yang

memiliki pendidikan dan budaya organisasi yang beragam serta perbedaan kompensasi yang karyawan dapatkan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel (Creswell, 2010:5). Metode yang dipakai dalam penelitian ini berupa metode penelitian survei. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006: 3) penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Penelitian ini dilaksanakan di PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu Kabupaten Kampar Jl. DI. Panjaitan No. 96, Bangkinang Kota, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan dari Bulan Oktober 2020 sampai April 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sarimadu Kabupaten Kampar yang terdiri dari Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak/Honorar. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Daftar Jumlah Pegawai PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar

No	Program Studi	Jumlah
1.	Pegawai Tetap	82
2.	Pegawai Kontrak/Honorar	58
	Jumlah	140

Sumber: PD. BPR Sarimadu Kab. Kampar, 2021

Menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara menggunakan *teknik survey* yaitu teknik penentuan sampel dengan teknik survey adalah menetapkan semua populasi sebagai responden penelitian. maka dari pada itu jumlah sampel penelitian ini adalah 140 orang pegawai PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri atas empat variabel, yaitu variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan (X_1), variabel budaya organisasi (X_2), variabel kompensasi (X_3), dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan permasalahan.

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data deskriptif yakni menurut Sugiyono (2012:11) data deskriptif adalah data yang berbentuk kata sekema dan gambar. Selanjutnya data kualitatif merupakan data yang berbentuk selain angka. Data kualitatif dapat dikumpulkan dengan cara wawancara, analisis dokumen, FGD, observasi, pemotretan gambar atau perekaman video. Dan data kuantitatif yakni menurut Sugiyono (2012:11) data kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka dan kemudian dihitung dan disimpulkan. Data kuantitatif biasanya dijadikan sebagai bahan dasar bagi setiap permasalahan yang bersifat statistik. Data ini umumnya diolah memakai teknik perhitungan matematika.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua kelompok sumber data, sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden, dalam hal ini responden tersebut adalah pegawai PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar.

2. Data Sekunder

Adalah data yang penulis peroleh dari buku, tesis, jurnal, tulisan-tulisan yang didapat dari pencarian diinternet (searching) serta data juga diperkuat dari gambaran umum, struktur organisasi dan data pendukung lainnya dari PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, riset lapangan (interview), dan riset kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini disajikan hasil penelitian yang diolah sesuai dengan tujuan penelitian. Pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan dua aplikasi yakni microsoft excel dan SPSS versi 25.

Karakteristik Identitas Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan golongan ruang. Karakteristik responden dalam penelitian penting untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden. Pengumpulan data karakteristik responden ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PD. BPR Sarimadu.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner/angket, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 70 % atau berjumlah 98 orang, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya 30 % atau berjumlah 42 orang. Dengan demikian karyawan PD. BPR Sarimadu didominasi oleh laki-laki. Hal tersebut didasari dengan intensitas dan beban kerja yang tinggi sehingga terkadang pekerjaan harus diselesaikan lebih dari jam kerja yang telah ditetapkan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner/angket, maka diperoleh data tentang pendidikan responden yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Berdasarkan gambar 2 di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pendidikan responden dalam penelitian ini yaitu SMA sebanyak 65 orang atau 47 %. Sedangkan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 58 orang atau 41 %. dan D3 sebanyak 17 orang atau 12 %. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pendidikan SMA dan S1 dominan karena memang dalam merekrut karyawan dalam beberapa tahun terakhir ini lebih mengutamakan untuk merekrut karyawan dengan latar belakang pendidikan sarjana (S1) dari berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan PD. BPR Sarimadu. Demikian juga dengan pendidikan SMA yang mendominasi karyawan PD. BPR Sarimadu, hal ini disebabkan PD. BPR Sarimadu memiliki kantor cabang di berbagai tempat di Kabupaten Kampar, tentu membutuhkan tenaga keamanan dan kebersihan yang berlatar belakang pendidikan SMA.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner/angket, maka diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Berdasarkan gambar 3. di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian berusia antara 20 s/d 30 tahun yaitu sebanyak 54 orang atau 39 %, usia 30 s/d 40 sebanyak 51 orang atau 36 %. Hal tersebut menggambarkan bahwa PD. BPR Sarimadu lebih didominasi oleh usia muda yang energik dan cekatan dalam bekerja. Memiliki profesionalitas yang tinggi dan mampu diberikan pekerjaan yang membutuhkan tekanan yang lebih oleh pimpinan. Sedangkan usia 40 s/d 50 tahun sebanyak 27 tahun atau 19 % dan untuk umur di atas 50 tahun hanya 8 orang atau 6 %. Dari data tersebut menunjukkan bahwa responden yang berusia lebih tua dapat menjadi tempat berbagi pengalaman dan ilmu bagi karyawan yang baru masuk atau meniti karir di PD. BPR Sarimadu.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner/angket, maka diperoleh data tentang masa kerja responden yang dapat dilihat pada gambar 4. berikut ini:



