



**PENGARUH KOMPETENSI, IMBALAN DAN TINGKAT  
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PD BPR BKK BOYOLALI KOTA**

**SKRIPSI**

Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
pada Universitas Negeri Semarang

Oleh  
Dhina Sari Taryanti  
3353403500

PERPUSTAKAAN  
**UNNES**

**JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2010**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Bambang Prishardoyo, M.Si  
NIP. 196702071992031001

Amin Pujiati, SE, M.Si  
NIP. 196908212006042001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan

Drs. Bambang Prishardoyo, M. Si.  
NIP. 196702071992031001

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas  
Ekonomi, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari :

Tanggal :

Penguji Skripsi

Drs. ST. Sunarto, MS  
NIP. 194712061975011001

Anggota I

Anggota II

Drs. Bambang Prishardoyo, M.Si  
NIP. 196702071992031001

Amin Pujiati, SE. M.Si  
NIP. 196908212006042001

PERPUSTAKAAN  
UNNES

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Agus Wahyudin, M. Si.  
NIP. 196208121987021001

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau keseluruhan. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

*“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”. (QS. Al Insyirah :6)*

*“Barang siapa yang bersabar maka Allah akan memberikan kesabaran dan tiada pemberian yang lebih baik dari luas yang diberikan Allah kepada seseorang melebihi pemberian kesabaran (H.R Bukhori dan Muslim)”*

### PERSEMBAHAN:

*Dengan tanpa mengurangi rasa syukur pada ALLAH SWT, persembahkan karya tulis ini dengan penuh cinta dan ketulusan untuk:*

*Ibu dan Ayah terima kasih untuk doa, cinta, kasih sayang, perhatian dan restu yang telah diberikan.*

*Adikku yang telah mmemberikan semangat dan kekuatan..*

*Teman-teman Ekonomi Pembangunan'03.*

PERPUSTAKAAN  
UNNES

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Taufiq, Hidayah serta Inayahnya, Sholawat serta Salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta pengikutnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Imbalan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR BKK Boyolali Kota” sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Negeri Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menyelesaikan studi di Program Studi Ekonomi Pembangunan.
2. Drs. Agus Wahyudin, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
3. Drs. Bambang Prishardoyo, M.Si, ketua jurusan Ekonomi Pembangunan yang telah memberikan bantuan dalam proses ijin penelitian dan sekaligus sebagai pembimbing pertama yang telah banyak membantu dan membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

4. Amin Pujiati, SE, M.Si, sebagai pembimbing kedua yang telah banyak membantu, mengarahkan dan membimbing penulis dalam penelitian serta penyusunan skripsi ini.
5. Drs. ST. Sunarto, MS, sebagai penguji skripsi yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.
6. Bapak Suhudi, SE, MM selaku Direktur Utama PD BPR BKK Boyolali Kota, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ekonomi Pembangunan yang telah memberikan ilmunya selama ini.
8. Ibu dan Ayah dengan doa, cinta, kasih sayang dan restunya sehingga penulis bisa tetap kuat sampai saat ini.
9. Adikku dengan kesabaran memberikan kekuatan dan semangat.
10. Teman-teman Ekonomi Pembangunan 03, dan semua teman-teman terbaikku.
11. Teman-teman Wisma Kartini yang selalu meberikan dorongan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dorongannya dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga ALLAH SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas kebaikan yang telah diberikan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca dan semua pihak yang memerlukan. Amin.

Semarang, 2010

Penulis,

## ABSTRAK

**Taryanti, Dhina Sari.** 3353403500. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Imbalan, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR BKK Boyolali Kota". Ekonomi Pembangunan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. 62 h.

### **Kata Kunci : Kompetensi, Imbalan, Tingkat Pendidikan, Kinerja**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan. Masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan serta variabel bebas mana (kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan bersama-sama variabel kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui variabel bebas (kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan) mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 213 orang. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan 53 orang. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan dan satu variabel terikat yaitu kinerja. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional area random sampling. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui nilai t hitung dari kompetensi adalah  $3,849 >$  nilai t tabel yaitu 2,021 yang berarti ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung dari imbalan adalah  $3,078 >$  nilai t tabel 2,021 yang berarti ada pengaruh imbalan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula nilai t hitung dari tingkat pendidikan adalah  $3,293 >$  nilai t tabel yaitu 2,021 yang berarti ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar  $46,461 >$  F tabel sebesar 2,78 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Boyolali Kota.  $R^2$  sebesar 72,4% dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dimana variabel kompetensi paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Boyolali Kota.

Saran yang dapat diberikan adalah 1). Imbalan Karyawan disesuaikan dengan prestasi karyawan sehingga akan tercipta persaingan yang sehat dalam organisasi. 2). Memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mencapai tingkat pendidikan yang optimal dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk menempuh jenjang pendidikan lanjutan yang lebih tinggi.



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI .....	5
2.1 Kinerja .....	5
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	5
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	6
2.2 Kompetensi .....	7
2.3 Imbalan .....	8
2.4 Tingkat Pendidikan.....	11
2.5 Perbankan.....	12
2.6 Kerangka Berpikir .....	14
BAB III METODE PENELITIAN .....	15
3.1 Populasi dan Sampel.....	15
3.2 Variabel Penelitian .....	16

3.3 Metode Pengumpulan Data.....	18
3.4 Validitas dan Reliabilitas .....	19
3.5 Metode Analisis Data .....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	29
4.1.1 Gambaran Umum.....	29
4.1.2 Karakteristik Responden .....	46
4.1.3 Analisis Data.....	47
4.1.3.1 Deskriptif Persentase.....	47
4.1.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	48
4.1.3.3 Pengujian Hipotesis.....	54
4.1.3.3.1 Uji t.....	54
4.1.3.3.2 Uji F.....	56
4.1.3.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56
4.1.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
4.2 Hasil Pembahasan .....	58
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
5.1 Simpulan .....	61
5.2 Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 :Perhitungan Sampel .....	16
Tabel 2 :Nilai Korelasi Pearson Uji Validitas Variabel Kompetensi .....	20
Tabel 3 :Nilai Korelasi Pearson Uji Validitas Variabel Imbalan .....	21
Tabel 4 :Nilai Korelasi Pearson Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan.....	22
Tabel 5 :Nilai Korelasi Pearson Uji Validitas Variabel Kinerja .....	23
Tabel 6 :Hasil Uji Reliabilitas .....	25
Tabel 7 :Tabel Kategori .....	26
Tabel 8 :Luas Kecamatan Kabupaten Boyolali .....	30
Tabel 9 :Karakteristik Responden .....	46
Tabel 10 :Tabel Kategori Variabel .....	47
Tabel 11 :Hasil Uji Multikolinearitas .....	50
Tabel 12 :Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	51
Tabel 13 :Hasil Uji t.....	54
Tabel 14 :Hasil Regresi.....	57

