

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPRS ADECO Langsa

Zulkarnen Mora

Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
e-mail: omzoel.mora@gmail.com

Muhammad Riza

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada BPRS ADECO di Langsa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui distribusi kuesioner kepada responden. Populasi penelitian berupa seluruh karyawan yang berjumlah 20 orang. Teknik sampling yang digunakan berupa survey sampling. Hasil penelitian diperoleh dengan cara melakukan analisis persamaan regresi berganda di mana diperoleh $Y' = 15.111 + 0.345(BO) + 0,365(PP)$. Sementara itu untuk pengujian statistiknya dengan menggunakan uji t dan uji di mana untuk uji statistik secara parsial didapati $t\text{-hit} < t\text{-tabel}$ atau $2.230 > 1.729$ dengan tingkat kesalahan 5% artinya hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima dengan demikian terdapat pengaruh budaya organisasi secara positif terhadap prestasi kerja karyawan di BPRS ADECO Langsa. Kemudian untuk variabel bebas ke dua yaitu $t\text{-hit} < t\text{-tab}$ atau $2.778 > 1.729$ dan ini berarti juga pelatihan dan pengembangan belum memberikan pengaruh kepada prestasi kerja karyawan secara positif pada BPRS ADECO Langsa. Untuk pengujian secara simultan di mana perhitungannya ditekankan pada uji f. $F\text{-hit} < f\text{-tab}$ atau $12.985 > 2.74$ dan berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan belum menunjukkan pengaruh yang kuat dan memiliki arti pengaruh yang kuat pada prestasi kerja karyawan. Sementara itu untuk uji r^2 atau koefisien determinasi diperoleh 0.604 atau hanya 60.4 % variabel bebas mampu menjelaskan terhadap model selebihnya 39.6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan, Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Kehadiran lembaga perbankan dewasa ini sangat memberikan warna tersendiri dalam perekonomian suatu Negara. Ada banyak hal yang dilakukan oleh perbankan dalam menciptakan iklim usaha yang sehat diantaranya melalui penyediaan dana pinjaman kepada sektor bisnis. Dalam mensikapi peran yang sentral tersebut maka organisasi yang berorientasi pada *profit maximum* ini tetap berlindung di bawah payung hukum yang jelas berupa undang-undang perbankan. Berperan sebagai media –

financial intermediare – tentunya beban berat yang harus dipikul terutama pada saat keadaan ekonomi mengalami *down turn*.

Ada dua hal yang membayangi operasionalisasi perbankan dewasa ini, di mana disatu sisi bank harus menjalankan amanat negara khususnya dalam hal penyaluran dana kepada umat namun di sisi lain akuntabilitas lembaga perbankan tersebut harus dipertahankan. Dalam situasi seperti ini tentunya segala upaya harus dikerahkan termasuk penguatan kapasitas internal bank tersebut (*capacity building*)

terutama sekali usaha perbankan yang hanya mengandalkan *feedback* usahanya pada sektor pembiayaan semata, seperti Bank Perkereditan Rakyat Syariah (BPRS).

Ada berbagai pertimbangan dalam menetapkan satu objek penelitian terutama sekali pada lembaga perbankan nasional saat ini diantaranya, seperti dikemukakan oleh Meredith di mana *finding the current company's reputation and reability is essential and can sometimes be difficult to obtain* (Meredith, 2000). Bank Perkereditan Rakyat Syariah ADECO (BPRS ADECO). Sepintas tidak ada yang salah dengan kehadiran bank yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 88-92, Kota Langsa ini. Layaknya seperti perbankan lainnya yang lebih dahulu didirikan. Keunikan pada BPRS ini ialah mampu berkompetisi dengan perbankan Islam lainnya walaupun hanya beromzet, skala usaha, dan pangsa pasar yang kecil.