Berdasarkan gambar 4. di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan dengan masa kerja 1 s/d 5 tahun memiliki persentase yang terbesar yaitu 29 % atau sejumlah 41 orang, kemudian masa kerja 16 tahun ke atas memiliki persentase terbesar kedua sebesar 27 % atau sejumlah 38 orang, kemudian masa kerja 11 s/d 15 tahun memiliki sebesar 24 % atau 33 orang, sedangkan masa kerja 6 s/d 10 tahun memiliki persentase sebesar 20 % atau sejumlah 28 orang. Lamanya masa kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menganalisa dan menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja 1 - 5 tahun merupakan masa kerja yang penuh semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, produktif dan inovatif yang tinggi. Masa kerja di atas 16 tahun merupakan masa kerja karyawan yang sudah mampu memutuskan sebuah keputusan dan mengambil kebijakan yang tepat dan cepat. Dari jumlah responden yang ada, terdapat keseimbangan antara karyawan yang di bawah 5 tahun dengan karyawan yang sudah lebih lama menyandang status karyawan PD. BPR Sarimadu.

Hasil Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini melibatkan 140 orang responden. Berikut disajikan deskripsi jawaban responden mengenai item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian.

Hasil Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Jumlah pernyataan yang diajukan untuk variabel Kinerja (Y) sebanyak 22 pernyataan yang terdiri dari 8 pernyataan untuk dimensi kecakapan, 9 pernyataan untuk dimensi pengalaman dan kesungguhan, 5 pernyataan untuk dimensi waktu.

Tabel 5. Hasil Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Item	Pernyataan Kecakapan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata- rata	Ket
		5	4	3	2	1			
1	Saya memahami lingkup pekerjaan yang ditugaskan kepada saya;	F	0	0	0	80	60	140	Sangat Tidak Baik
		%	0	0	0	57.1	42.9		
2	Saya bisa mengerjakan tugas yang diembankan oleh pimpinan;	M	0	0	0	160	60	220	1.57
		F	0	0	0	77	63		
3	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam setiap tugas yang diembankan;	%	0	0	0	55	45	100	1.55
		M	0	0	0	154	63		
4	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan;	F	0	19	61	42	18	140	2.45
		%	0	13.6	43.6	30	12.8		
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki;	M	0	76	183	84	0	343	2.45
		F	0	59	73	7	1		
6	Saya terampil dibandingkan	%	0	42.1	52.2	5	0.7	100	3.36
		M	0	236	219	14	1		
7	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki;	F	0	4	0	60	76	140	1.51
		%	0	2.9	0	42.8	54.3		
8	Saya terampil dibandingkan	M	0	16	0	120	76	212	1.51
		F	0	0	36	150	53		
9	Saya terampil dibandingkan	M	0	0	36	150	53	239	1.51
		F	0	17	23	70	30		
10	Saya terampil dibandingkan	%	0	12.2	16.4	50	21.4	100	2.19
		M	0	68	69	140	30		

7	rekan kerja yang lainnya;									
	Saya mampu menggunakan microsoft office (word, presentation dan excel)	F	0	0	5	62	73	140		
		%	0	0	3.5	44.3	52.1	99.9		
		M	0	0	15	124	73	212	1.51	Sanga Tidak Baik
8	Pimpinan sering memberikan masukan dan koreksi terhadap pekerjaan yang telah saya kerjakan;	F	0	0	23	91	26	140		
		%	0	0	16.4	65	18.6	100		
	Pengalaman dan Kesungguhan Pekerjaan yang saya selesaikan	F	0	1	28	63	48	140		
		%	0	0.7	20	45	34.3	100		
9	mendapat penilaian yang baik dari pimpinan;	M	0	4	84	126	48	262	1.87	Tidak Baik
10	Saya puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan;	F	0	0	19	79	42	140		
		%	0	0	13.6	56.4	30	100		
	Saya selalu selesai dan tuntas melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan;	M	0	0	57	158	42	257	1.84	Tidak Baik
11	Saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien;	F	0	1	12	78	49	140		
		%	0	0.7	8.6	55.7	35	100		
		M	0	4	36	156	49	245	1.75	Sanga Tidak Baik
12		F	0	0	1	99	40	140		
		%	0	0	0.7	70.7	28.6	100		
		M	0	0	3	198	40	241	1.72	Sanga Tidak Baik
13		F	0	0	18	88	34	140	1.89	

	Pimpinan selalu puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan;	%	0	0	12.8	62.9	24.3	100		
	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target dari pimpinan;	M	0	0	54	176	34	264		Tidak Baik
	Pimpinan memuji setiap pekerjaan yang telah selesai saya kerjakan;	F	0	1	20	76	43	140		
14		%	0	0.7	14.3	54.3	30.7	100	1.85	Tidak Baik
		M	0	4	60	152	43	259		Tidak Baik
		%	0	0	8.6	53.6	37.9	100.1		
15		F	0	6	39	79	16	140	2.25	Tidak Baik
		%	0	4.3	27.9	56.4	11.4	100		
		M	0	24	117	158	16	315		
		F	0	0	27	74	39	140		
16		%	0	0	19.3	52.8	27.9	100	1.91	Tidak Baik
		M	0	0	81	148	39	268		
		F	0	0	26	73	41	140		
17		%	0	0	18.6	52.1	29.3	100	1.89	Tidak Baik
		M	0	0	78	146	41	265		
	Waktu	F	0	1	12	74	53	140		
18		%	0	0.7	8.6	52.9	37.9	100.1	1.69	Sanga Tidak Baik
		M	0	0	36	148	53	237		
		F	0	1	6	67	66	140		
19		%	0	0.7	4.3	47.9	47.1	100	1.56	Sanga Tidak Baik
		M	0	0	18	134	66	218		
		F	0	0	29	45	66	140		
20		%	0	0	20.7	32.2	47.1	100	1.74	Sanga Tidak Baik
		M	0	0	87	90	66	243		