PERPUSTAKAAN  
UNNES

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Kerangka Pemikiran .....	14
Gambar 2 : Peta Kabupaten Boyolali.....	31
Gambar 3 : Struktur Organisasi .....	34
Gambar 4 : Grafik P-Plot .....	49
Gambar 5 : Grafik Scatterplot .....	52
Gambar 6 : Hasil Uji Durbin Watson .....	53



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kelancaran tugas pekerjaan dan kesuksesan suatu organisasi dapat tercapai dengan memuaskan apabila para pelaksana dan pemimpin memiliki motivasi kerja dan kemampuan kerja yang memadai. Hal ini menandakan bahwa faktor Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting dan turut menentukan berhasil atau gagalnya sebuah organisasi. Oleh karenanya, organisasi akan meraih sukses dan mampu bersaing apabila didukung manajemen dan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu indikator SDM yang berkualitas dapat dilihat dari performance karyawan yang ditunjukkan dari perilaku kerja efektif, efisien, produktif, serta memiliki integritas tinggi. Para pengurus BPR dituntut meningkatkan kinerjanya sehingga memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan usaha dan kinerja BPR secara keseluruhan.

Upaya organisasi melakukan perbaikan manajemen dan kualitas sumber daya manusia pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan diharapkan mampu mengatasi permasalahan dan tugas pekerjaan sehari-hari dengan lebih baik. Untuk bisa mengatasi permasalahan dalam tugas pekerjaan dibutuhkan kompetensi atau kemampuan kerja sesuai yang dipersyaratkan oleh bidang kerja. Hubungan antara kemampuan SDM dengan kinerja sulit dipisahkan, karena kemampuan merupakan unsur atau pembentuk

kinerja individu. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi kompetensi akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Akan tetapi selain kompetensi, kinerja seseorang juga dipengaruhi motivasi. Hal ini diartikan bahwa bergabungnya karyawan di suatu organisasi karena mereka memiliki harapan kerja yang ingin dipenuhi.

Selain factor kompetensi dan imbalan, factor tingkat pendidikan juga merupakan salah satu unsur penting. Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus-menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar organisasi tersebut. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia atau karyawan organisasi itu harus terus-menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1 Seberapa besar pengaruh kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Boyolali Kota?

- 1.2.2 Seberapa besar pengaruh kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Boyolali Kota?
- 1.2.3 Variabel manakah diantara kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Boyolali Kota?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Boyolali Kota.
- 1.3.2 Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Boyolali Kota.
- 1.3.3 Untuk mengetahui variable bebas (kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan) yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Boyolali Kota.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

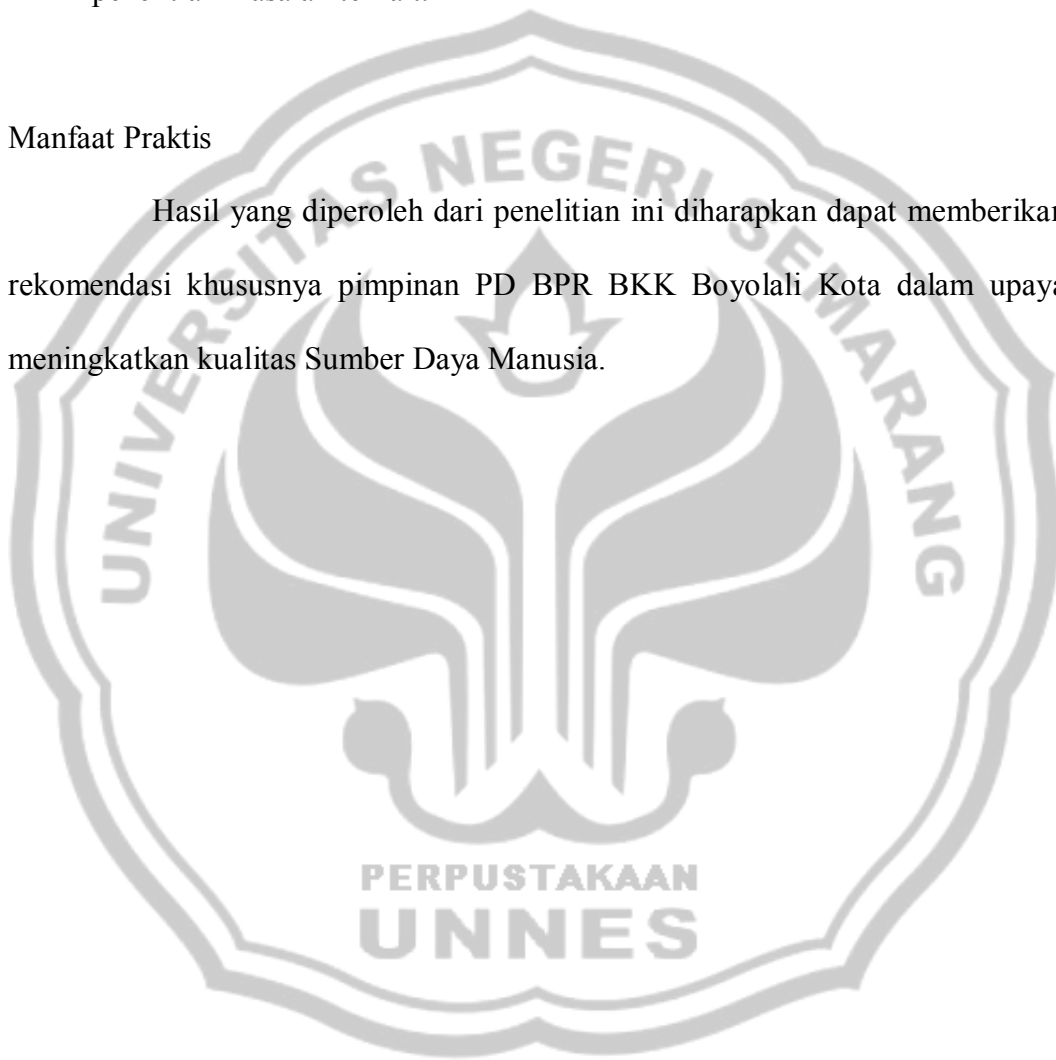
Adapun manfaat penelitian ini adalah :

Manfaat Teoritis

- 1.4.1 Menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca penelitian ini tentang pengaruh kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
- 1.4.2 Dijadikan sebagai bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut tentang penelitian masalah terkait.

