

BUDAYA KORPORAT DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG TULUNGAGUNG

Corporate Culture and The Employee's Work Productivity of The PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Tulungagung

Ema Desia Prajitiasari

Mahasiswa Program Magister Manajemen PPSUB

Thantawi A.S. dan Armanu Thoyib

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UB

ABSTRACT

In the continuously operational management context and particularly on the long term perspective, human resources have an important role in creating and realizing business opportunity. Producing high level of integrity among professional employee demands called corporate culture for all participants of the company rely on the base while achieving the task. Competitive advantage of a company is productivity.

The objective of this research to analyze effects of the corporate culture variables (integrity, professionalism, customer satisfaction, pattern, and reward to human resource) simultaneously and partially, on employee's work productivity. Other analysis emphasizes on the dominant influential variables of corporate culture on employee's work productivity. Method of Stratified Random Sampling was applied at the PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Branch Office Tulungagung and select for 118 respondents. Hypothesis examination involves multiple regression analysis.

The result of this research indicate that integrity, professionalism, customer satisfaction, pattern, and reward to human resource simultaneously and partially have positive influence on employee's work productivity. This research result also shows that pattern has the dominant influence on employee's work productivity.

Keywords: corporate culture, employee's work productivity.

PENDAHULUAN

Pada konteks pengelolaan operasional perusahaan dalam jangka panjang dan berkesinambungan, peran sumberdaya manusia mempunyai kedudukan sentral. Hal tersebut dilandasi oleh suatu pemikiran bahwa sumberdaya manusia merupakan unsur utama dalam menciptakan dan merealisasikan peluang bisnis (*asset make possibility, people make it happen*). Pemikiran lain yang berkaitan dengan urgensi sumberdaya manusia antara lain juga dikemukakan oleh Chairman dari Matsushita Corporation, Japan yang mengatakan, "First we make people before we make product" (Moeljono, 2003:9).

Dalam konteks pemberdayaan sumberdaya manusia, agar menghasilkan karyawan profesional dengan integritas tinggi, diperlukan suatu acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya korporat yang

mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut. Budaya korporat ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu dalam menjalankan tugasnya (Atmosoeparto, 2001:69-70). PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk menetapkan bahwa aspek-aspek budaya korporatnya adalah integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan dan penghargaan kepada sumberdaya manusia.

Kemajuan perbankan disebabkan oleh dua hal, yaitu berwujud (*tangible*) dan tidak berwujud (*intangible*). Neraca keuangan adalah indikator yang tampak. Namun sebenarnya, hal-hal yang "tampak" digerakkan oleh hal-hal yang "tidak tampak". Keunggulan kompetitif dari sebuah perusahaan, seperti dikatakan oleh Porter (1998) dalam Moeljono (2003:44), *pakar competitiveness* adalah produktivitas. Oleh karena itu, kualitas *competitiveness* dari industri perbankan yang menunjukkan

keunggulan kompetitifnya adalah produktivitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh budaya korporat yang terdiri dari variabel integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia, secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan? (2) Apakah ada pengaruh budaya korporat yang terdiri dari variabel integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia, secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan? (3) Di antara variabel integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia, manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan?

Sejalan dengan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh budaya korporat yang terdiri dari variabel integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tulungagung. (2) Untuk menganalisis pengaruh budaya korporat yang terdiri dari variabel integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tulungagung. (3) Untuk menganalisis variabel-variabel dari budaya korporat yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya korporat yang terdiri dari integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya korporat yang terdiri dari integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya

manusia secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.

3. Diduga variabel keteladanan memberi pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian penjelasan yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independent budaya korporat (integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia) dan variabel dependent produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tulungagung, populasinya adalah semua karyawan sebanyak 167 orang.

Dari rumus Slovin (Umar, 2000:108): $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ dengan presisi 5%

dan jumlah populasi sebanyak 167 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 118 karyawan. Pengambilan sampel dengan cara bertingkat atau berjenjang (metode Stratified Random Sampling) yaitu karyawan Lini dan Non-lini.