	dan butuh solusi tentang pekerjaan saya;								
	Saya tidak pernah mengecewakan pimpinan dalam bekerja;	F	0	1	24	66	49	140	
		%	0	0.7	17.1	47.1	35	99.9	
21	Saya melayani tamu dengan baik;	M	0	0	72	132	49	253	1.81
									Tidak Baik
22		F	0	0	12	75	53	140	1.71
									Sanga Tidak Baik
									1.89
									Tidak Baik
									Rata-rata

Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa secara umum jawaban untuk variabel Kinerja (Y) tergolong tidak baik. Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan kriteria yang terdapat pada tabel 3.4. Rata-rata skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan” yakni sebesar 3,36. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pentingnya ketelitian dalam melaksanakan tugas di Bank Sarimadu. Rata-rata skor terendah sebesar 1,51 terdapat pada beberapa item pernyataan seperti, “saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” dan “saya mampu menggunakan microsoft office (word, presentation dan excel)”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden masih perlu meningkatkan kemampuan tentang penggunaan program microsoft office dan masih ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

Jumlah pernyataan untuk variabel Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan (X₁) sebanyak 20 pernyataan, yang terdiri dari 4 pernyataan untuk latar belakang pendidikan, 16 pernyataan untuk pelatihan.

Tabel 6. Hasil Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata	Kinerja	
		5	4	3	2	1				
Latar Belakang Pendidikan										
1	Saya bekerja di Bank sesuai dengan latar belakang pendidikan saya;	F	0	0	16	70	54	140	1.73	Sanga Tidak Baik
		%	0	0	11.4	50	38.6	140		
		M	0	0	48	140	54	242		
		%	0	0	12.9	65.7	21.4	100		

		M	0	0	54	184	30	268		
			5	4	3	2	1			
2	Pendidikan berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan;	F	0	0	6	48	86	140		Sanga
		%	0	0	4.3	34.3	61.4	100	1.43	Tidak
		M	0	0	18	96	86	200		Baik
3	Perlu adanya evaluasi periodik terhadap pendidikan dan pelatihan;	F	0	0	26	19	95	140		Sanga
		%	0	0	18.5	13.6	67.9	100	1,51	Tidak
		M	0	0	78	38	95	211		Baik
4	Saya puas dengan tugas yang diberikan oleh instansi saya bekerja.	F	0	0	28	59	53	140		Sanga
		%	0	0	20	42.1	37.9	100	1.82	Tidak
		M	0	0	84	118	53	255		Baik
Pelathan										
5	Materi yang diberikan dalam diklat dapat menunjang pekerjaan saya	F	0	0	1	59	86	146		Sanga
		%	0	0	0.7	42.2	57.1	100	1.42	Tidak
		M	0	0	3	118	86	207		Baik
6	Diklat yang saya ikuti dapat meningkatkan pengetahuan saya	F	0	0	0	54	86	140		Sanga
		%	0	0	0	38.6	61.4	100	1.39	Tidak
		M	0	0	0	108	86	194		Baik
7	Materi diklat yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	F	0	0	6	75	59	140		Sanga
		%	0	0	4.3	53.6	42.1	100	1.62	Tidak
		M	0	0	18	150	59	227		Baik
8	Materi yang diberikan dalam program diklat yang saya ikuti mudah dimengerti	F	0	0	9	90	41	140		Sanga
		%	0	0	6.4	64.3	29.3	100	1.77	Tidak
		M	0	0	27	180	41	248		Baik
9	Metode diklat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya;	F	0	0	15	85	40	140		Tidak
		%	0	0	10.7	60.7	28.6	100	1.82	Baik
		M	0	0	45	170	40	255		
10	Metode diklat mudah dipahami;	F	0	0	27	64	49	140		Tidak
		%	0	0	10.7	60.7	28.6	100	1.84	Baik
		M	0	0	81	128	49	258		
11	Metode diklat mampu saya praktekan ketika bekerja di kantor.	F	0	0	25	51	64	140		Sanga
		%	0	0	17.9	36.4	45.7	100	1.72	Tidak
		M	0	0	75	102	64	241		Baik
			5	4	3	2	1			

