

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGHARGAAN, DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG HAYAM WURUK**

Elisabeth Sudarmi
Institut Bisnis Nusantara
Elisabet@ibn.ac.id

Albert Budiyanto
Institut Bisnis Nusantara
Albert.b@ibn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh budaya organisasi, penghargaan, dan pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia BRI Kantor Cabang Hayam Wuruk. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Hayam Wuruk. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel penelitian ini adalah yang berjumlah 115 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian di dapat bahwa dari hasil uji F, diketahui budaya organisasi, penghargaan, dan pengembangan karier secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui budaya organisasi, penghargaan, dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Penghargaan, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya penting sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda, maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan akan berbeda pada tiap-tiap perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset utama dalam perusahaan saat ini sangat diakui keberadaannya. Hal ini dikarenakan, penentu dari sebuah keberhasilan kerja dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan salah satunya adalah perusahaan yang memiliki karyawan yang berbakat, kreatif dan produktif yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Di zaman milenial ini bisnis telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan dan mencapai target suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2011). Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, namun apabila tidak sesuai dengan standar kriteria yang ditentukan oleh organisasi berarti kinerja yang dihasilkan kurang baik atau dengan kata lain, penetapan standar disuatu perusahaan atau organisasi harus diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan

Dalam hubungannya dengan kinerja kerja para karyawan, tentunya tidak lepas dari budaya organisasi yang dijalankan oleh suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru. Berbagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Malayu S.P, Hasibuan (2017). Budaya organisasi yang kuat akan dapat mencerminkan bagaimana karakter dari setiap pegawainya dalam memiliki tanggung jawab dalam tugas. Semakin tinggi budaya organisasi yang ditanamkan pemimpin perusahaan maka akan semakin kuat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Penanaman budaya organisasi ini tentunya juga dilakukan oleh perusahaan melalui para pemimpin yang ditunjuknya sebagai agen perusahaan dalam melanjutkan visi dan misi perusahaan. Tentunya dalam hal ini lebih dulu ada kesepakatan antara pemimpin dan karyawannya dalam menjalankan budaya organisasi yang akan dijalaninya pada awal akan bergabung sebagai salah satu pegawai perusahaan.

Menurut M.A. Budiarti (2019) Penghargaan merupakan suatu bentuk usaha untuk menciptakan perasaan diakui pada lingkungan kerja yang terdiri dari aspek kompensasi bagi para pekerja satu dengan yang lain. Penghargaan juga diartikan sebagai hadiah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya. Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Perusahaan atau pimpinan juga bisa memberikan pujian sebagai bentuk apresiasi. Dengan sering memberikan penghargaan, karyawan akan meningkatkan motivasi kerja, produktivitas meningkat, dan membuat perusahaan semakin maju. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya instansi) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang). Bentuk penghargaan yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh instansi, bukan hanya oleh sekelompok kecil orang

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh

program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperubahan saat ini dan saat mendatang. Rivai dan Sagala (2010). Upaya pengembangan karir karyawan menjadi sangat penting, karena tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan organisasi, tetapi bermanfaat pula bagi kepentingan pribadi pegawai itu sendiri. Bagi organisasi, pengembangan karir dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang dapat mendorong pencapaian sasaran-sasaran program serta tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan bagi pegawai sendiri dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap, sehingga beban kerja dirasakan lebih ringan dan kesempatan karir lebih terbuka. Untuk itu demi mendapatkan kesempatan karir, pegawai perlu memiliki kinerja yang baik yang dapat mengantarkan dirinya kepada karir yang sukses dan gemilang.