Konsep dan Operasionalisasi Variabel

Budaya Korporat

Integritas (X₁): adanya kepercayaan serta aspek-aspek bersifat moral atau etika yang dihargai oleh karyawan ketika bekerja. Itemnya: bertakwa; penuh dedikasi; jujur; menjaga kehormatan dan nama baik; taat pada kode etik Perbankan dan peraturan yang berlaku. **Profesionalisme (X₂):** kemampuan teknis yang tinggi serta watak dan sikap mental yang berorientasi pada keinginan untuk melakukan atau menghasilkan yang terbaik. Itemnya: bertanggung jawab; efektif; efisien; disiplin; berorientasi ke masa depan dalam mengantisipasi perkembangan, tantangan, dan kesempatan. **Kepuasan nasabah (X₃):** persepsi karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan memuaskan nasabah dengan memberikan pelayanan terbaik. Itemnya: SDM yang terampil; ramah; senang melayani; teknologi unggul. **Keteladanan (X₄):** sesuatu yang dapat

dicontoh dan dianut oleh pihak lain karena tindakan atau sikapnya yang baik dan benar. Itemnya: memberikan panutan yang konsisten; bertindak adil; bersikap tegas; berjiwa besar. **Penghargaan kepada SDM (X_5):** menghargai SDM sebagai aset utama perusahaan. Itemnya: merekrut, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas; memperlakukan karyawan berdasarkan kepercayaan, keadilan, dan saling menghargai; mengembangkan sikap kerja sama dan kemitraan; memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kelompok.

Produktivitas Kerja

Sikap kerja (kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas, dapat bekerja dalam suatu tim); Tingkat keterampilan (pendidikan, latihan, supervisi, keterampilan); Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan perusahaan (usaha bersama, lingkaran pengawasan mutu); Manajemen produktivitas (efisiensi, efektifitas sistem kerja); Efisiensi tenaga kerja (perencanaan tenaga kerja, tambahan tugas); Kewiraswastaan (pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, berada pada jalur yang benar).

Skala pengukuran variabel menggunakan kuesioner (Skala Likert) dengan lima alternatif skor jawaban: "Sangat

Setuju":5, "Setuju":4, "Ragu-ragu": 3, "Tidak Setuju": 2, "Sangat Tidak Setuju": 1 (Sekaran, 1992).

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas menggunakan rumus Pearson korelasi Product Moment (Singarimbun, 1995) dengan syarat minimum valid $r > 0,30$, sedangkan pengujian reliabilitas memakai rumus Alpha Croanbach dengan $\alpha \geq 0,6$ (Arikunto, 2003).

Pengumpulan Data dan Analisis Data

Data primer diperoleh dari kuesioner yang disampaikan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tulungagung sebagai responden. Data sekunder merupakan data dan informasi dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk serta studi kepustakaan yang berhubungan dengan budaya korporat dan produktivitas. Analisis Statistik Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan data dengan menggunakan distribusi frekuensi. Analisis Statistik Inferensial dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik (Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, Normalitas, Autokorelasi) dimana uji F digunakan untuk pengaruh secara simultan dan uji t untuk pengaruh secara parsial. Untuk mempermudah perhitungan maka digunakan program SPSS versi 11.0 for Windows (Santoso, 2000).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

1. Variabel Integritas (X_1)

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Integritas (X_1)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
1	0	0	0	0	0	0	18	15,3	100	84,7	4,85
2	0	0	0	0	0	0	42	35,6	76	64,4	4,64
3	0	0	0	0	5	4,2	32	27,1	81	68,6	4,64
4	0	0	0	0	0	0	28	23,7	90	76,3	4,76
5	0	0	0	0	3	2,5	39	33,1	76	64,4	4,62
Mean variabel:											4,70

Berdasarkan data Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai mean untuk variabel X_1 adalah **4,70** serta mayoritas mengarah pada jawaban Sangat Setuju. Sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata

karyawan mempunyai integritas dalam bekerja.

2. Variabel Profesionalisme (X_2)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Profesionalisme (X_2)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
1	0	0	0	0	0	0	44	37,3	74	62,7	4,63
2	0	0	0	0	6	5,1	74	62,7	38	32,2	4,27
3	0	0	0	0	0	0	74	62,7	44	37,3	4,37
4	0	0	0	0	5	4,2	55	46,6	58	49,2	4,45
5	1	0,8	0	0	1	0,8	71	60,2	45	38,1	4,35
Mean variabel:											4,41

Berdasarkan data Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai mean untuk variabel X_2 adalah **4,41** serta mayoritas mengarah pada jawaban Setuju. Sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan bekerja secara profesionalisme.