Dalam upaya mengantisipasi hal tersebut di atas, manajemen BPRS ADECO berusaha tetap terus mempertahankan popularitas dengan cara memfokuskan diri pada peningkatan *internal quality*, diantaranya budaya yang mereka terapkan dalam berorganisasi, pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan. Walaupun kita ketahui bahwa budaya itu merupakan identitasnya kaum antropolog, seperti yang ditulis oleh Edgar berupa *culture as a concept has used by anthropologists to refer to the customs and rituals that societies develop over the courses of their history* (Schein, 1999). Budaya tidak hanya dipandang sebagai suatu tradisi dan ritual saja. Namun saat ini budaya terus berkembang menjadi konsep yang general dan dapat diterima dalam segala disiplin ilmu.

Ditambahkan pula oleh Kiptui dalam Denison (1990), di mana *culture refers to the set of values, beliefs, and behavior patterns espoused by an organization* (Kiptui, 2014). Selanjutnya perlu kita rujuk pula pada pakar lainnya yang menyebutkan *Culture can be analyzed as a phenomenon that surrounds us at all time, being constantly enacted and created by our interactions with others* (Schein, 1999). Dalam penerapannya, tentunya

setiap perbankan akan menentukan sendiri corak/budaya organisasi yang akan mereka aplikasikan. Penentuan corak/budaya organisasi satu organisasi/perbankan adalah sangat tergantung dari arah dan tujuan pendirian organisasi/bank tersebut. Untuk terlaksananya maksud tersebut maka karyawan perlu dibekali dengan pemahaman yang cukup termasuk mensubstitusikan dalam program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan suatu media teknis yang diinstruksikan kepada karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan. Namun demikian, permasalahan yang sering dijumpai adalah pelaksanaan pelatihan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Ada banyak keluhan yang disampaikan karyawan ketika pelatihan yang diterima tidak sejalan dengan jenis pekerjaan yang sedang dipraktikkan. Latihan didefinisikan sebagai satu proses yang sistematis yang khususnya memberikan pengetahuan, kemahiran dan kemampuan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang terfokus pada bidang tertentu yang menekankan pada prestasi jangka pendek. Sementara pengembangan adalah sebagai usaha yang lebih menekankan pada pekerjaan dan jabatan yang bakal mereka duduki pada masa sekarang maupun yang akan datang (Nasir Md. Hussain dan Aziz Yusof, 2005).

Proses pengembangan karir karyawan yang lambat akan melahirkan suatu perasaan/rasa bosan (*burn out*) yang tinggi. Di samping itu juga akan mempengaruhi semangat kerja dan mengurangi kekompakan tim dan ini dapat berdampak untuk waktu jangka panjang yaitu menurunnya prestasi kerja karyawan. Penurunan prestasi kerja karyawan merupakan satu prahara bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi/perbankan. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, menurut kriteria yang berlaku dari pekerjaan tersebut (Widhiastuti, 2002).

Berdasarkan hal tersebut di atas jelaslah pada kita bahwa budaya organisasi dan pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang cukup penting yang harus

diperhatikan oleh BPRS ADECO dalam mengantisipasi tuntutan dari masyarakat khususnya nasabah dalam rangka mendapatkan pelayanan yang optimal.

Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Pengembangan

Organisasi merupakan suatu wadah/media untuk berinteraksi satu individu dengan individu lainnya. Interaksi tersebut muncul disebabkan oleh adanya satu persamaan persepsi, nilai dan sikap diantara individu yang bergabung itu. Sementara itu jika kita merujuk kepada pakar organisasi seperti Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, sebagai satu sarana sosial untuk individu dapat berekspresi dalam menggapai tujuan. Dalam penjelasan yang lebih mendalam organisasi itu dijelaskan sebagai suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang, yang berfungsi dalam suatu basis kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge, 2015). Sementara itu budaya merupakan satu bentuk ekspresi yang beragam yang timbulkan oleh interaksi antar individu baik secara sendiri-sendiri atau bersama mempengaruhi ritme dalam suatu organisasi tersebut. *Culture is the result of a complex group learning process that is only partially influenced by leader behaviour* (Schein, 1999). Walaupun konsep dasar budaya itu merupakan bagian dari ilmu antropolog, di mana beberapa pakar yang terdiri dari Kroeber dan Kluchohn telah menemukan lebih kurang 164 definisi budaya yang begitu luas, namun tidak salah jika budaya itu juga dapat disubstitusi kedalam perspektif ekonomi dan bisnis, sehingga pengertian yang disampaikan hanya pengertian umum (Ernawan, 2011).