#### Manfaat Praktis

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi khususnya pimpinan PD BPR BKK Boyolali Kota dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Dalam pelaksanaannya setiap perusahaan baik negeri maupun swasta perlu melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan. Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan berhubungan dengan tujuan dari perusahaan atau organisasi itu sendiri. Hal ini dapat dicontohkan misalnya perusahaan melakukan penilaian kinerja dengan tujuan untuk menentukan gaji, untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam waktu/periode tertentu. Pengertian kinerja sering disebut sebagai suatu prestasi kerja atau unjuk kerja.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan selama periode atau jangka waktu tertentu yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan. Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, artinya karyawan memiliki tanggung jawab, mampu melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Hasil kerja yang telah diselesaikan karyawan atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan

informasi penting bagi perusahaan yang digunakan untuk memenuhi suatu tujuan atau keperluan tertentu. Ukuran kualitas pada umumnya berhubungan dengan suatu standar tertentu. Sedangkan kemampuan seseorang akan menentukan tingkat kualitas hasil pekerjaan. Apabila dalam perusahaan karyawan memiliki kemampuan memadai sesuai dengan bidang kerja, akan mendukung terwujudnya suatu hasil pekerjaan yang berkualitas. Kualitas ini misalnya dapat dilihat dari ketelitian dan kerapihan dari pekerjaan yang dihasilkan atau karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sedangkan secara kuantitas karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat sebelum batas waktu ditetapkan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerjanya. Jadi dengan demikian kinerja dapat dinilai apabila karyawan telah menyelesaikan tugas pekerjaan selama waktu atau periode tertentu dan sebagai ukuran penilaian yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lain berbeda.

#### 2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi pada umumnya memiliki kinerja yang beragam. Karyawan dengan kinerja yang tinggi pada umumnya mampu bekerja secara cepat, mampu mengatasi permasalahan tugas pekerjaan dengan lebih baik, mampu menghasilkan pekerjaan dengan lebih banyak, mampu berinteraksi dengan lebih baik dan sebagainya. Kinerja yang dicapai seseorang tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan secara umum dapat berasal dari pihak individu (internal) karyawan dan faktor eksternal diluar pribadi karyawan (Anwar Prabu Mangkunegara 2006:16). Untuk dapat meraih keberhasilan dalam pekerjaan seseorang perlu memiliki kemampuan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang baik menyangkut pengetahuan dan ketrampilan. Pelaksanaan pekerjaan akan lebih efektif apabila didukung dengan keyakinan dan motivasi yang tinggi. Dengan adanya komitmen (keyakinan) akan mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat mengarahkan perilaku kerjanya demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Jadi dengan demikian kemampuan dan motivasi seseorang merupakan unsur penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan baik menyangkut pengetahuan dan ketrampilan sangat dibutuhkan karena unsur-unsur ini akan menentukan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Pelaksanaan pekerjaan akan lebih efektif apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Dengan adanya motivasi akan mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat mengarahkan perilaku kerjanya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

## **2.2 Kompetensi**

Berdasarkan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 (10), kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan (<http://dahlanforum.wordpress.com/2009/03/27/pengertian->

kompetensi-sertifikasi-kompetensi-dan-competency-based-training/).

Kompetensi juga dapat diartikan kemampuan seseorang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif baik menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku atau kepribadian. Kompetensi dapat diperoleh melalui pengalaman, pendidikan atau pelatihan. Kompetensi juga berhubungan dengan kinerja seseorang, artinya perilaku dan kinerja seseorang dapat diketahui dari kompetensi yang dimilikinya. Dengan kompetensi yang memadai sesuai yang dipersyaratkan, seseorang diharapkan menguasai permasalahan di lingkungan kerja dan mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga mendukung peningkatan mutu kerja atau prestasi. Kemampuan intelektual (IQ) maupun kecerdasan emosional (EQ) keduanya merupakan faktor penting dalam bekerja. IQ merupakan kemampuan berpikir atau kapasitas pemahaman seseorang yang dapat dikembangkan melalui pendidikan atau pelatihan. Kecerdasan emosional lebih merujuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola hati atau emosi.

### **2.3 Imbalan**

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pada umumnya mengharapkan adanya suatu imbalan. Imbalan dari arti yang umum biasanya diartikan sebagai suatu pemberian sesuatu bersifat finansial. Imbalan yang diterima karyawan memiliki arti yang lebih luas tidak hanya berbentuk materi atau finansial tetapi dapat berupa non materi atau non finansial. Ukuran finansial umumnya berupa upah atau gaji, bonus, atau insentif. Sedangkan imbalan non finansial dapat diwujudkan dalam bentuk penghargaan yang

menyangkut kepuasan kerja karyawan misalnya sanjungan, pujian setelah karyawan mencapai prestasi dalam pekerjaan, jasa perusahaan, atau bentuk penghargaan lain.

Imbalan merupakan faktor yang sangat menentukan untuk menentukan kelancaran tugas, karena manusia mempunyai kebutuhan pribadi, baik materi spiritual atau kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohani.

Balas jasa atau imbalan yang ditetapkan suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini diartikan bahwa imbalan kerja harus diberikan secara adil dan layak serta sesuai hasil kerja karyawan. Apabila sistem balas jasa atau imbalan tidak mencerminkan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan maka keseimbangan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan akan terganggu, sehingga mengakibatkan munculnya suatu ketidakpuasan kerja.

Sistem imbalan yang ditetapkan perusahaan termasuk salah satu dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengatur pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu imbalan pada umumnya merupakan suatu balas jasa atau kompensasi yang diterima seseorang melalui aktifitas kerja.