12	Instruktur cakap dalam memberikan diklat;	F	0	0	15	110	15	140	2.00	Tidak Baik
		%	0	0	10.7	78.6	10.7	100		
		M	0	0	45	220	15	280		
		F	0	0	25	90	25	140		
13	Instruktur banyak menambah keterampilan yang saya butuhkan dalam bekerja;	%	0	0	17.9	64.3	17.9	100.1	2.00	Tidak Baik
		M	0	0	75	180	25	280		
14	Instruktur bersikap profesional selama diklat berlangsung	F	0	0	8	94	38	140	1.79	Sangat Tidak Baik
		%	0	0	5.7	67.2	27.1	100		
		M	0	0	24	188	38	250		
		F	0	8	14	67	51	140		
15	Saya senang mengikuti pelatihan yang diberikan;	%	0	5.7	10	47.9	36.4	100	1.85	Tidak Baik
		M	0	32	42	134	51	259		
		F	0	0	18	98	24	140		
		%	0	0	12.9	70	17.1	100		
16	Diklat yang saya ikuti tidak membosankan;	M	0	0	54	196	24	274	1.96	Tidak Baik
		F	0	4	37	89	13	143		
17	Sesi materi diklat tepat waktu dan disiplin.	%	0	0.7	26.4	63.6	9.3	100	2.11	Tidak Baik
		M	0	0	111	178	13	302		
		F	0	0	27	99	14	140		
		%	0	0	19.3	70.7	10	100		
18	Ruang pelatihan sangat kondusif;	M	0	0	81	198	14	293	2.09	Tidak Baik
		F	0	0	18	87	35	140		
19	Akomodasi bagi peserta diklat sangat layak dan sangat membantu;	%	0	0	12.9	62.1	25	100	1.88	Tidak Baik
		M	0	0	54	174	35	263		
		F	0	0	18	92	30	140		
		%	0	0	12.9	62.1	25	100		
20	Panitia pelatihan mampu memberikan fasilitas yang memuaskan selama pelatihan berlangsung	M	0	0	54	174	35	263	1.91	Tidak Baik
		F	0	0	18	92	30	140		
Rata-rata									1,78	Sangat Tidak Baik

Pada tabel di atas 7 diketahui bahwa dari segi latar belakang pendidik and an pelatihan, rata-rata keseluruhan tergolong tidak baik. Rata-rata skor tertinggi hanya 2,09 untuk pernyataan, “Panitia pelatihan mampu memberikan fasilitas yang memuaskan selama pelatihan berlangsung”. Hal tersebut berarti bahwa sebagian besar responden cenderung tidak setuju dengan item pernyataan yang diajukan. Skor terendah sebesar 1,42 untuk item pernyataan, “Materi yang diberikan dalam diklat dapat menunjang pekerjaan saya”, dengan demikian dapat dikatakan bahwa

responden menilai bahwa materi yang diberikan pada diklat masih belum relevan dengan pekerjaan.

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Jumlah pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) terdiri dari 55 pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan untuk dimensi innovation & risk taking, 6 pernyataan untuk dimensi attention to detail, 8 pernyataan untuk outcome orientation, 8 pernyataan untuk people orientation, 10 pernyataan untuk team orientation, 7 pernyataan untuk affersiveness dan 6 pernyataan untuk dimensi stability. Berhubung pernyataan pada variabel X_2 ini cukup banyak, maka penyajian hasil tanggapan responden secara detail dicantumkan pada lampiran. Ringkasan dari hasil deskripsi jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Ringkasan Hasil Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_2)

No	Dimensi	Rata-rata	Keterangan
1	Innovation & Risk Taking	2,19	Tidak Baik
2	Attention Detail	2,12	Tidak Baik
3	Outcome Orientation	2,27	Tidak Baik
4	People Orientation	2,04	Tidak Baik
5	Team Orientation	2,02	Tidak Baik
6	Affresiveness	2,05	Tidak Baik
7	Stability	2,33	Tidak Baik

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa seluruh jawaban pada tiap dimensi tergolong tidak baik. Skor terendah pada dimensi team orientation sebesar 2,02 dan tertinggi pada stability sebesar 2,33. Jika dilihat pada rekapitulasi jawaban responden (lampiran) skor tertinggi terdapat pada item pernyataan, “Perusahaan Daerah ini melakukan acara family gathering secara rutin”. Skor terendah pada item pernyataan, “Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim”. Rata-rata skor jawaban tersebut secara keseluruhan menggambarkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju dengan item pernyataan yang diajukan, sehingga posisi jawaban responden pada variabel ini tergolong tidak baik.

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_3)

Pernyataan untuk variabel Kompensasi sebanyak 21 pernyataan yang terdiri dari 3 pernyataan untuk dimensi gaji, 2 pernyataan untuk dimensi upah, 5 pernyataan untuk insentif, 3 pernyataan untuk tunjangan, 8 pernyataan untuk dimensi fasilitas. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 2,06 atau tergolong tidak baik. Untuk lebih jelasnya uraian hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_3)

