

51

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. BANK SULTRA CABANG UNAAHA**

Yunila, Irdawati

Dosen Universitas Lakidende

(Naskah diterima: 1 Januari 2019, disetujui: 30 Januari 2019)

Abstract

This study aims to determine the magnitude of the Effect of Training, Compensation, Work Discipline and Work Culture on Employee Performance at PT. Bank of Southeast Sulawesi Unaaha Branch. The population in this study were all employees of PT. The Unaaha Branch of the Southeast Sulawesi Bank totaling 31 people. The sampling technique uses saturated samples so that the number of respondents is 31 people. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially the variables of training, compensation, and work discipline have a positive and significant effect on work performance, while the work culture variable has a negative and not significant effect on work performance.

Keywords: *Training, Compensation, Work Discipline, Work Culture and Work Achievement.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah responden berjumlah 31 orang. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan variabel budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci : *Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Prestasi Kerja*

I. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang

penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh

potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraan, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang memengaruhi kinerja karyawan. empat di antaranya adalah pemberian pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan budaya kerja yang baik. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*Survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004: 5). Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengamatan awal yang peneliti lakukan menemukan masih adanya karyawan yang

masuk kantor terlambat, masih ada yang belum mendapat kesempatan pelatihan, kondisi seperti ini akan menimbulkan ketidak harmonisan antar sejawat, sehingga pimpinan perlu melakukan upaya perbaikan dan memperhatikan secara serius agar tidak ada gejolak dimasa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka penulis ingin meneliti kembali dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha”.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Kata prestasi kerja berarti penampilan, unjuk kerja, atau prestasi (Toha, 2003: 191). Pengertian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berkaitan dengan prestasi kerja, Gomes (2003: 142) mengemukakan terdapat delapan dimensi dalam penilaian prestasi kerja meliputi ; *quantity of work, quality of work, job know-ledge, kreativitas, cooperation, depen-dability, Initiative, dan personal qualities.*

Prestasi merupakan sebuah proses forma untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi Sutrisno 2009:153.

2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Sutrisno, 2009:151 umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

2.3 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Sekaran (2009) pelatihan berdampak pada bidang utama seperti sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral pegawai.
- 2) Pengawasan kurang.
- 3) Kecelakaan yang lebih sedikit.

4) Kemungkinan promosi.

5) Peningkatan produktivitas.

2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

2.5 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2000). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan (Triyono, 2012). Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi

dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, kompensasi, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uangliburan (Andini, 2006).

2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu perusahaan menurut Hasibuan (2003) antara lain:

2.7 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap pegawai mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada pegawai yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap pegawai. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap pegawai

akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa pegawai bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa pegawai yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Sastrohadiwiryono, 2003).

2.8 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006) indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Sikap
- 2) Norma
- 3) Tanggung jawab

2.9 Fungsi Budaya Kerja

Adapun fungsi utama budaya kerja menurut Tika (2008: 13) adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan.
- b) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan.
- c) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- d) Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e) Sebagai integrator.
- f) Membentuk perilaku bagi karyawan.

- g) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan.
- h) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- i) Sebagai alat komunikasi.

2.10 Manfaat Budaya Kerja

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat antara lain menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dari perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi dan lain-lain).

2.11 Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. Pembentukan budaya kerja itu terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Diperlukan waktu yang cukup lama

untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya kerja diawali oleh pemilik atau pimpinan paling atas (*Top Management*) atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya pengaruh yang dimiliki akan menentukan suatu cara tersendiri yang dijalankan dalam satuan kerja yang dipimpinnya.

2.12 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja (Suyadi, 2000: 181) adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan
2. Intensitas

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor PT. Bank Sultra Cabang Unaaha yang beralamat di Jalan Sabandara No. Kelurahan Puunaaha Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011:83). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha baik yang bertugas pada kantor

cabang maupun yang bertugas pada kantor kas yang berjumlah 31 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2011:80) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan tehnik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2011:85), sehingga sampel penelitian ini berjumlah 31 orang.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data Kualitatif adalah data diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan maupun karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha

Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dari kantor PT. Bank Sultra Cabang Unaaha, berupa data sejarah berdirinya dan struktur organisasi.