Menurut Hasibuan (2002: 118), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan”. Dalam hal ini kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi dibayar

dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Menurut Panggabean (2002: 75). "Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi". Kompensasi pada umumnya diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Berdasarkan uraian di atas dapat diterangkan bahwa imbalan merupakan unsur dari kompensasi yang merupakan hak bagi para pekerja (karyawan) untuk menuntut imbal jasa atau penghargaan kepada pihak yang mempekerjakan (perusahaan). Dalam hal ini karyawan telah menjual jasanya dalam bentuk aktivitas kerja kepada pihak perusahaan. Dengan demikian ada dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi. Karyawan memikul kewajiban dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan organisasi/perusahaan memikul kewajiban dan tanggung jawab untuk memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/karyawan. Imbalan yang diberikan kepada karyawan pada umumnya berbentuk uang yang disebut dengan gaji atau upah. Di samping upah atau gaji perusahaan dapat memberikan penghargaan lain seperti tunjangan dan insentif. Kebijakan perusahaan dalam pemberian tunjangan dan insentif pada dasarnya bertujuan untuk mengikat karyawan agar

mereka memiliki loyalitas kerja yang tinggi dan mampu bekerja lebih produktif. Bentuk imbalan selain materiil dapat berupa penghargaan di tempat kerja yang berupa pujian atau sanjungan dari pimpinan atas prestasi yang dicapai karyawan.

#### **2.4 Tingkat Pendidikan**

Menurut B. Siswanto Sastrohadwiryo (2003:200) secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan.

Pendidikan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Kebutuhan untuk mengembangkan diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi bagi setiap orang. Realisasi pengembangan diri ini bermacam-macam bentuknya, antara lain melalui pendidikan yang lebih tinggi atau pelatihan-pelatihan peningkatan kemampuan. Dalam suatu organisasi, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan atau

pelatihan, baik bergelar maupun non gelar merupakan usaha untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya guna memenuhi kebutuhan.

## **2.5 Perbankan**

### **2.5.1 Pengertian Bank**

Perbankan, khususnya bank umum, merupakan inti dari sistem keuangan setiap negara. Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintah dan swasta, maupun perorangan menyimpan dana-dananya. Melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan, bank melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian.

Dengan memberikan kredit kepada beberapa sector perekonomian, bank melancarkan arus barang-barang dan jasa-jasa dari produsen ke konsumen.

Definisi bank menurut UU No. 14/1967 Pasal 1 tentang Pokok-Pokok Perbankan adalah , lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang (dalam Thomas Suyatno 1999 : 1). Sedangkan lembaga keuangan adalah semua badan yang melalui kegiatan-kegiatannya di bidang keuangan, menarik uang dari dan menyalurkannya ke dalam masyarakat.

Pengertian Bank menurut Undang-undang RI Nomor 10 tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan adalah : badan usaha yang



menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak (dalam Ketut Rindjin, 2000:14).

Menurut Niswatin Rakub (2003 : 5) bank merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang keuangan, dalam arti semua kegiatan perbankan selalu berkaitan dengan bidang keuangan.

Secara sederhana pengertian bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya. Sedangkan pengertian lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang bergerak di bidang keuangan dimana kegiatannya baik hanya menghimpun dana, atau hanya menyalurkan dana atau kedua-duanya menghimpun dan menyalurkan dana.

#### 2.5.2 Jenis-Jenis Bank

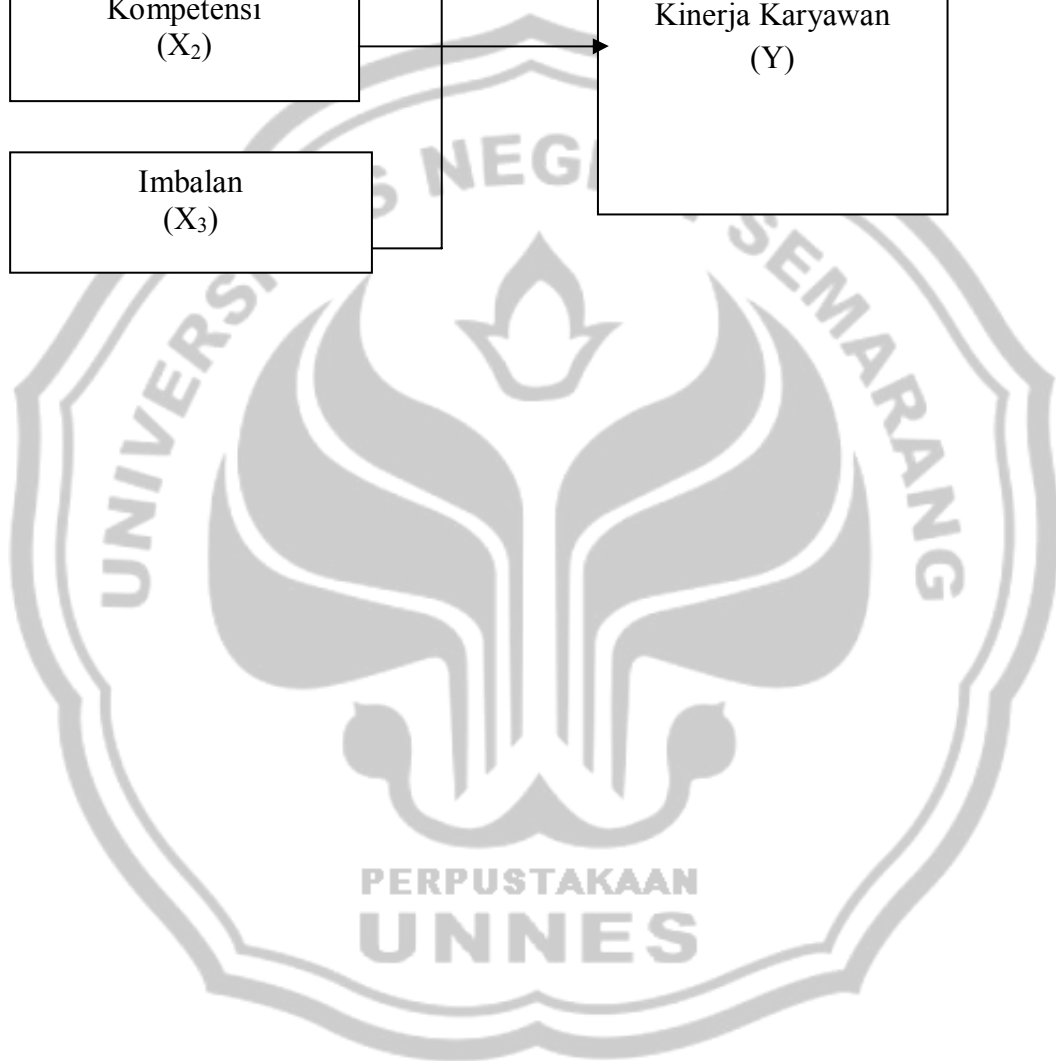
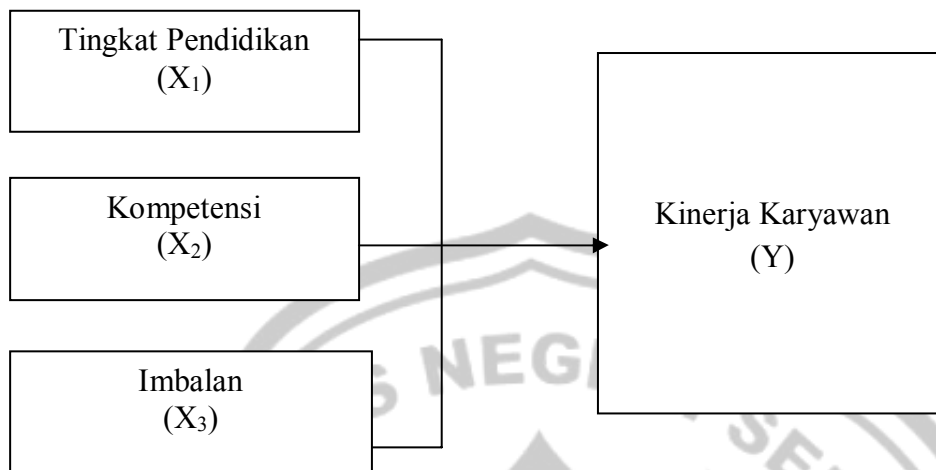
Jenis-jenis bank dapat dilihat dari beberapa segi :