Item	Pernyataan		Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			5	4	3	2	1		
Gaji									
1	Perusahaan	F	0	0	0	30	110	140	1.21
	Daerah	%	0	0	0	21.4	78.6	140	
	memberikan	M	0	0	0	60	110	170	

	gaji setiap bulan dengan tepat waktu;								
	Gaji yang diberikan mampu	F	0	0	2	28	110	140	
		%	0	0	1.4	20	78.6	100	
2	memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan;	M	0	0	6	56	110	172	1.23
	Gaji yang saya terima mampu	F	0	0	7	26	107	140	
		%	0	0	5	18.6	76.4	100	
3	meningkatkan semangat kerja saya setiap hari;	M	0	0	21	52	107	180	1.29
	Upah								
	Perusahaan Daerah	F	2	30	22	37	49	140	
		%	1.4	21.4	15.7	26.4	35	99.9	
4	memberikan upah berdasarkan jam kerja;	M	10	120	66	74	49	319	2.28
	Upah yang diterima	F	0	14	14	82	30	140	
		%	0	10	10	58.6	21.4	100	
5	menambah penghasilan saya dalam bekerja;	M	0	56	42	164	30	292	2.09
	Insentif								
	Saya pernah mendapatkan insentif dari perusahaan daerah;	F	0	1	24	90	25	140	
		%	0	0.7	17.1	64.3	17.9	100	
6		M	0	4	72	180	25	281	2.01
	Saya sering mendapatkan insentif dari	F	5	41	36	41	17	140	
		%	3.6	29.3	25.7	29.3	12.1	100	
7		M	25	164	108	82	17	396	2.83

8	perusahaan daerah; Saya selalu mengejar insentif yang telah ditentukan oleh perusahaan daerah;	F	5	19	38	57	21	140	2.50	
	%	3.6	13.6	27.1	40.7	15	100			
9	Insentif yang saya terima membuat saya semangat bekerja;	F	0	7	45	64	24	140	2.25	
	%	0	5	32.2	45.7	17.1	100			
10	Mendapatkan insentif adalah prioritas saya.	F	4	24	44	53	15	140	2.64	
	%	2.9	17.1	31.4	37.9	10.7	100			
11	Tunjangan Perusahaan Daerah juga memberikan tunjangan kepada karyawan yang telah bekerja;	F	0	6	5	76	53	140	1.74	Sangat Tidak Baik
	%	0	4.3	3.6	54.2	37.9	100			
12	Saya mendapatkan tunjangan atas jabatan yang saya emban;	F	0	4	6	94	36	140	1.84	Tidak Baik
	%	0	2.9	4.3	67.1	25.7	100			
13	Tunjangan yang diberikan sangat besar dan mendukung;	F	0	0	45	62	33	140	2.09	Tidak Baik
	%	0	0	32.1	44.3	23.6	100			
		M	0	0	135	124	33	292		

		Fasilitas								
14	Saya	F	0	4	25	80	31	140	2.01	Tidak Baik
	mendapatkan fasilitas dari kantor atas jabatan yang saya emban;	%	0	9.3	30	35	25.7	100		
		M	0	16	75	160	31	282		
15	Seluruh fasilitas yang saya butuhkan dipenuhi oleh perusahaan ;	F	0	13	42	49	36	140	2.23	Tidak Baik
		%	0	0	29.2	27.9	42.9	100		
		M	0	52	126	98	36	312		
16	Fasilitas keagamaan juga merupakan hal utama bagi perusahaan;	F	0	0	41	39	60	140	1.86	Tidak Baik
		%	0	0	29.3	27.9	42.9	100.1		
		M	0	0	123	78	60	261		
17	Fasilitas yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang saya kerjakan;	F	0	0	42	72	26	140	2.11	Tidak Baik
		%	0	0	30	51.4	18.6	100		
		M	0	0	126	144	26	296		
18	Mendapatkan fasilitas dari perusahaan merupakan prioritas utama saya;	F	0	45	23	42	30	140	2.59	Tidak Baik
		%	0	32.1	16.4	30	21.4	99.9		
		M	0	180	69	84	30	363		
19	Saya puas dengan fasilitas yang	F	0	0	37	70	33	140	2.03	Tidak Baik
		%	0	0	38.6	46.4	15	100		
		M	0	0	111	140	33	284		

	diberikan oleh perusahaan; Suasana dan lingkungan kerja saya sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja;								
	F	0	0	54	65	21	140		
	%	0	3.6	26.4	45.7	24.3	100		
	M	0	0	162	130	21	313		
20								2.24	Sangat Tidak Baik
	Perusahaan memberikan peluang merata untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi;								
	F	0	5	37	64	34	140		
	%	0	3.6	26.4	45.7	24.3	100		
	M	0	20	111	128	34	293		
21								2.09	Sangat Tidak Baik

Pada tabel 8 diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada item pernyataan, “Saya sering mendapatkan insentif dari perusahaan daerah” sebesar 2,83. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan cukup setuju terhadap item pernyataan yang diberikan, namun jumlah yang tidak setuju masih banyak sehingga rata-rata masih berada di bawah 3. Rata-rata skor terendah sebesar item pernyataan, “Perusahaan Daerah memberikan gaji setiap bulan dengan tepat waktu”, sebesar 1,21, yang berarti bahwa sebagian besar responden sangat tidak setuju dengan item pernyataan yang diajukan sehingga posisi jawaban responden tergolong sangat tidak baik.