3. Variabel Kepuasan Nasabah (X_3)

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepuasan Nasabah (X_3)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
1	0	0	0	0	2	1,7	81	68,6	35	29,7	4,28
2	0	0	0	0	1	0,8	54	45,8	63	53,4	4,53
3	0	0	0	0	1	0,8	59	50,0	58	49,2	4,48
4	0	0	0	0	2	1,7	80	67,8	36	30,5	4,29
Mean variabel:											4,40

Berdasarkan data Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai mean untuk variabel X_3 adalah **4,40** serta mayoritas mengarah pada jawaban Setuju. Sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan mengutamakan kepuasan nasabah.

4. Variabel Keteladan (X_4)

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Keteladanan (X_4)

Item	Skor Jawaban												Mean
	0		1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
1	0	0	1	0,8	1	0,8	2	1,7	75	63,6	39	33,1	4,27
2	1	0,8	0	0	1	0,8	3	2,5	84	71,2	29	24,6	4,17
3	0	0	0	0	1	0,8	6	5,1	84	71,2	27	22,9	4,16
4	0	0	0	0	0	0	3	2,5	80	67,8	35	29,7	4,27
Mean variabel:												4,22	

Berdasarkan data Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai mean untuk variabel X_4 adalah **4,22**, serta mayoritas mengarah pada jawaban Setuju. Sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan mempunyai sikap keteladanan.

5. Variabel Penghargaan Kepada SDM (X_5)

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Penghargaan Kepada SDM (X_5)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
1	0	0	0	0	2	1,7	72	61,0	44	37,3	4,36
2	0	0	0	0	1	0,8	57	48,3	60	50,8	4,50
3	0	0	0	0	3	2,5	62	52,5	53	44,9	4,42
4	0	0	1	0,8	2	1,7	80	67,8	35	29,7	4,26
Mean variabel:										4,39	

Berdasarkan data Tabel 5 tersebut menunjukkan bahwa nilai mean untuk variabel X_5 adalah **4,39** serta mayoritas mengarah pada jawaban Setuju. Sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan memperhatikan penghargaan kepada SDM.

6. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
1	0	0	15	12,7	13	11,0	66	55,9	24	20,3	3,84
2	0	0	1	0,8	4	3,4	86	72,9	27	22,9	4,18
3	0	0	0	0	2	1,7	71	60,2	45	38,1	4,36
4	0	0	0	0	1	0,8	65	55,1	52	44,1	4,43
5	0	0	0	0	1	0,8	66	55,9	51	43,2	4,42
6	0	0	0	0	7	5,9	81	68,6	30	25,4	4,19
7	0	0	0	0	0	0	72	61,0	46	39,0	4,39
8	0	0	0	0	2	1,7	77	65,3	39	33,1	4,31
9	0	0	0	0	4	3,4	93	78,8	21	17,8	4,14
10	1	0,8	0	0	2	1,7	80	67,8	35	29,7	4,25
11	0	0	0	0	3	2,5	72	61,0	43	36,4	4,34
12	3	2,5	9	7,6	20	16,9	70	59,3	16	13,6	3,74
13	3	2,5	5	4,2	23	19,5	67	56,8	20	16,9	3,81
14	0	0	0	0	12	10,2	81	68,6	25	21,2	4,11
15	0	0	1	0,8	0	0	60	50,8	57	48,3	4,47
Mean variabel: 4,20											

Berdasarkan data Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai mean untuk variabel Y adalah **4,20** serta mayoritas mengarah pada jawaban Setuju. Sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata adalah karyawan yang produktif.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Tabel 7. Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas variabel