- 2.5.2.1 Dilihat dari Segi Fungsi
- 2.5.2.2 Dilihat dari Segi Kepemilikannya
- 2.5.2.3 Dilihat dari Segi Status
- 2.5.2.4 Dilihat dari Segi Cara Menentukan Harga

#### 2.6 Kerangka Berpikir

Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam mempelajari dan melakukan penganalisisan, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran yang jelas. Berikut menunjukkan bagan atau kerangka pemikiran :

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

**Kerangka Pemikiran**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2002:108). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PD BPR BKK Boyolali Kota Kabupaten Boyolali berjumlah 213 orang.

Pada dasarnya semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel dalam sebuah penelitian (Sutrisno Hadi, 2002:220). Sampel diambil dengan teknik *proportional area random sampling* dimana setiap cabang/wilayah diambil sebanyak 25% dan selanjutnya diambil secara random (acak). Dari perhitungan yang dilakukan, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden. Hal ini sejalan dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2002 : 112) “Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih tergantung setidak-tidaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana”. Berikut ini disajikan perhitungan sampel seperti tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Perhitungan Sampel**

No	Kantor Cabang	Populasi (orang)	Sampel 25 %
1	Ampel	10	3
2	Teras	11	3
3	Kemusu	10	3
4	Wonosegoro	9	2
5	Banyudono	10	3
6	Sawit	11	3
7	Cepogo	9	2
8	Juwangi	8	2
9	Karanggede	10	3
10	Selo	10	3
11	Sambi	9	2
12	Ngemplak	10	3
13	Musuk	8	2
14	Nogosari	11	3
15	Andong	9	2
16	Klego	10	3
17	Simo	11	3
18	Kantor pusat	47	12
	Total Sampel		53

### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan gejala yang bervariasi yang diamati dalam suatu penelitian, atau dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah objek penelitian (Arikunto,2002:94). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

#### 3.2.1 Jenis Variabel

Yang dimaksud dengan variabel penelitian adalah objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel penelitian atau objek yang diteliti adalah meliputi :

- a. Kompetensi

- b. Imbalan
- c. Tingkat pendidikan
- d. Kinerja Karyawan

### 3.2.2 Definisi Operasional Variabel

#### 3.2.2.1 Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif baik menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku atau kepribadian.

#### 3.2.2.2 Imbalan

Imbalan adalah balas jasa atau penghargaan baik berupa finansial atau nonfinansial yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang diberikan karyawan.

#### 3.2.2.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu kegiatan dimana pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan perilaku baik individu, kelompok maupun masyarakat.

#### 3.2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai karyawan setelah melaksanakan tugas pekerjaan dalam satuan waktu tertentu yang didasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden untuk mendapatkan tanggapan dari para responden. Instrumen pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Skala Likert 5* (lima) poin. Skala ini merupakan salah satu cara untuk menentukan *skore* (nilai), dimana setiap responden diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dengan skor yang telah ditetapkan sebelumnya. Skor yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban a diberi skor 5
- b. Jawaban b diberi skor 4
- c. Jawaban c diberi skor 3
- d. Jawaban d diberi skor 2
- e. Jawaban e diberi skor 1

### 3.4 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.4.1 Validitas

Menurut Arikunto, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur tingkat ketepatan kuesioner variabel kompetensi, imbalan, tingkat pendidikan, dan kinerja

karyawan. Pengujian menggunakan rumus *Product Moment Pearson Correlation*. Adapun rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2002 : 146})$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara skor pertanyaan tertentu dengan skor total

x = skor subyek pada pertanyaan tertentu

y = skor total variabel

n = banyaknya subyek keseluruhan (responden)

Kriteria pengujianya menggunakan tingkat signifikansi 5 %. Apabila dari perhitungan masing-masing butir menghasilkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Berikut disajikan uji validitas untuk masing-masing pertanyaan per variabel.

#### 3.4.1.1 Untuk variabel Kompetensi

Pada variabel kompetensi yang terdiri atas 11 item pertanyaan dapat digambarkan hasil uji validitas sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Nilai Korelasi Pearson Uji Validitas**  
**Variabel Kompetensi**

Nomor Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	0,477	0,444	Valid
2	0,895	0,444	Valid
3	0,834	0,444	Valid
4	0,804	0,444	Valid
5	0,882	0,444	Valid
6	0,873	0,444	Valid
7	0,832	0,444	Valid
8	0,491	0,444	Valid
9	0,842	0,444	Valid
10	0,814	0,444	Valid
11	0,580	0,444	Valid

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas dimana nilai  $r_{hitung}$  item dari variabel kompetensi mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang berarti seluruh item tersebut valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan yang valid dalam kuesioner dapat digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian.