Dengan demikian suatu budaya organisasi dapat dikatakan dengan *organization cultures are created in part by leaders, and one of the most decisive functions of leadership is the creation, the management, and sometimes even the destruction of culture* (Ernawan, 2011). Di lain sisi, budaya organisasi dapat bermanfaat

untuk meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya (Cahyaningrum, Trianingsih dan Sunarso, 2014).

Sementara itu pelatihan dan pengembangan (*training and development*) merupakan bagian penting dalam perusahaan yang selalu harus ada. Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan (Zainal, Ramli, Thobi Lubis dan Arafah, 2014). Hal ini merupakan urat nadinya perusahaan terutama sekali pada saat karyawan telah ditempatkan pada bidang kerja masing-masing dalam satu perusahaan. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karier karyawan dan membantu mengembangkan karyawan tersebut untuk mengemban tanggung jawabnya dimasa mendatang (Zainal, Ramli, Thobi Lubis dan Arafah, 2014). Dessler (2010), Hasibuan (2012), Gomes (2003), berpendapat pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaan. Sementara itu pendapat lain pula mengatakan bahwa *training refers to a planned effort by a company to facilitate employees' learning for job related competencies. The competencies include knowledge, skills, or behaviours that are critical for successful job performance* (Noe, 2000).

Di tambahkan lagi Noe (2000), memperjelas dengan membuat suatu perbandingan diantaranya yaitu pelatihan dan pengembangan (*training and development*) yang dapat dilihat pada tabel 1. Jadi jelas pada kita bahwa konsep pelatihan dan pengembangan itu adalah tidak sama walaupun secara harfiahnya identik yang dikarenakan pelaksanaannya sering dilakukan secara bersamaan.

Tabel 1. Perbedaan pelatihan dan Pengembangan

	Training		Development
	current	future	
Focus	low	high	
Use of work Experience	low	high	
Goal	preparation for current job		preparation for changes
Participation	required	voluntary	

Sumber: Noe (2000: 218)

Tolok Ukur Metode Pengembangan

Metode pengembangan (*development*) yang diterapkan perlu diukur apakah baik atau tidak. Metode pengembangan dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Hasibuan, 2012). Sebagai satu perusahaan yang bergerak dalam penyediaan jasa sudah barang tentu dalam memberikan pelayanan sangat diharapkan kepada karyawan untuk mampu bertindak terutama dalam memenuhi keinginan konsumen atau nasabahnya. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia atau suatu tim. Untuk mencapai sasaran di atas maka amat diperlukan beberapa metode yang tepat, seperti yang jelaskan oleh Hasibuan (2012):

1. Prestasi kerja karyawan
2. Kedisiplinan karyawan
3. Absensi karyawan
4. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin
5. Tingkat kecelakaan karyawan
6. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu
7. Tingkat kerja sama karyawan
8. Tingkat upah insentif karyawan
9. Prakarsa karyawan
10. Kepemimpinan dan keputusan manajer.

Konsep Dasar Prestasi Kerja

Berdasar pembahasan di atas maka kedua variabel yang telah dijelaskan sebelumnya akan memberikan dampak atau orientasi pada prestasi kerja karyawan. Sedianya untuk mengetahui lebih jelas adapun definisi dari prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2015).

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ke tiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 2012).