Variabel	Butir (item)	Koefisien Korelasi Product Moment	Ket	Koefisien Alpha	Keputusan
Integritas (X₁)	1	0,3740	Valid	0,7821	Reliabel
	2	0,5362	Valid		
	3	0,6437	Valid		
	4	0,6529	Valid		
	5	0,6065	Valid		
Profesionalisme (X₂)	1	0,5596	Valid	0,8182	Reliabel
	2	0,6547	Valid		
	3	0,6435	Valid		
	4	0,7239	Valid		
	5	0,4898	Valid		
Kepuasan Nasabah (X₃)	1	0,5101	Valid	0,6912	Reliabel
	2	0,5522	Valid		
	3	0,4758	Valid		
	4	0,3659	Valid		
Keteladanan (X₄)	1	0,5221	Valid	0,7260	Reliabel
	2	0,4243	Valid		
	3	0,6423	Valid		
	4	0,5058	Valid		

Penghargaan Kepada SDM (X₅)	1	0,4735	Valid	0,7373	Reliabel
	2	0,6067	Valid		
	3	0,5756	Valid		
	4	0,4650	Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,4940	Valid	0,8879	Reliabel
	2	0,6000	Valid		
	3	0,5635	Valid		
	4	0,6335	Valid		
	5	0,7354	Valid		
	6	0,5367	Valid		
	7	0,6889	Valid		
	8	0,3589	Valid		
	9	0,5755	Valid		
	10	0,6490	Valid		
	11	0,6692	Valid		
	12	0,6220	Valid		
	13	0,4829	Valid		
	14	0,4144	Valid		
	15	0,6228	Valid		

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan adalah valid dan reliabel. Oleh karena itu, kuesioner yang ada dalam penelitian ini dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur variabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig t	Keterangan
Integritas (X ₁)	0,577	0,177	2,991	0,003	Signifikan
Profesionalisme (X ₂)	0,521	0,188	2,981	0,004	Signifikan
Kepuasan Nasabah (X ₃)	1,034	0,259	3,615	0,000	Signifikan
Keteladanan (X ₄)	1,628	0,491	7,156	0,000	Signifikan
Penghargaan Kepada SDM (X ₅)	0,826	0,229	3,263	0,001	Signifikan
Konstanta	0,782		0,164	0,870	Signifikan
R	: 0,836				
R square	: 0,699				
Adj. R square	: 0,686				
F _{hitung}	: 52,020				
Sig F	: 0,000				

Angka R sebesar **0,836** menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara produktivitas kerja karyawan dengan lima variabel independennya adalah kuat karena angka di atas 0,5. Angka R square atau koefisien determinasi adalah **0,699** (berasal dari 0,836x0,836). Namun untuk jumlah variabel independen lebih dari dua, lebih baik digunakan Adjusted R Square yaitu **0,686** (selalu lebih kecil dari R square). Hal ini berarti **68,6%** variasi dari produktivitas kerja karyawan bisa

dijelaskan oleh variasi dari kelima variabel independent. Sedangkan sisanya (100% - 68,6% = 31,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Dari uji ANOVA atau F_{test}, di dapat F_{hitung} yaitu **52,020** dengan tingkat signifikansi **0,000**. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan atau bisa dikatakan Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan

Kepada SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Persamaan regresi:

Produktivitas Kerja Karyawan = **0,782** + **0,577** Integritas + **0,521** Profesionalisme + **1,034** Kepuasan Nasabah + **1,628** Keteladanan + **0,826** Penghargaan Kepada SDM.

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat arah hubungan dari Integritas (X_1), Profesionalisme (X_2), Kepuasan Nasabah (X_3), Keteladanan (X_4) dan Penghargaan Kepada SDM (X_4) yang ditunjukkan oleh tanda koefisien regresinya. Koefisien regresi variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 yang bertanda positif menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Integritas,

Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Setiap penambahan (karena tanda positif) Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Dari Uji t terlihat pada kolom **sig/significance** bahwa variabel Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM mempunyai angka signifikan di bawah 0,05. Karena itu kelima variabel independent tersebut memang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Pertama

Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar **52,020** (sig F = **0,000**). Hal ini berarti bahwa secara **simultan** variabel Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jadi hipotesis pertama yang menduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya korporat yang terdiri dari Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan, dan Penghargaan Kepada SDM secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan telah terbukti.

2. Uji Hipotesis Ke dua

Dari uji t terlihat pada kolom **sig/significance** bahwa variabel Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM mempunyai angka signifikan di bawah 0,05. Karena itu kelima variabel independent tersebut secara **parsial** berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya korporat yang terdiri dari Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan, dan Penghargaan Kepada SDM secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan telah terbukti.