Data Primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari kantor PT. Bank Sultra Cabang Unaaha berupa jawaban kuesioner yang disebarkan.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui pencatatan dokumen-dokumen berupa sejarah berdirinya dan struktur organisasi kantor PT. Bank Sultra Cabang Unaaha

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan metode sebagai berikut:

Interview yaitu mengadakan wawancara langsung baik pimpinan maupun dengan karyawan kantor PT. Bank Sultra Cabang Unaaha

Dokumentasi yaitu mencatat atau mengambil data yang telah didokumentasikan pada kantor PT. Bank Sultra Cabang Unaaha

Uesioner yaitu data yang diperoleh lewat penyebaran angket atau kuesioner kepada pegawai kantor PT. Bank Sultra Cabang Unaaha

Untuk mengukur pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha dipergunakan alat ukur berupa kuesioner. Kategori jawaban untuk pernyataan dengan menggunakan skala Likert yang kemudian dilakukan skoring untuk membuat kategori dari masing-masing variabel.

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset survei. (Sugiyono, 2011:86) Dalam skala likert responden menentukan tingkat persetujuan

mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia, biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format sebagai berikut:

1 = STS, 2 = TS, 3 = N, 4 = S, 5 = SS

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

Uji Validitas

Uji Validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang diukur atau bisa melakukan penelitian langsung dengan metode korelasi person. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dengan kriteria dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (Sugiyono, 2011:127).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach's Alpha. Menurut Sekaran (2009)

reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan di atas 0.8 adalah baik.

Uji Asumsi Klasik Regresi

Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansinya dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya adanya korelasi linier yang tinggi (mendekati sempurna) diantara dua atau lebih variabel bebas. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*variance inflating faktor*), bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi Multikolinieritas atau non Multikolinieritas.

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

Bila signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan penjelasan secara deskriptif tentang Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Bank Sultra Cabang Unaaha
 2. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji secara statistik Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Bank Sultra Cabang Unaaha
- Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 24.

IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bank Sultra Cabang Unaaha

Bank Sulawesi Tenggara didirikan berdasarkan surat Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Gotong Royong Provinsi Sulawesi Tenggara Nomor 34 tahun 1968 tanggal 03 Maret 1968 tentang Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara, sebagaimana telah diubah dengan Perda No.1 tahun 1981 tanggal 22 Januari 1981, Perda No. 2 tahun 1988 tanggal 8 April 1988 dan Perda No. 2 tahun 1993 tanggal 13

Februari 1993. Sejalan dengan adanya perubahan peraturan dan ketentuan perbankan khususnya mengenai ketentuan permodalan bagi Bank Umum sebagaimana dimaksud oleh Arsitektur Perbankan Indonesia (API) maka ketentuan pendirian Bank Sulawesi Tenggara dilakukan penyesuaian yang dituangkan dalam Perda No.5 tahun 2003 tanggal 12 September 2003 sebagaimana telah diubah dengan Perda No. 10 tahun 2004 tanggal 21 September 2004 dengan merubah ketentuan tentang modal dasar Bank Sulawesi Tenggara dari Rp.50.000.000.000,- (lima puluh miliar rupiah) menjadi Rp.150.000.000.000,- (seratus lima puluh miliar rupiah).

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha yang dijadikan sebagai sampel sebanyak 31 orang. Karakteristik responden yang perlu dijelaskan dalam penelitian ini adalah tingkat umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Adapun penjelasan masing-masing adalah sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik responden menurut tingkat umur

Karakteristik menurut tingkat umur pelanggan karyawan PT. Bank Sultra Cabang

Unaaha, saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik responden menurut tingkat umur

No.	Umur	Responden	
		Jumlah	Prosentase (%)
1	21 – 30 thn	2	6,45
2	31 – 40 thn	16	51,61
3	41 – 50 thn	8	25,81
4	> 50 thn	5	16,13
Jumlah		31	100

Sumber : Data primer diolah 2018

Tabel 4.1.diatas memperlihatkan bahwa responden dilihat dari segi umur, responden lebih dominan adalah yang berumur antara 31 – 40 tahun sebanyak 16 orang atau 51.61%. Urutan kedua adalah responden yang berumur antara 41 –50 tahun sebanyak 8 orang atau 25.81%. kemudian yang berumur > 50 tahun sebanyak 5 orang atau 16.13%. dan terakhir yang berumur 21-30 tahun sebanyak 2 orang atau 6,45%. Dari gambaran tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa usia terbanyak yang bekerja di PT. Bank Sultra Cabang Unaaha adalah usia yang sangat produktif.