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu perusahaan perbankan yang bersifat kompetitif, salah satu cara agar dapat bersaing dengan perusahaan perbankan lainnya BRI banyak memperhatikan dan melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusianya terutama dalam mengelola budaya organisasi dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Penghargaan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk”.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh budaya organisasi, penghargaan, dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh budaya organisasi, penghargaan, dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (*core value*) adalah budaya yang dominan dan seluruh budaya yang dimiliki karyawan, yang akan di serap oleh mayoritas dan anggota organisasi. Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (*personality*) yang ada di dalam suatu organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang besar, sebagai antisipasi dan gambaran tentang permasalahan umum, situasi dan pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya. Beberapa ahli manajemen memberikan hasil pemikirannya dalam hal mendefinisikan tentang budaya organisasi yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya.

Budaya Organisasi menurut Manahan P.Tampubolon (2004) adalah bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di

dalam organisasi. Menurut Robbins, budaya adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Dapat disimpulkan Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) yaitu sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Terdiri tujuh indikator budaya organisasi Stephan P.Robbins (2003) yakni :

1. Inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko Se jauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan memiliki keberanian dalam mengambil risiko untuk setiap keputusan yang diambil.
2. Perhatian kerincian Se jauh mata para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian ke rincian.
3. Orientasi hasil. Se jauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Se jauh mana kegiatan kerja di organisasikan sekitar tim-tim bukannya individu-individu.
6. Keagresifan. Se jauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan. Se jauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Penghargaan

Dalam lingkup luas, sistem penghargaan organisasional adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Di dalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan finansial dan nonfinansial. Meskipun uang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya bagi karyawan dan produktivitas mereka, dampak dari penghargaan non-finansial juga sama artinya bagi karyawan. Pemberian *reward* (penghargaan) tidak selamanya bersifat baik, namun tidak menutup kemungkinan bahwa pemberian *reward* merupakan satu hal yang bersifat positif.

Teori Penghargaan

Menurut Mohammad Mahsun (2006) terdapat 4 teori penghargaan, yaitu :

1. Kesesuaian Tujuan
Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, reward harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi
2. Keadilan
Reward harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *reward*nya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *reward*nya juga akan rendah.

3. **Kemerataan**
Reward juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.
4. **Kebutuhan**
Alokasi *reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Indikator Penghargaan

Menurut Yasmeeen (2013) menyebutkan indikator-indikator penghargaan sebagai berikut :

1. **Gaji**
Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah perusahaan.
2. **Promosi**
Penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.
3. **Apresiasi dan Pengakuan**
Ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

Pengembangan Karier

Menurut Kadarisman (2013) menyatakan bahwa pengembangan karier menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang. Pengembangan karier di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karier, pelatihan karyawan, jenjang karier dan perencanaan kerja. Motivasi kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan yaitu berdasarkan dari pemberian gaji, tunjangan perumahan, tunjangan pensiunan, hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pemberian bonus dan penghargaan, promosi jabatan, kebebasan berpendapat, serta penilaian dan kritik.

Indikator Pengembangan Karier

Menurut Sondang P. Siagian (2006) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Prestasi kerja merupakan hal paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang di percayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi 56 seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.
2. Pelatihan merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang.
3. Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

4. Kebijakan perusahaan merupakan suatu keadaan di mana Perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan intervensi dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Malayu S.P Hasibuan (2017)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara, (2011)

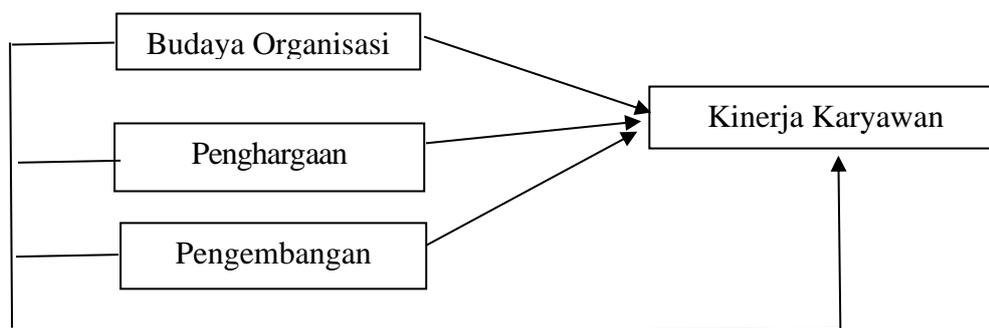
Indikator-indikator Kinerja

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2011)** indikator-indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan disuatu perusahaan adalah:

1. **Kualitas Kerja**
Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas Kerja**
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. **Kerjasama**
Kerjasama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.
5. **Inisiatif**
Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori yang sudah diuraikan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan pada gambar 1 dibawah ini



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan pada gambar 1, maka Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

- H1: Budaya organisasi, Penghargaan dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk
- H2: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk
- H3: Penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk
- H4: Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian diartikan secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Sugiyono (2014). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode asosiatif. Metode asosiatif merupakan suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2014)

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2014).

Dalam penelitian ini terdapat 3 (dua) variabel Independen yaitu : Budaya Organisasi, Penghargaan dan Pengembangan Karier dengan 1 (satu) variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan, yang dipaparkan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1

Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan
Budaya	1. Inovasi dan pengambilan resiko	1

Organisasi	2. Perhatian ke rincian	2
	3. Orientasi hasil	3
	4. Orientasi orang	4
	5. Orientasi tim	5
	6. Keagresifan	6
	7. Kemantapan	7
	Penghargaan	1. Promosi
2. Apresiasi		9
3. Pengakuan		10
Pengembangan Karir	1. Prestasi kerja	11
	2. Pelatihan	12
	3. Kesetiaan pada perusahaan	13
	4. Kebijakan Perusahaan	14
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	15
	2. Kuantitas	16
	3. Tanggung jawab	17
	4. Kerjasama	18
	5. Inisiatif	19

Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai berikut:

Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah generelasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk yang berjumlah 115 karyawan selain Pimpinan Cabang dan Pimpinan Cabang Pembantu.

Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk sebanyak 115 Orang.

Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling insidental yang merupakan bagian dari *Nonprobability sampling*. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2014). Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan pada

PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk sebanyak 115 Orang

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,361$

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel/indikator	Kriteria		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Budaya Organisasi				
1	X1.1	0,491	0,361	Valid
2	X1.2	0,528	0,361	Valid
3	X1.3	0,659	0,361	Valid
4	X1.4	0,719	0,361	Valid
5	X1.5	0,624	0,361	Valid
6	X1.6	0,617	0,361	Valid
7	X1.7	0,459	0,361	Valid
Penghargaan				
1	X2.1	0,559	0,361	Valid
2	X2.2	0,435	0,361	Valid
3	X2.3	0,534	0,361	Valid
Pengembangan Karir				
1	X3.1	0,642	0,361	Valid
2	X3.2	0,760	0,361	Valid
3	X3.3	0,802	0,361	Valid
4	X3.4	0,764	0,361	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Y.1	0,589	0,361	Valid
2	Y.2	0,499	0,361	Valid
3	Y.3	0,481	0,361	Valid
4	Y.4	0,413	0,361	Valid
5	Y.5	0,423	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,361$.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,834	0,361	Reliabel
2	Penghargaan	0,671	0,361	Reliabel
3	Pengembangan Karir	0,878	0,361	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,709	0,361	Reliabel

Untuk melihat pengaruh Budaya organisasi, Penghargaan dan Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk maka digunakan metode regresi linear berganda dan dilanjutkan dengan pengolahan secara statistik dengan menggunakan Software SPSS.