#### 3.4.1.2 Untuk Variabel Imbalan

Pada variabel imbalan yang terdiri atas 11 item pertanyaan dapat digambarkan hasil uji validitas sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Nilai Korelasi Pearson Uji Validitas**  
**Variabel Imbalan**

<b>Nomor Pertanyaan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	0,792	0,444	Valid
2	0,601	0,444	Valid
3	0,877	0,444	Valid
4	0,480	0,444	Valid
5	0,789	0,444	Valid
6	0,508	0,444	Valid
7	0,785	0,444	Valid
8	0,710	0,444	Valid
9	0,686	0,444	Valid
10	0,513	0,444	Valid
11	0,494	0,444	Valid

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas dimana nilai  $r_{hitung}$  dari variabel imbalan pada item pertanyaan no 1 samapi dengan 11 yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  . Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan variabel imbalan dapat disimpulkan valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner dapat digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian.



### 3.4.1.3 Untuk variabel Tingkat Pendidikan

Pada variabel tingkat pendidikan yang terdiri atas 11 item pertanyaan dapat digambarkan hasil uji validitas sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Nilai Korelasi Pearson Uji Validitas**  
**Variabel Tingkat pendidikan**

Nomor Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	0,807	0,444	Valid
2	0,595	0,444	Valid
3	0,708	0,444	Valid
4	0,555	0,444	Valid
5	0,705	0,444	Valid
6	0,502	0,444	Valid
7	0,718	0,444	Valid
8	0,595	0,444	Valid
9	0,524	0,444	Valid
10	0,708	0,444	Valid
11	0,522	0,444	Valid

Tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas dimana nilai  $r_{hitung}$  dari variabel tingkat pendidikan pada item pertanyaan no 1 sampai dengan 11 mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang berarti valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan yang valid dalam kuesioner dapat digunakan oleh peneliti sebagai instrumen.

### 3.4.1.4 Untuk Variabel Kinerja

Pada variabel kinerja yang terdiri atas 11 item pertanyaan dapat digambarkan hasil uji validitas sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Nilai Korelasi Pearson Uji Validitas**  
**Variabel Kinerja**

Nomor Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	0,594	0,444	Valid
2	0,639	0,444	Valid
3	0,636	0,444	Valid
4	0,540	0,444	Valid
5	0,827	0,444	Valid
6	0,533	0,444	Valid
7	0,766	0,444	Valid
8	0,498	0,444	Valid
9	0,700	0,444	Valid
10	0,790	0,444	Valid
11	0,465	0,444	Valid

Tabel 5 menunjukkan hasil uji validitas dimana nilai  $r_{hitung}$  dari variabel kinerja pada item pertanyaan 1 sampai dengan 11 mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang berarti valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan valid dalam kuesioner dapat digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian.

### 3.4.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap suatu gejala yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama.

Setelah diketahui butir pertanyaan yang valid selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas instrumen dengan rumus *Alpha Cronbach*. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan reliabilitas didasarkan pada

hasil koefisien  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%. Apabila nilai  $r_{hitung}$  dari setiap variabel  $> r_{tabel}$  maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel sedangkan bila nilai  $r_{hitung}$  dari setiap variabel  $<$  nilai  $r_{tabel}$  maka instrumen penelitian tidak reliabel. Adapun tujuan pengujian reliabilitas dalam penelitian ini untuk menguji tingkat kehandalan/kepercayaan instrumen variabel kompetensi, imbalan, tingkat pendidikan, dan kinerja karyawan. Untuk mencari reliabilitas instrumen peneliti menggunakan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2002 : 171})$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian selengkapnya dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kompetensi	0,923	0,444	Reliabel
Imbalan	0,869	0,444	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,821	0,444	Reliabel
Kinerja	0,839	0,444	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel independen yaitu kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan serta variabel dependen yaitu kinerja dalam kuesioner adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis sebesar 0,444. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel kompetensi, imbalan, tingkat pendidikan, dan kinerja dapat dinyatakan reliabel sehingga item pertanyaan dalam kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah data hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan.

#### 3.5.1 Deskripsi Persentase

Deskripsi variabel penelitian dapat diketahui dari deskripsi persentase skor responden untuk masing-masing variabel dan dikonsultasikan dengan tabel kategori. Pengelompokan responden didasarkan pada tabel kategori..

Skor masing-masing kategori tersebut diketahui dengan menghitung interval antar kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= (\text{jml resp} \times \text{jml pertanyaan} \times 5 - \text{jml resp} \times \text{juml pertanyaan} \times 1) : 5 \\
 &= (53 \times 11 \times 5 - 53 \times 11 \times 1) : 5 \\
 &= (2915 - 583) : 5 \\
 &= 2332 : 5 \\
 &= 466,4
 \end{aligned}$$

Dalam kategorisasi responden ditentukan interval skor persentase responden sebagai berikut:

**Tabel 7. Tabel Kategori**

Kategori	Interval
Sangat rendah	583 – 1049
Rendah	1050 – 1515
Sedang	1516 – 1982
Tinggi	1983 – 2450
Sangat tinggi	1451 - 2915

### 3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$x_1$  = Kompetensi

$x_2$  = Imbalan

$x_3$  = Tingkat pendidikan

e = *error*

### 3.5.3 Uji F

Uji F berfungsi untuk menguji signifikansi pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.5.4 Uji t atau Uji Parsial

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara individu/parsial (parsial) variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.5.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya. Hasil perhitungan  $R^2$  secara keseluruhan digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis regresi linier berganda.