Hasil Uji Kelayakan Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui kevalidan dan kelayakan dari item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini. Rekapitulasi hasil olahan SPSS untuk analisis uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel*)	Kesimpulan
1	0,188	0,138	Valid
2	0,149	0,138	Valid
3	0,243	0,138	Valid
4	0,590	0,138	Valid
5	0,450	0,138	Valid
6	0,698	0,138	Valid

7	0,475	0,138	Valid
8	0,498	0,138	Valid
9	0,773	0,138	Valid
10	0,469	0,138	Valid
11	0,569	0,138	Valid
12	0,484	0,138	Valid
13	0,495	0,138	Valid
14	0,572	0,138	Valid
15	0,547	0,138	Valid
16	0,450	0,138	Valid
17	0,503	0,138	Valid
18	0,646	0,138	Valid
19	0,753	0,138	Valid
20	0,453	0,138	Valid
21	0,673	0,138	Valid
22	0,640	0,138	Valid

*) Untuk r tabel $n = 140$

Hasil uji validitas secara keseluruhan tergolong valid. Hal ini berarti bahwa item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sudah sesuai dengan indikator dari setiap dimensi dalam variabel kinerja. Oleh karena itu seluruh item kuesioner dapat digunakan pada penelitian ini.

Uji validitas untuk variabel Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan (X_1)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel*)	Kesimpulan
1	0,635	0,138	Valid
2	0,704	0,138	Valid
3	0,491	0,138	Valid
4	0,831	0,138	Valid
5	0,712	0,138	Valid
6	0,612	0,138	Valid
7	0,663	0,138	Valid
8	0,503	0,138	Valid
9	0,525	0,138	Valid
10	0,508	0,138	Valid
11	0,571	0,138	Valid
12	0,609	0,138	Valid
13	0,322	0,138	Valid
14	0,328	0,138	Valid
15	0,543	0,138	Valid
16	0,537	0,138	Valid
17	0,520	0,138	Valid

18	0,648	0,138	Valid
19	0,306	0,138	Valid
20	0,441	0,138	Valid
21	0,635	0,138	Valid
22	0,704	0,138	Valid

*) Untuk r tabel $n = 140$

Hasil uji validitas secara keseluruhan tergolong valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sudah sesuai dengan indikator dari setiap dimensi dalam variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian seluruh item kuesioner pada variabel X_1 ini dapat digunakan untuk penelitian ini.

Variabel berikutnya yang diuji validitasnya adalah variabel Budaya Organisasi (X_2). Mengingat item pernyataan yang tergolong banyak, maka khusus untuk variabel ini disajikan akhirnya saja, sedangkan hasil secara detail dapat dilihat di lampiran. Keseluruhan hasil uji validitas item menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (lihat lampiran) sehingga 55 item pernyataan pada variabel ini dapat digunakan.

Kemudian, hasil uji validitas untuk item pernyataan variabel bebas ketiga yakni Kompensasi (X_3) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kompensasi (X_3)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel*)	Kesimpulan
1	0,144	0,138	Valid
2	0,181	0,138	Valid
3	0,215	0,138	Valid
4	0,378	0,138	Valid
5	0,462	0,138	Valid
6	0,418	0,138	Valid
7	0,655	0,138	Valid
8	0,696	0,138	Valid
9	0,514	0,138	Valid
10	0,706	0,138	Valid
11	0,524	0,138	Valid
12	0,391	0,138	Valid
13	0,714	0,138	Valid
14	0,400	0,138	Valid
15	0,716	0,138	Valid
16	0,417	0,138	Valid
17	0,492	0,138	Valid
18	0,776	0,138	Valid
19	0,448	0,138	Valid
20	0,455	0,138	Valid
21	0,623	0,138	Valid
22	0,144	0,138	Valid

*) Untuk r tabel $n = 140$

Seluruh item pernyataan untuk variabel kompensasi juga tergolong valid. Oleh karena itu seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut. Kemudian, hasil uji reliabilitas penelitian seluruh variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

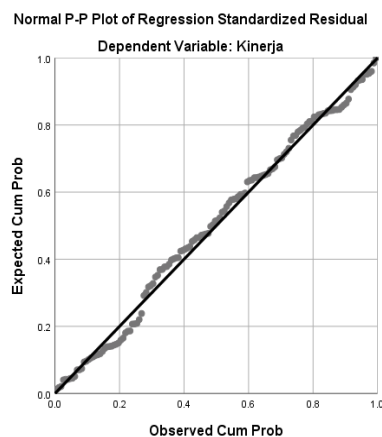
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Nilai Batas Reliabilitas	Kesimpulan
Y	0,743	0,6	Reliabel
X ₁	0,748	0,6	Reliabel
X ₂	0,750	0,6	Reliabel
X ₃	0,738	0,6	Reliabel

Seluruh variabel dinyatakan reliabel atau item data pada kuesioner pada tiap variabel layak digunakan untuk penelitian ini. Kesimpulan itu diperoleh karena seluruh nilai alpha cronbach's lebih dari ambang batas minimal reliabilitas yakni 0,6.

Hasil Uji Normalitas

Salah satu prasyarat dalam penggunaan statistik parametrik adalah data harus berdistribusi normal. Untuk mengetahui normalitas data penelitian ini dilakukan pengujian menggunakan grafik P-P Plot, yang mana apabila data menyebar di sekitar garis linier grafik, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 5 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 5 diketahui bahwa data hasil jawaban responden menyebar di sepanjang garis linier, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis regresi berganda. Untuk data primer dan tidak time series, uji asumsi klasik dilakukan dengan menguji multikolinearitas dan heterokedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel bebas penelitian ini. Data yang baik untuk uji regresi adalah data yang tidak mengalami hubungan yang sempurna antar variabel bebasnya.