Kendala Penilaian Prestasi Kerja

Di samping hal-hal yang positif, ternyata juga terdapat kendala-kendala dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan, seperti sulitnya penetapan indek prestasi karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya kendala *hallo effect* dan tolok ukur penilaian. Merujuk kepada Hasibuan (2012), untuk kedua kendala tersebut dapat diperjelas sebagai berikut:

1. *Hallo effect* merupakan kesalahan yang dilakukan oleh penilai, karena umumnya penilai cenderung akan memberikan indeks prestasi baik bagi karyawan yang dikenalnya atau sahabatnya. Dampaknya, *hallo effect* ini akan mengakibatkan indeks prestasi karyawan tidak memberikan gambaran nyata dari karyawan.
2. Tolok ukur penilaian
 Penetapan satu model penilaian dengan menggunakan metode tolok ukur sangat tergantung pada lapangan atau jabatan dan unsur-unsur yang harus dinilai dan ini akan mempengaruhi proses penilaian andai kata tidak terdapat satu petunjuk mengenai kecakapan karyawan pada satu bidang profesi.
 Terdapat beberapa kendala dalam menggunakan metode ini (Hasibuan, 2012) di antaranya:
 - a. *Linency* yaitu kesalahan yang dilakukan penilai karena penilain memberikan nilai yang tinggi kepada karyawan yang dinilainya.
 - b. *Strictness* yaitu kesalahan penilai yang cenderung memberikan nilai rendah kepada karyawan yang dinilainya.
 - c. *Central tendency* adalah penilai cenderung memberikan nilai sedang
 - d. Personal bias adalah penilaian yang terjadi akibat adanya prasangka-

prasangka sebelumnya baik yang positif maupun negatif.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka dapatlah dirumuskan bahwa antara variabel budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh terhadap keadaan atau kemampuan dalam prestasi kerja karyawan. Dengan demikian untuk mudah dipahami maka diperlukan satu paradigma/model penelitian.

Merujuk pada paradigma/model di atas maka dapat kita asumsikan bahwa ada keterkaitan langsung antara variabel budaya organisasi dengan variabel prestasi kerja ditandai dengan r_{yx1} . Selain itu variabel pelatihan dan pengembangan juga diasumsikan memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel prestasi ditandai dengan r_{yx2} . Oleh karena itu dalam penelitian ini kedua-dua variabel bebas di atas dapat memberi pengaruh terhadap variabel prestasi kerja secara bersama-sama yang ditandai dengan R_{yx1x2} .

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif di mana data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada karyawan/responden pada BPRS ADECO LANGSA di Jalan Ahmad Yani No. 88 – 92. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sana dan semua diambil sebagai sampel penelitiannya. Instrumen penelitian dirancang dalam bentuk keusioner yang mengacu pada lima skala Likert. Pengolahan instrumen digunakan alat bantu berupa *software* SPSS ver. 17.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif di mana teknik ini berlandaskan pada sumber data kualitatif yang dikuantifikasikan. Kemudian untuk membantu dalam analisis data digunakan persamaan regersi berganda. Adapun persamaan yang akan digunakan dalam penelitian ini akan dipinjam persamaan regresi linier berganda Sugiono (2011), yaitu:

$$Y = a + b1X1+b2X2$$

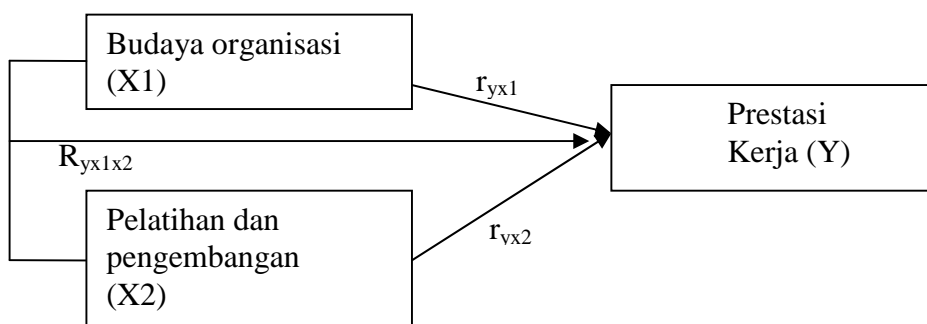
Keterangan:

- Y = variabel terikat/ dependent
- a = constanta
- b1,b2 = koefisien variabel bebas 1 dan 2
- X1 = variabel bebas pertama
- X2 = variabel bebas kedua

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Untuk menghasilkan suatu penelitian yang baik tentu perlu diuji instrumennya dengan menggunakan uji validitas. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono, 2011).

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten atau handal instrumen pada variabel yang diteliti. Uji reabilitas diukur dengan membandingkan Cronbach’s alpha dan r-tabel. Kriterianya adalah jika Cronbach’s alpha nya lebih besar dari r-tabel pada derajat kebebasan (dk) = N-1 dan pada tingkat kesalahan 5 % maka instrumennya dianggap reliabel (handal). Sebaliknya jika Cronbach’s alphanya lebih kecil dari pada r-tabel pada dk dan alpha di atas maka instrumen tersebut tidak cukup reliabel.



Gambar 1. Paradigma/ Model Penelitian

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua langkah pertama yang dilakukan adalah pengujian secara parsial melalui uji t. Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = 0$$

Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji

$$H_a : b_1 \neq 0$$

Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada α 0,05. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

$t_h > t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji

$t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian/signifikansi regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0,$$

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas

secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

$F_h > F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

$F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

Uji Asumsi Klasik

Untuk memenuhi beberapa syarat dalam penelitian kuantitatif maka dalam penelitian ini juga perlu di uji asumsi klasik, diantaranya, uji multikolinieritas, heterokedastisitas, normalitas dan uji kelayakan model. Adapun uji tersebut akan diperoleh melalui pembacaan dari output spss yang telah diolah dengan menggunakan software SPSS ver. 17.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Korelasi antara skor butir pernyataan 1 hingga butir pernyataan 10 terhadap total skor butir pernyataan variabel budaya organisasi pada taraf signifikansi 5 % menginstruksikan kepada kita di mana setiap skor butir pernyataan tersebut (0.705;0.757;0.802;0.853;0.673;0.665;0.749;0.691;0.650;0.683) adalah lebih besar dari pada r-tabel (0.632) sehingga dapat dinyatakan valid.

Kemudian validitas variabel pelatihan dan pengembangan memberikan gambaran kepada kita bahwa skor butir pernyataan dari 1 sampai 10 terhadap total skor butir pernyataan variabel pelatihan dan pengembangan adalah (0.852;0.727;0.749;0.671;0.820;0.728;0.808;0.726;0.866 dan 0.861) lebih besar dari pada

nilai r-tabel (0.632). Sehingga dapat disebutkan bahwa alat ukurnya valid.

Hal ini dapat memberikan informasi kepada kita di mana skor butir pernyataan dari 1 hingga 10 terhadap total skor butir variabel prestasi kerja (0.849; 0.723; 0.821;0.728;0.738;0.675;0.811;0.848;0.664 dan 0.697 dengan perbandingan r-tabel sebesar 0.632 adalah lebih besar dan dapat dikatakan semua alat ukurnya adalah valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk uji reliabilitas (uji kehandalan) dengan hasil perhitungan r-hitung (crombach’s alpha) untuk setiap variabel bebas yang terdiri dari variabel budaya organisasi dan variabel pelatihan dan pengembangan didapati r-hitungnya masing-masing 0.911 dan 0.930 serta varibel terikatnya 0.934 adalah lebih besar dari pembandingnya (r-tabel) sebesar 0.632, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke tiga variabel tersebut adalah reliabel/handal.