Persamaan Regresi Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Output SPSS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.715	1.729		2.727	.007
	budaya_organisasi	.277	.074	.412	3.753	.000
	penghargaan	.557	.163	.375	3.411	.001
	pengembangan_karir	.105	.049	.138	2.146	.034

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,715 + 0,277 X_1 + 0,557 X_2 + 0,105 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Konstanta sebesar 4,715 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Budaya Organisasi, Penghargaan dan Pengembangan Karier maka Kinerja Karyawan sebesar 4,715
2. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,277 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada Budaya Organisasi akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,277 dengan asumsi bahwa X₂ dan X₃ konstan.
3. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,557 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada Penghargaan akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,557 dengan asumsi bahwa X₁ dan X₃ konstan.
4. Koefisien regresi X₃ sebesar 0,105 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada Pengembangan Karier akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,105 dengan asumsi bahwa X₁ dan X₂ konstan.

Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Output SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.538	1.67195

a. Predictors: (Constant), pengembangan_karir, budaya_organisasi, penghargaan

Pada hasil perhitungan yang diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,538. Berarti pengaruh budaya organisasi, penghargaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 53,8 % dan sisanya 46,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Budaya Organisasi, Penghargaan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk.

H1: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Budaya Organisasi, Penghargaan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Output SPSS Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.240	3	126.413	45.222	.000 ^a
	Residual	310.291	111	2.795		
	Total	689.530	114			

a. Predictors: (Constant), pengembangan_karir, budaya_organisasi, penghargaan

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil output SPSS di atas maka didapat F hitung sebesar 45,22 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk. Nilai F tabel dengan dk penyebut (N- K- 1) = 115-3-1 = 101 dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 2,68. Jadi F

hitung (45,222) > F tabel (2,68) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya Budaya Organisasi, Penghargaan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk.

Uji T

Uji T adalah test pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai Koefisien b₁, b₂ dan b₃ dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel Budaya Organisasi, Penghargaan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak. Berikut langkah-langkah pengujian terhadap Budaya Organisasi, Penghargaan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

H₀: $\beta_1=0$, Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk

H₁: $\beta_1 \neq 0$, Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk

H₀: $\beta_2=0$, Penghargaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk

H₁: $\beta_2 \neq 0$, Penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk

H₀: $\beta_3=0$, Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk

H₁: $\beta_3 \neq 0$, Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk

2. Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah α 5% (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan $(n - k - 1) = 115 - 3 - 1 = 101$ maka nilai tersebut adalah 1,980

3, Menentukan nilai t hitung

Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Output SPSS
Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.715	1.729		2.727	.007
	budaya_organisasi	.277	.074	.412	3.753	.000
	penghargaan	.557	.163	.375	3.411	.001
	pengembangan_karir	.105	.049	.138	2.146	.034

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh hitung untuk variabel Budaya Organisasi adalah 3,753, variabel Penghargaan adalah 3,411 dan variabel Pengembangan Karier adalah 2,146

3. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

- Nilai t hitung dari b1 adalah $3,753 > 1,980$ dan sign $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk
- Nilai t hitung dari b2 adalah $3,411 > 1,980$ dan sign $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk
- Nilai t hitung dari b3 adalah $2,146 > 1,980$ dan sign $0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Budaya Organisasi, Penghargaan dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk
- Budaya Organisasi, Penghargaan dan Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Hayam Wuruk

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

- Kadarisman, 2013, **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi 1**, Rajawali Pers, Jakarta
- M. A. Budiarti, 2019, **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Para Pustakawan di Perpustakaan**, Universitas Airlangga, Surabaya
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**, Bumi Aksara, Jakarta
- Manahan P. Tampubolon, 2004, **Perilaku Keorganisasian**, Edisi Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia
- Mohammad Mahsun, 2006, **Pengukuran Kinerja Sektor Publik**, BPFE Yogyakarta,
- R. Yasmeeen, 2013, **Impact Of Rewards on Organizational Performance**, Jurnal Of Basic and Applied Scientific Research, Pakistan
- Rivai dan Sagala, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik**, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta
- Sondang P. Siagian, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta
- Stephen P. Robbins, 2003, **Perilaku Organisasi**, Jilid 2, PT. Indeks Gramedia, Jakarta
- Sugiyono, 2014, **Metode Penelitian Bisnis** (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Penerbit Alfabeta, Bandung