### 3.5.5 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.5.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

#### 3.5.5.1 Uji Otokorelasi

Uji otokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika ada korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

#### 3.5.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum**

###### **4.1.1.1 Kabupaten Boyolali**

Kabupaten Boyolali merupakan salah satu dari 35 Kabupaten / Kota di Propinsi Jawa Tengah, terletak antara  $110^{\circ}22'$ - $110^{\circ}50'$  Bujur Timur dan  $7^{\circ}7'$ - $7^{\circ}36'$  Lintang Selatan, dengan ketinggian antara 75-1500 meter di atas permukaan laut. Kabupaten Boyolali membentang barat-timur sepanjang 49 km, dan utara-selatan 54 km. Sebagian besar wilayahnya adalah dataran rendah dan dataran bergelombang dengan perbukitan yang tidak begitu terjal. Sebelah timur dan selatan merupakan daerah rendah, sedang sebelah utara dan barat merupakan daerah pegunungan. Sebelah utara berbatasan dengan wilayah Kabupaten Semarang dan Kabupaten Grobogan. Sebelah timur berbatasan dengan wilayah Kabupaten Sragen, Kabupaten Karanganyar, Kota Surakarta dan Kabupaten Sukoharjo. Sebelah selatan berbatasan dengan wilayah Kabupaten Klaten dan DIY. Sebelah barat berbatasan dengan wilayah Kabupaten Magelang dan Kabupaten Semarang.

Secara administratif, Kabupaten Boyolali terdiri dari 19 Kecamatan, yang dibagi lagi atas 262 desa dan 5 kelurahan. Pusat pemerintahan berada di Kecamatan Boyoali.



**Tabel 8**  
**Luas Kecamatan di Kabupaten Boyolali dan Persentase Luas**

No	Keterangan	Km <sup>2</sup>	Persentase
1	Selo	56,0780	5,607
2	Ampel	90,3910	9,039
3	Cepogo	52,9980	5,299
4	Musuk	65,0410	6,504
5	Boyolali	26,2510	2,625
6	Mojosongo	43,4110	4,341
7	Teras	29,9360	2,993
8	Sawit	17,2330	1,723
9	Banyudono	25,3790	2,537
10	Sambi	46,4950	4,649
11	Ngemplak	38,5270	3,852
12	Nogosari	55,0840	5,508
13	Simo	48,0400	4,804
14	Karanggede	41,7560	4,175
15	Klego	51,8770	5,187
16	Andong	54,5280	5,452
17	Kemus	99,0840	9,908
18	Wonosegoro	92,9980	9,299
19	Juwangi	79,9940	7,999
	Jumlah	1.015,1010	100,00

Sumber : BPS Kabupaten Boyolali

**PETA BOYOLALI**



Gambar 2 : Peta Boyolali

#### **4.1.1.2 Gambaran Umum PD BPR BKK Boyolali Kota**

##### **4.1.1.2.1 Sejarah Berdirinya PD BPR BKK Boyolali Kota Kabupaten Boyolali**

Perusahaan Daerah BPR BKK Boyolali Kota Kabupaten Boyolali merupakan hasil dari merger 18 PD BPR BKK se Kabupaten Boyolali. PD BPR BKK Boyolali Kota merupakan salah satu perusahaan daerah yang dimiliki Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali yang bergerak di bidang jasa perbankan. Berdasarkan Surat Keputusan Deputi Gubernur Bank Indonesia Nomor: 7/18/DEP/DpG/2005 tanggal 9 Desember 2005 tentang: pemberian ijin penggabungan usaha (merger) PD BPR BKK Ampel, PD BPR BKK Teras, PD BPR BKK Kemusu, PD BPR BKK Wonosegoro, PD BPR BKK Banyudono, PD BPR BKK Sawit, PD BPR BKK Cepogo, PD BPR BKK Juwangi, PD BPR BKK karanggede, PD BPR BKK Selo, PD BPR BKK Sambu, PD BPR BKK Ngemplak, PD BPR BKK Musuk, PD BPR BKK Nogosari, PD BPR BKK Andong, PD BPR BKK Klego, PD BPR BKK Simo ke dalam PD BPR BKK Boyolali Kota maka pada tanggal 9 Desember 2005 PD BPR BKK Boyolali Kota resmi terbentuk, dan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 503/01/2006 tanggal 12 Januari 2006 tentang: persetujuan izin penggabungan (Merger) kedalam PD BPR BKK Boyolali Kota.

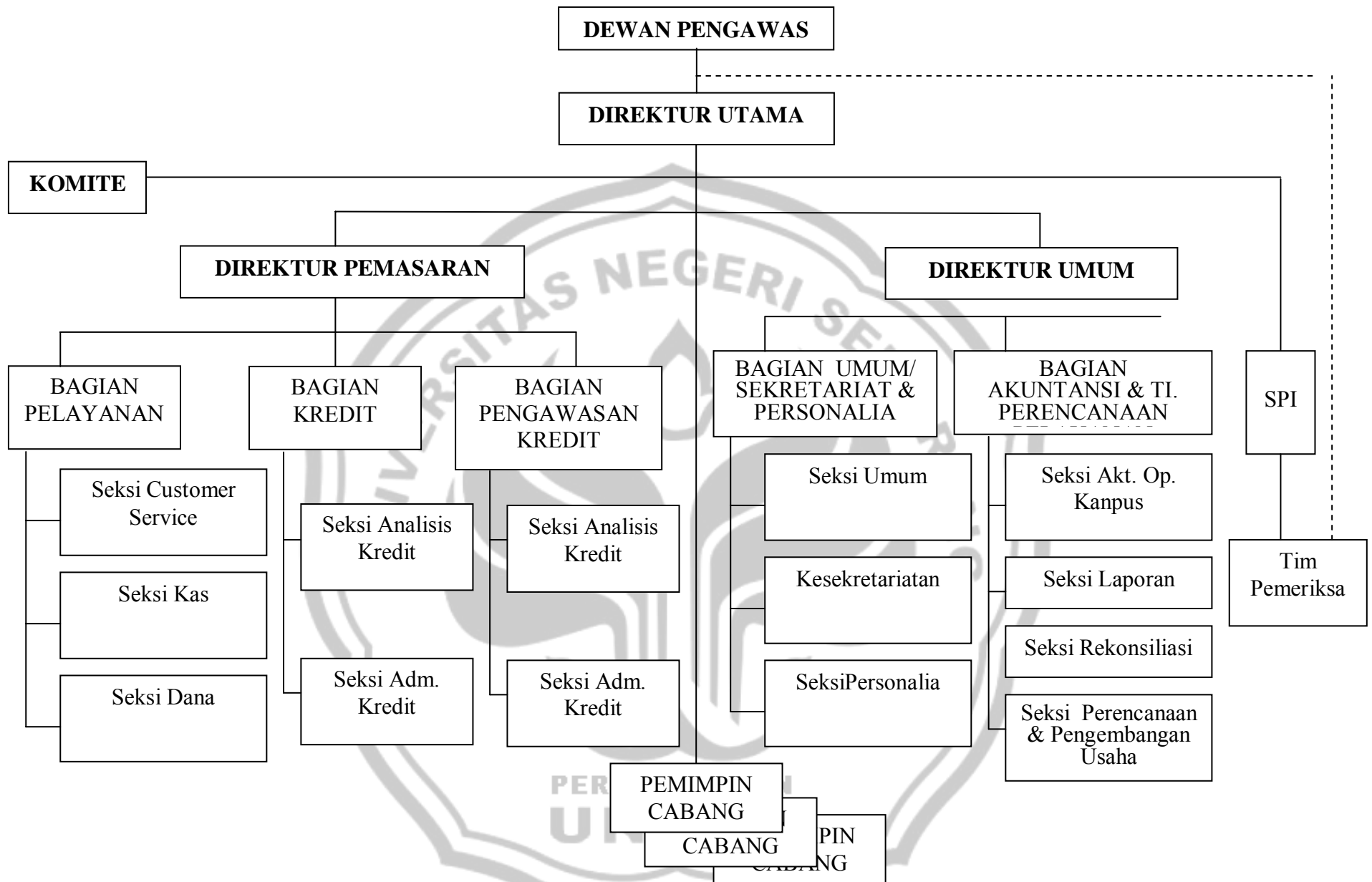
Berdasarkan 2 (dua) surat Keputusan tersebut PD BPR BKK Boyolali Kota Kabupaten Boyolali hasil merger menjalankan operasional secara penuh mulai tanggal 1 Februari 2006. Seiring dengan pertumbuhan industri perbankan semakin menjamur di wilayah Kabupaten Boyolali dari tahun ke tahun, sehingga