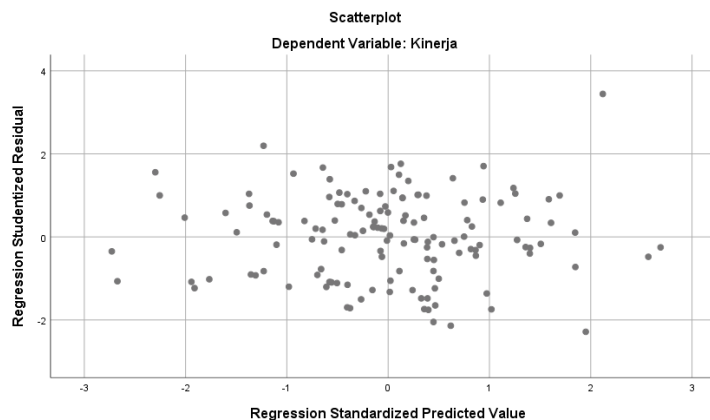
Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Skor Tolerance	Skor VIF	Kesimpulan
X ₁	0,984	1,016	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X ₂	0,952	1,050	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X ₃	0,951	1,051	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil skor tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF) diketahui bahwa seluruh variabel bebas tidak memiliki hubungan yang sempurna. Kesimpulan tersebut dapat diambil karena nilai tolerance yang lebih dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa data penelitian atau jawaban responden menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Pada penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan dengan grafik scatter plot. Apabila data menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu di atas dan di bawah garis nol, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.


Gambar 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas pada gambar 6 menunjukkan bahwa data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heterokedastisitas, sehingga uji regresi dapat dilanjutkan.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda penelitian ini diperoleh dari tabel coefficients dari hasil pengolahan SPSS (terdapat pada lampiran). Ringkasan hasil tabel untuk persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	18,980
X ₁	0,244
X ₂	0,089
X ₃	0,037

Berdasarkan tabel tersebut dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 18,980 + 0,244X_1 + 0,089X_2 + 0,037X_3$$

Dimana :

X_1 = Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Kompensasi

Y = Kinerja

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut dijabarkan sebagai berikut.

- 1) Nilai konstanta sebesar 18,980, berarti bahwa apabila variabel lainnya bernilai nol, maka Kinerja Karyawan Bank Sarimadu sebesar 18,980 satuan.
- 2) Koefisien dari variabel X_1 sebesar 0,244, berarti bahwa apabila variabel Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan Bank Sarimadu naik sebesar 0,244 satuan.
- 3) Koefisien dari variabel X_2 sebesar 0,089, berarti bahwa apabila variabel Budaya Organisasi naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan Bank Sarimadu naik sebesar 0,089 satuan.
- 4) Koefisien dari variabel X_3 sebesar 0,037, berarti bahwa apabila variabel Kompensasi naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan Bank Sarimadu naik sebesar 0,037satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Hasil uji simultan pada penelitian ini yakni untuk melihat pengaruh variabel Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan (X_1), variabel Budaya Organisasi (X_2) dan variabel Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y). Hasil analisis data dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15 Hasil Uji F (Simultan)

Nilai Signifikansi	Nilai Alpha	Kesimpulan
0,000	0,05	Berpengaruh Signifikan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk uji F sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Uji t (Parsial)

Setelah mengetahui pengaruh secara bersama-sama pada variabel bebas terhadap variabel terikat, selanjutnya dilakukan uji parsial. Uji parsial ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian masih tetap sama yakni apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pada penelitian ini secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y), dan sebaliknya. Hasil analisis data dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Nilai Signifikansi	Nilai Alpha	Kesimpulan
X_1	0,007	0,05	Berpengaruh Signifikan
X_2	0,001	0,05	Berpengaruh Signifikan
X_3	0,609	0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa hanya ada dua variabel bebas yang berpengaruh signifikan, yakni variabel Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan (X_1) dan Variabel Budaya

Organisasi (X_2), dimana nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel yang tidak berpengaruh signifikan adalah variabel Kompensasi (X_3).

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (Adj R^2)

Koefisien Korelasi Berganda (R) pada penelitian ini dianalisis untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan Koefisien Determinasi yang diperoleh dari nilai Ajusted $R^2 \times 100\%$ dianalisis untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis data untuk koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 17. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Nilai R	Interpretasi	Nilai Adjusted R^2	Interpretasi
0,784	Kuat	0,606	Kontribusi Sebesar 60,6%

Berdasarkan tabel 17 di atas diketahui bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tergolong kuat dengan nilai sebesar 0,784. Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh dari nilai Ajusted $R^2 \times 100\%$ diperoleh sebesar 60,6%. Artinya, kontribusi variabel Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan (X_1), variabel Budaya Organisasi (X_2) dan variabel Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 60,6%, sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana telah diungkapkan di awal bab tesis bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) Karyawan Bank Sarimadu Bangkinang. Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa tiga variabel tersebut patut untuk diperhatikan dalam mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Amstrong dan Baron (1998) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan Strategi Organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pada penelitian ini ditemukan banyak hal yang memperhatikan, dimana posisi jawaban responden pada semua variabel tergolong tidak baik.