Untuk menguji variabel tersebut diperlukan ujian statistik dengan menggunakan software SPSS for Window versi 17. Tujuan penggunaan software statistic ini adalah untuk memudahkan peneliti dalam menguji baik dengan uji secara parsial (uji t) dan maupun secara simultan berupa uji f.

Sehingga dengan mudah peneliti dapat mensubtitusikan persamaan yang telah ada di atas dan untuk kepentingan penelitian ini dan menjadi seperti di bawah ini:

$$Y' = 15.111 + 0.345BO + 0.356 PP$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dikatakan bahwa variabel prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua prediktor yang terdiri dari variabel budaya organisasi dan variabel pelatihan dan pengembangan secara positif. Penerapan budaya organisasi yang dilaksanakan oleh manajemen BPRS ADECO dapat mendukung prestasi kerja karyawan termasuk didalamnya membentuk pola kerja sendiri yang khususnya sesuai dengan asas organisasi syariah

Oleh karena itu, persamaan di atas dapat kita jelaskan sesuai dengan hasil yang telah diolah dengan maksud sebagai berikut:

- a = 15.111 yang berarti bahwa angka tersebut menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh kedua prediktor di atas sebesar 15.111.
- b1 = 0.345 berarti bahwa andai kata prediktor budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 skala satuan maka akan memberikan pengaruh kenaikan pada prestasi kerja sebesar 0.345 skala satuan.
- b2 = 0.356 memberikan pengertian bahwa jika prediktor pelatihan dan pengembangan meningkat 1 skala satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.356 skala satuan.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka dapat kita katakan bahwa baik variabel/prediktor pertama (budaya organisasi) mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sedangkan prediktor ke dua yaitu

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik

Variabel	B	t	Sig. t
Konstanta	15,111	2,934	0,009
Budaya Organisa	0,345	2,230	0,040
Pelatihan & Pengembangan	0,356	2,778	0,013
R. Square	= 0,604		
F	= 12,985		
Sig. F	= 0,000		

Sumber: Data Primer diolah, 2016

pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan jika kita lihat sumbangsinya lebih besar dalam mendukung prestasi kerja karyawan. Artinya jika pelatihan dan pengembangan kurang dilaksanakan ini akan mempengaruhi terjadinya kekakuan pada prestasi kerja karyawan.

Dengan memanfaatkan hasil persamaan regresi berganda di atas dengan tujuan melihat tingkat signifikan setiap variabel bebasnya maka untuk variabel/prediktor budaya organisasi sebesar 0.040 dan variabel/prediktor pelatihan dan pengembangan nilai sig. nya sebesar 0.013 adalah lebih kecil dari alfa sebesar 5 %.

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilihat dari tabel di mana dapat dikatakan bahwa telah terpenuhi syarat pengujiannya, yaitu $f\text{-hit} > f\text{-tabel}$. Dengan ketentuan di mana pembilangnya 2 dan penyebutnya $(20-2-1) = 17$ dan dari tabel f dapat diperoleh nilai dengan tingkat kesalahan (alfa) sebesar 5% adalah 3.59, atau secara langsung diperoleh angka $13.985 > 3.59$. Berkenaan dengan itu maka hipotesis null atau H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima. Artinya secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi variabel terikat antara lain budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan ada pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada BPRS ADECO di Langsa.

Dari tabel di atas dapat diperoleh informasi tentang koefisien determinasi atau R kuadrat dengan nilai 0.604 atau 60.4% variabel bebas dapat menjelaskan model penelitian ini sedangkan sisanya 0.396 atau 39.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk/ dilibatkan dalam penelitian ini.