4.2.2 Karakteristik responden menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin pada PT. Bank Sultra Cabang Unaaha sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	23	74,19
2	Perempuan	8	25,81
Jumlah		31	100

Sumber: Data Primer diolah 2018

Tabel 4.2. diatas, menunjukkan bahwa dari 31 karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 74,19%, sedang jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang atau 25.81%. hal ini menggambarkan bahwa jenis pekerjaan yang dilaksanakan di PT. Bank Sultra Cabang Unaaha lebih membutuhkan laki-laki, sedangkan pekerjaan yang dilakukan perempuan adalah teller dan account officer.

4.2.3 Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan akhir yang dimiliki karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha. Tingkat pendidikan responden menggambarkan tingkat

kemampuan yang dimiliki responden yang merupakan pertimbangan pimpinan dalam menilai karyawan. Adapun tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.3.berikut ini :

Tabel 4.3. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	18	58,06
2	Sarjana	5	16,13
3	Pascasarjana	8	25,81
Jumlah		31	100

Sumber: Data Primer diolah 2018

Tabel 4.3. diatas, menunjukkan bahwa dari 31 karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha, sebagian besar responden tingkat pendidikannya adalah SLTA sebanyak 18 orang atau 58.06%, Pascasarjana sebanyak 8 orang atau 25,81%, terakhir yang berpendidikan Sarjana sebanyak 5 orang atau 16.137%, hal ini menunjukkan bahwa disaat perekrutan karyawan lebih dominan lulusan SLTA yang diterima menjadi karyawan

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala , apakah item- item pada

kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang diukur atau bisa melakukan penelitian langsung dengan metode korelasi person. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *Product moment* dengan kriteria dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (Sugiyono, 2011:127).

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (1992) reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedang 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik, berikut disajikan hasil uji reliabilitas instrumen yang diteliti diuraikan dalam tabel 4.5.

Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	r hitung	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Pelatihan Kerja (X1)	0,759	0.70	Valid
Kompensasi (X2)	0,803	0.70	Valid
Disiplin Kerja (X3)	0,761	0.70	Valid
Budaya Kerja (X4)	0,754	0.70	Valid

Prestasi Kerja (Y)	0,800	0.70	Valid
---------------------	-------	------	-------

Sumber : data diolah 2018

Tabel 4.5. menunjukkan bahwa semua instrumen variabel adalah reliabel hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.7.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam memberikan makna penilaian secara empiris terhadap variabel penelitian mengadopsi prinsip pembobotan atau nilai skor jawaban (Sugiyono, 2011). Nilai rata-rata pembobotan atau nilai skor jawaban responden yang diperoleh diklasifikasikan ke dalam rentang skala kategori nilai yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.6. Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011)

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, kompensasi, disiplin kerja, budaya kerja dan prestasi kerja pada PT. Bank Sultra Unaaha. Jawaban responden

terhadap setiap item pernyataan untuk masing-masing variabel diuraikan berikut ini.

4.5 Uji Asumsi Klasik Regresi

4.5.1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansinya dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel. 4.12. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,59722088
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,124
	Negative	-,138
Test Statistic		,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,136 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari hasil pengujian tersebut diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,136 lebih besar dari 0,05 ($0,136 > 0,05$), maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.5.2. Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya adanya korelasi linier yang tinggi (mendekati sempurna) diantara dua atau lebih variabel bebas. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*), bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas.

Tabel 4.13. Hasil Uji Multikoleniaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	,322	3,105
	Kompensasi	,306	3,265
	Disiplin Kerja	,728	1,374
	Budaya Kerja	,219	4,564

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil tersebut diatas diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel bebas disifati non multikolinieritas karena nilai VIF < 5.