Hasil ini sekaligus sebagai warning bagi manajemen Bank Sarimadu untuk memperhatikan tentang latar pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mewujudkan karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik, sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2007) bahwa kinerja berasal dari istilah *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya), atau juga hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Susi Heindriyani dkk (2013) yang menunjukkan pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan, kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri Pekanbaru. Cristian Naftaly Rattu, Paulus Kindangen dan Rita Norce Taroreh (2018), Ada pengaruh simultan positif dan signifikan pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.

Secara parsial latar belakang pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sarimadu. Latar belakang pendidikan merupakan faktor yang biasanya paling

diperhatikan bahkan menjadi prasyarat untuk mendaftar bekerja di suatu institusi, tidak terkecuali perbankan. Sebab, menurut Zainun dalam Sukoco (2010:76) bahwa pendidikan merupakan upaya untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Melalui pengetahuan yang diperoleh semasa menjalankan proses pendidikan, diharapkan dapat memenuhi persyaratan bagi seseorang untuk bekerja.

Pelatihan juga merupakan hal penting untuk diikuti oleh karyawan agar memperoleh pengetahuan-pengetahuan yang secara teknis sangat berhubungan dengan pekerjaan karyawan di perusahaan atau suatu institusi. Bahkan, menurut Bernardin dan Rusell dalam Sukoco (2010:77) bahwa pelatihan itu bagian dari upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan pada pekerjaan yang sedang diemban dan menjadi tanggungjawabnya sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Hasil penelitian yang seperti yang dilakukan oleh Susi Heindriani (2013) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Variabel lainnya yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini yakni Budaya Organisasi. Sebagaimana diketahui bahwa budaya organisasi secara umum dikenal sebagai kebiasaan aktivitas dalam bekerja di suatu perusahaan. Seperti beberapa pendapat ahli bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan manajerial dalam menciptakan budaya organisasi yang baik akan sangat berperan dalam mendukung terjadinya peningkatan kinerja. (Fahmi, 2017:233 & Edison, et.al, 2017: 117).

Budaya organisasi dapat dilihat dari berbagai indikator (Robbins, 2006: 279) seperti inovasi dalam mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, stabilitas dan lainnya. Berdasarkan jawaban responden pada penelitian ini, variabel budaya organisasi pada penelitian ini juga tidak dalam posisi yang baik, sehingga hal ini masih memerlukan upaya dan kerjakeras dalam mewujudkan budaya yang baik. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto (2016) yang juga menemukan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, yang bermakna bahwa dengan adanya budaya organisasi yang diciptakan di PT Bank Syariah Mandiri Divisi CFBC Surabaya salah satunya adalah disiplin waktu sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompensasi yang menjadi variabel bebas ketiga dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini bermakna bahwa kompensasi bukanlah hal yang paling prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Sarimadu. Namun demikian, meskipun tidak signifikan, pengaruh kompensasi tetap ada terhadap kinerja, seperti yang terlihat pada persamaan regresi berganda, dimana peningkatan kompensasi menyebabkan naiknya kinerja dalam satu satuan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang bertujuan untuk menghargai kinerja karyawan, menjamin keadilan semua karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan. (Veitzal dan Sagala, 2009:741 & Sedarmayanti, 2007: 239). Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto (2016), yang mana pada penelitian mereka ditemukan bahwa kompensasi terhadap kinerja, dimana hal ini dapat diartikan bahwa di PT Bank

Syariah Mandiri Divisi CFBC Surabaya dalam pemberian kompensasi sudah sesuai sehingga dapat secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang senada dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Cristian Naftaly Rattudkk (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh parsial positif tapi tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Secara simultan, latar belakang pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar.
2. Secara parsial, variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar adalah latar belakang pendidikan dan pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar.
3. Variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar adalah kompensasi.
4. Hubungan antara variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, kompensasi dengan kinerja karyawan PD. BPR Sarimadu Kabupaten Kampar tergolong kuat. Kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 60,6 persen.

REFERENSI

- Ahyari, A. 2002, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku. 1, Edisi Keempat*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya. Manusia, Ed. 3*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andhi Bharata, 2016, *The Influence Of Compensation And Training Toward Work Discipline And Its Impact On The Employees' Performance In The Research Center Of Science And Technology (PUSPIPTEK)*, School of Business Management, Bina Nusantara University;
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalial), Edisi. VII Jilid II*, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hadari, Nawawi. 2000, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah. Mada University
- Harsono, 2011, 2001, *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta



- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Kartono, 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Moehersono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency*. Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen, 2019, *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*, University of Muhammadiyah Sumatera Utara;
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2004. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan & Kuncoro, Engkos Achmad. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins S.P. dan Judge, 2002, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat;
- Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sadulloh, Uyoh. 2011. *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Bandung: ALFABETA.
- Sarwoto. 2000, *Dasar-Dasar Organisasi Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2006. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung. Mandar. Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Penerbit PT. Raja Grafindo