Selain itu dari penelitian ini juga telah di uji asumsi klasik dan diantaranya, uji multikolinieritas, heterokedastisitas, normalitas dan uji kelayakan model. Adapun uji tersebut akan dibahas satu persatu seperti dibawah ini:

Uji multikolinieritas

Pada uji ini diperoleh hasil melalui tabel koefisien di atas tepatnya pada tabel di atas di mana pada tabel tersebut dapat dilihat

pada kolom *colinierity statistic* dalam nilai VIF dimana untuk kedua variabel bebasnya yaitu budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan menunjukkan nilai yang sama yaitu 1.362 serta nilai *tolerance* nya juga sama bagi kedua variabel bebas tersebut yaitu 0.734. Dengan demikian dari nilai keduanya tidak lebih dari angka 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hal tersebut maka model yang baik adalah model yang bebas dari unsur multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas

Pengujian ini menggunakan scatter plot (alur sebaran) antara nilai residual dengan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah mengikuti standarisasi. Berikut tabel di atas menjelaskan berkenaan dengan heterokedastisitas sebagai berikut:

Sebaran titik-titiknya tidak menunjukkan satu format atau pola yang mengarah kesatu bentuk atau titik menyebar luas maka hal ini dapat dikatakan dengan tidak berhasil menjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain telah terjadi homokedastisitas. Dengan demikian model ini dapat dikatakan terbebas dari unsur heterokedastisitas dan telah memenuhi unsur asumsi klasik. Menurut beberapa pakar statistik seperti Sugiono, (2011) berpendapat untuk mengukur scatter plott ini tidak terdapat satu ukuranpun.

Uji Normalitas

Untuk menguji tingkat normalitas data maka perlu dilihat pada tabel scatter plot di atas. Di mana pada gambar tersebut menjelaskan kepada kita bahwa sebaran titik scatter plot di atas mengikuti atau menjulur mengikuti garis lurus sehingga dapat dikatakan data/residual berdistribusi normal. Terdapat kelemahan dengan menggunakan metode ini di mana ukuran jauh dekatnya titik-titik di atas sebagai ukuran normalnya data tersebut disebabkan tidak ada informasi yang pasti.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan pada diatas maka dapat ditarik

beberapa simpulan yang disesuaikan dengan masalah penelitiannya, antara lain:

1. Kontanta diperoleh 19.300, ini berarti bahwa jika diabaikan variabel lainnya maka prestasi kerja sebagai variabel terikat adalah bernilai 19.300
2. Variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada BPRS ADECO LANGSA dengan nilai koefisien variabel bebasnya 1.431. Ini bermaksud jika terjadi kenaikan satu satuan budaya organisasi maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 1.431 skala satuan
3. Variabel pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang negatif dan kuat terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada BPRS ADECO LANGSA, dengan nilai koefisien 0.723. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi penurunan satu satuan pelatihan dan pengembangan maka akan menurunkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.723 satu skala satuan. Dengan kata lain ini dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang mutlak harus ada dalam BPRS ADECO.
4. Sementara itu untuk hasil pengaruh variabel secara simultan dapat kita lihat pada uji f dengan nilai $f_{hit} > f_{tabel}$ yaitu $25.178 > 3.59$ pada tingkat alfa 5%. Ini membuktikan bahwa hipotesis diterima dengan pernyataan secara bersama-sama variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel bebasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Asma. 2002. **Latihan Professional: Strategik, Sistematis dan Proaktif**. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Anatan, Lina dan Lena Elitan., 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern**. Bandung: Alfabeta.
- BPRS Adeco Manajemen. 2015. **Profil BPR Syariah Adeco**. Langsa: BPRS ADECO.
- Brinkerhoff, R. O. 2006. Increasing Impact Of Training Investments: An Evaluation Strategy For Building Organizational Learning Capability. **Industrial And Commercial Training**. Emerald Group Publishing Limited, 38, (6).
- Bungin, Burhan. 2010. **Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Public, dan Ilmu Sosial Lainnya**. Jakarta: Kencana.
- Cahyaningrum, Fransisca Hani., Trianingsih, SL dan Sunarso. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Oraganization Citezenship Behavior. **Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan**. Vol. 14. No. 1. Hal.30-42.
- Cooper, Donald. R and Pemela S. Schindler. 2003. **Business Research Methods**. Int. Ed. Singapore: Mc Graw-Hill/ Irwin.
- Chong, Melody, P.M. 2014. Influence Behaviors And Organizational Commitment: a comparative study. **Leadership & Organization Development Journal**. Vol. 35. No. 1. pp. 54-78.
- Dessler, Gary. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Indeks,
- Ernawan, Erni R. 2011. **Organizational Culture: Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Evan, J. R. And Lindsay, W. M. 2005. **The Management And Control Of Quality**. Australia: South-Western, Thomson, Co.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Hasibuan, Melayu. S. P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. ed.Rev, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kiptui, Jhon. 2014. Organizational Strategy, Culture, and Performance of Commercial Banks in Kenya. **European Journal of Business and Management**. Vol. 6. No. 39. pp. 129-135.