4.5.3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas,

berikut disajikan tabel koefisien korelasi rank spearman.

Tabel 4.13. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	R	Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	-0,00	0,929	Homoskedastisitas
Kompensasi (X2)	0	0,728	Homoskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	0,382	0,625	Homoskedastisitas
Budaya Kerja (X4)	0,002	0,987	Homoskedastisitas

Sumber : Data diolah 2018

Tabel 4.13, menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga jika data diperbesar tidak menyebabkan residual(kesalahan) semakin besar pula.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Dimaksudkan untuk mengetahui apakah model sampel representatif terhadap model populasi maka diperlukan pengujian parameter - parameter regresi tersebut berdasarkan nilai statistiknya dengan cara uji serempak (simultan) dengan statistik uji F atau uji parsial dengan statistik uji t. Adapun formula dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$

4.6.1. Uji Simultan

Uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F, diuraikan dalam tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	501,660	4	125,415	42,606	,000 ^b
Residual	76,533	26	2,944		
Total	578,194	30			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja					
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kompensasi					

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda diatas maka nilai signifikansi F sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 5%, maka secara bersama-sama variabel bebas (pelatihan kerja (X_1), kompensasi (X_2), disiplin kerja (X_3), dan budaya kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sultra Cabang Unaaha.

4.6.2. Uji parsial variabel

Uji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas (pelatihan kerja (X_1), kompensasi (X_2), disiplin kerja (X_3), dan budaya kerja (X_4) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.15. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,119	3,449		-,614	,544
	Pelatihan Kerja	,768	,169	,573	4,556	,000
	Kompensasi	1,717	,213	1,042	8,079	,000
	Disiplin Kerja	,461	,093	,417	4,983	,000
	Budaya Kerja	-,290	,345	-,128	-,840	,409

4.6.3. Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

4.7 Pembahasan Hasil Analisis

4.7.1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pernyataan hipotesis pertama bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti semakin intens seorang karyawan mengikuti pelatihan kerja, maka akan

berbanding lurus dengan capaian prestasi kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Chukwunenye dan Igboke (2011) yang menyatakan bahwa 49,8% dari 71,5% karyawan yang mengikuti pelatihan memiliki prestasi kerja tinggi. Farooq dan Khan (2011) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja staf akademis di Pakistan.

4.7.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Pernyataan hipotesis kedua bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sultra Cabang Unaaha, hal ini berarti bahwa semakin tinggi balas jasa yang diterima maka semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4.7.3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja

Pernyataan hipotesis ketiga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan

nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sultra Cabang Unaaha, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka prestasi kerja akan semakin meningkat pula.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Kennedy, Miner dan Robin dalam Sutrisno (2010:3) “Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kerja organisasi”. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan oleh Suprayitno, Syahrani, dan Burhanuddin, (2014), yang menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti semakin besar balas jasa yang diterima akan berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti bahwa semakin tinggi ketaatan yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi pula pencapaian prestasi kerja
4. Budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti bahwa norma-norma yang dianut tidak memberikan dampak pada pencapaian prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Baharuddin, Aris, Alhabsyi, Taher, Utami, Hamidah Nayati. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada kantor PT. PLN*

(persero) area pelayanan dan jaringan Malang).

Dharma, Agus. 1998. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Farooq, M. dan Aslam, K. 2011. Impact of Training and Feedback on Employee Performance. *Journal Pschycologi and Business (Online)*, Vol.5, No.1, (<http://www.google.com>, diakses 23 November 2012)

Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multifariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Andi.

Hamalik, Oemar. 2006. *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

———, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Bumi Aksara . Jakarta.

———, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.

———, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Haji Masagung.

- _____, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Haji Masagung.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Mahmudi. 2003. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrohadowiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma, 2009, *Research Methods For Business*, Diterjemahkan Oleh Kwan Men Yon, Edisi Keempat, Jilid 1 dan 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, cetakan kedelapan, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Tiga. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Mahmud. 2010. *Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (Upt) Perpustakaan Universitas Sriwijaya*<http://digilibunsri.wordpress.com/2010/02/19/>. Download, 17 Juli 2011.
- Tika, Pabund. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.