3. Uji Hipotesis Ke tiga

Uji hipotesis ketiga untuk mengetahui variabel yang dominan dapat diperoleh dari koefisien Beta hasil analisis regresi berganda. Dari Tabel 8 diketahui bahwa variabel yang dominan pengaruhnya adalah variabel Keteladanan (X_4) yaitu memiliki nilai beta sebesar **0,491**. Jadi hipotesis ketiga yang menduga bahwa variabel Keteladanan memberi pengaruh yang dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan telah terbukti.

Hasil Uji Asumsi Regresi Berganda

Regresi linier berganda harus memenuhi asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	X1	,763
	X2	,675
	X3	,522
	X4	,571
	X5	,547

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X5	X1	X2	X4	X3
1	Correlations					
		X5	1,000	-,068	-,024	-,298
		X1	-,068	1,000	-,077	-,223
		X2	-,024	-,077	1,000	-,259
		X4	-,298	-,223	-,259	1,000
		X3	-,421	-,146	-,272	-,121
	Covariances					
		X5	6,402E-02	-3,30E-03	-1,07E-03	-1,72E-02
		X1	-3,30E-03	3,720E-02	-2,61E-03	-9,79E-03
		X2	-1,07E-03	-2,61E-03	3,052E-02	-1,03E-02
		X4	-1,72E-02	-9,79E-03	-1,03E-02	5,177E-02
		X3	-3,05E-02	-8,05E-03	-1,36E-02	-7,85E-03

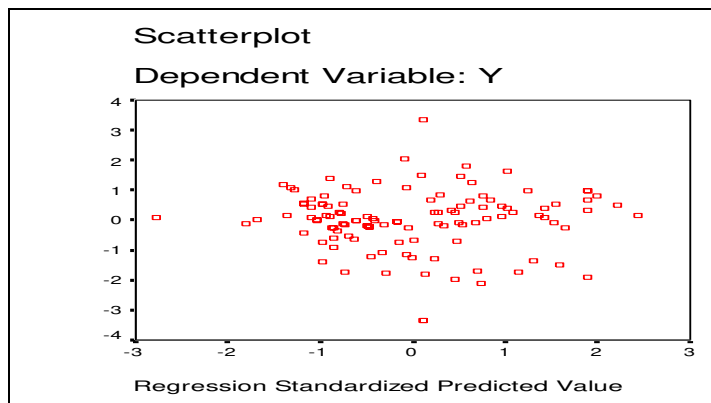
a. Dependent Variable: Y

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah:

- Mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1 dan mempunyai angka TOLERANCE mendekati 1. Pada bagian COEFICIENT terlihat untuk kelima variabel independent, angka VIF ada di sekitar angka 1 (misal **1,310** dan **1,481**). Demikian juga nilai TOLERANCE mendekati 1 (seperti untuk variabel Integritas tolerance adalah **0,763**).

- Koefisien korelasi antar variabel independent haruslah lemah (di bawah 0,05). Pada output bagian COEFICIENT CORRELATIONS terlihat semua angka korelasi antar variabel independent jauh di bawah 0,05. Sebagai contoh korelasi antara variabel Integritas (X₁) dan Penghargaan Kepada SDM (X₅) adalah hanya **-0,068**.

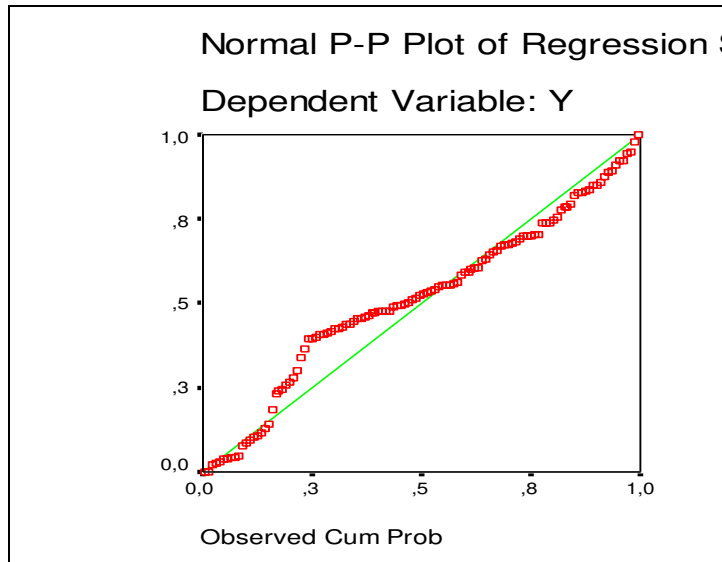
2. Heterokedastisitas



Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastis. Dari grafik terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang

jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Normalitas



Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

4. Autokorelasi

Secara umum bisa diambil patokan untuk mendeteksi autokorelasi, yaitu angka Durbin-Watson (D-W) di antara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi. Pada bagian MODEL SUMMARY, terlihat angka D-W sebesar $+1,792$. Hal ini berarti pada model regresi tersebut memenuhi syarat uji asumsi klasik, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi Produktivitas Kerja Karyawan berdasar masukan variabel independennya.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Secara teoritis hasil ini mendukung pemikiran

Block (dalam Moeljono, 2003:10) yang mengemukakan: “Semakin jelas terbukti bahwa hanya perusahaan-perusahaan dengan budaya korporat yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari karyawan, dan (pada akhirnya) meningkatkan keuntungan perusahaan...(There is increasing evidence that firms with effective corporate cultures claim to have increased productivity, increased employees, sense of ownership and increased profit)”. Selain itu menurut Imai (1996), budaya korporat merupakan faktor struktur dan psikologis yang menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, produktivitas, dan daya saing dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi diketahui bahwa pada umumnya budaya korporat yang tergambar dalam variabel Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tulungagung sudah baik. Hal ini bisa dilihat dari nilai rata-rata untuk masing-masing variabel mengarah pada jawaban Setuju dan Sangat Setuju.

Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung penelitian Moeljono (2003) berjudul “Pengaruh Budaya Korporat

Terhadap Produktivitas Pelayanan” yang menunjukkan bahwa semua faktor budaya korporat (terdiri dari variabel Integritas, Profesionalisme, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM) terbukti berpengaruh terhadap Produktivitas Pelayanan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada hubungan antara budaya korporat yang terdiri dari variabel Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM mempunyai hubungan yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (2) Uji F menunjukkan bahwa secara **simultan** variabel Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil dari uji t signifikansi menunjukkan bahwa variabel Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM secara **parsial** mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti terdapat hubungan yang nyata antara Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan dan Penghargaan Kepada SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan. (3) Dari lima variabel independent yang diteliti, variabel Keteladanan adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Saran-Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka diharapkan: (1) Karyawan tetap memiliki sikap mental dan berperilaku sesuai dengan budaya korporat yang ada karena hal ini memberi kontribusi cukup besar dalam pelaksanaan budaya korporat yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. (2) Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keteladanan memberikan pengaruh yang dominan

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sehingga harus dipertahankan. Sedangkan variabel Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, dan Penghargaan Kepada SDM hendaknya ditingkatkan. (3) Untuk penelitian berikutnya memungkinkan untuk menambah beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan tersebut di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto Dajan. 2000. Pengantar Metode Statistik. Cetakan Keduapuluh. Jilid 2. LP3ES. Jakarta.
- Arikunto, S. 2003. Manajemen Penelitian. Edisi Baru. Cetakan Keenam. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Astuti, R. 2003. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah Tingkat I Propinsi Jawa Timur di Kediri). Tesis Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.
- Atmosoeparto, K. 2001. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan: Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien Melalui SDM Berdaya. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Husein, U. 2000. Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Imai, M. 1996. Kaizen (Ky'zen) Kunci Sukses Jepang Dalam Persaingan. Cetakan Keempat. Alih Bahasa: Mariani Gandamihardja. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Santoso, S. 2000. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, U. 1992. Research Methods For Business: A Skill-Building Approach. Second Edition. JOHN WILEY & SONS, INC. New York.
- Singarimbun, M. 1995. Metode Penelitian Survei. LP3ES. Jakarta.
- Wijahjono, R. 2000. Sekilas Tentang Corporate Culture. Warta BRI. Nomor 10 Tahun XXIII. Jakarta.

Zaman, K. 2002. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Islam Riau). Tesis Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.