- Kubr, Milan. 1996. **Management Consulting**. Geneva: International Labour Office.
- Mas'ud, Fuad. 2004. **Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Md. Hussain, Muhammad Nasri dan Yusof, ab. Aziz. 2005. **Pengurusan Sumber Manusia: Dari Perspektif Islam**. Malaysia: Pearson-Printice Hall.
- Meredith, Meri. 2000. Doing Business Internationally: An Annotated Bibliography. **Reference Service Review**. Vol. 28. No. 3. pp. 223-239.
- Merriam, S. B. And Caffarella, R. S. 1999. **Learning In Adulthood: A Comprehensive Guide**. San Francisco, California: Jossey-Bass, Inc.
- Miles, M. B. And Huberman, A. M., 1994. **Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook (2nd Ed.)**. Thousand Oaks. CA: Sage Publication.
- Moekijat. 1985. **Latihan Dan Pengembangan Pegawai**. Bandung: Penerbit Alumni.
- Moleong, Lexy.J. 2006. **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moshavi, D.And Terbon, J. R. 2002. The Job Satisfaction And Performance Of Contigent And Regular Customer Service Representatives: A Human Capital Perspective. **International Journal Of Service Industry Management**. 13, (4).
- Muhammad Nasri Md Hussain Dan Ab. Aziz Yusof. 2005. **Pengurusan Sumber Manusia Dari Perspektif Islam**. , Malaysia: Pearson, Prentice Hall.
- Nkereuwem, E. E. 1996. Job Performance Attributions And Career Advancement Prospects For Women In The Academic Libraries. **Librarian Career Development**. MCB University Press. 4. (1).
- Noe, R. A. 2000. **Employee Training And Development**. Singapore: Irwin-Mcgraw-Hill.
- Orpen, C. 1997. The Effects Of Formal Mentoring On Employee Work Motivation,Organizational Commitment And Job Performance. **The Learning Organization**. MCB Univerity Press. 4. (2).
- Piaw, Chua Yan. 2006. **Kaedah Penyelidikan**. Malaysia: McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy A. 2015. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofi, Ahmad Nur., 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. **Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan**. Vol. 3. No. 1. hal.1-21.
- Schein, Edgar H. 1999. **Organizational Culture and Leadership**. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Sloman, M. 1994. **A Handbook For Training Strategy, Hampshire**. England: Gower Publishing Limited.
- Sofyan, Iban. 2006. Kajian Modal Kerja Usaha Kecil dalam Rangka Peningkatan Kinerja Usaha menghadapi Era Pasar Bebas di Bandar Lampung. **Jurnal Bisnis dan Manajemen**. Vol. 2, No. 3, hal. 175-187.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiono. 2011. **Statistika untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. **Metode Penelitian Manajemen**. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. **Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistic dan Contoh Riset**. Jakarta: CAPS.
- Zainal, Viethzal Rivai, Mansyur Ramli, Thobi Mutis dan Willy Arafah. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek**. Rajawali Pers: Jakarta.