persaingan perusahaan perbankan semakin lebih ketat, oleh karenanya Direksi Perusahaan Daerah BPR BKK berupaya untuk mengatasi agar perusahaan daerah ini tetap eksis dan dapat berkembang dengan baik yaitu dengan mempermudah pemberian kredit Pegawai Negeri/ABRI/Pensiunan dan Pegawai Perusahaan Swasta yang berlokasi di wilayah Kabupaten Boyolali, penurunan suku bunga dan meningkatkan pelayanan yang optimal.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Boyolali No. 13 Tahun 2006 bahwa Dewan Pengawas bertanggung jawab kepada Bupati dan pemegang saham lainnya, sehingga setiap akhir tahun diharuskan membuat pertanggungjawaban laporan keuangan yang telah diaudit oleh Akuntan Publik paling lambat tiga bulan setelah tutup tahun buku.

#### **4.1.1.2.2 Struktur Organisasi**

Adapun struktur organisasi Perusahaan Daerah PD BPR BKK Boyolali Kota Kabupaten Boyolali berdasarkan Keputusan Bupati No. 13 Tahun 2006 tanggal 21 April 2006 adalah sebagai berikut :



**GAMBAR 3**  
**STRUKTUR ORGANISASI PD. BPR BKK BOYOLALI KOTA KABUPATEN BOYOLALI**

Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat diuraikan fungsi atau tanggung jawab masing-masing bagian sebagai berikut :

Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat diuraikan fungsi atau tanggung jawab masing-masing bagian sebagai berikut :

#### 1. Dewan Pengawas

Tanggung jawab Dewan Pengawas adalah :

- a. Melakukan pengawasan organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif
- b. Melaporkan hasil-hasil pengawasan kepada pemilik melalui RUPS.
- c. Memberi nasihat dan arahan dalam hal-hal yang bersifat strategis kepada Direksi dalam menjalankan perusahaan.
- d. Memberikan dukungan kerja kepada direksi agar dapat tercapai optimalisasi penggunaan sumber daya perusahaan.

#### 2. Direksi

Tanggung jawab Direksi adalah :

- a. Melakukan perencanaan strategis dan perencanaan jangka pendek.
- b. Memberi arah dan memotivasi kepada seluruh pegawai dalam mencapai tujuan dan pencapaian rencana.
- c. Mngkoordinasikan semua aktivitas perusahaan baik bidang operasi, pendanaan, perkreditan, pemasaran dan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.
- d. Mencapai pertumbuhan dan keseimbangan tingkat laba, tingkat kesehatan, rasio kredit bermasalah dan efisiensi pada tingkat yang optimal.

- e. Menjamin pelaksanaan pemasaran dan perkreditan perusahaan dengan baik, tertib dan lancar sesuai dengan ketentuan perbankan dan perundangan-undangan yang berlaku serta anggaran dasar perusahaan.
- f. Membentuk citra yang baik dan hubungan yang harmonis dantar perusahaan dengan para nasabah, pegawai, bank Indonesia dan masyarakat pada umumnya.
- g. Mewakili perusahaan dalam bernegosiasi dan menjalin hubungan dengan pihak lain termasuk mewakili dalam pengadilan.

### 3. Direktur Utama

Fungsi Direktur Utama adalah mewakili perusahaan dan mengkoordinasi seluruh sumber daya perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas Direktur Utama mendelegasikan wewenang kepada bawahan yang diatur dalam surat keputusan.

Direktur Utama membawahi Direktur Pemasaran, Direktur Umum, Komite, SPI, dan Kepala Cabang.

### 4. Direktur Pemasaran

Fungsi Direktur Pemasaran adalah :

- a. Mengkoordinasikan sumber daya perusahaan dalam bidang pemasaran produk dan jasa terutama penyaluran dana dan menarik dana masyarakat.
- b. Meningkatkan citra perusahaan
- c. Mengusulkan suku bunga pinjaman, tabungan, deposito dan tarif jasa lainnya.
- d. Menjalankan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama.

## 5. Direktur Umum

Dirktur Umum bertanggung kepada Direktur Utama. Sedangkan fungsi Direktur Umum adalah :

- a. Mengkoordinasi sumber daya perusahaan dalam bidang operasional.
- b. Memelihara dan mengembangkan fasilitas kerja.
- c. Menyusun laporan-laporan.
- d. Merencanakan dan menata sumber daya manusia dan fasilitas kerja.
- e. Menjalankan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama.

## 6. Komite

Komite merupakan lembaga fungsional yang bersifat kepanitiaan untuk menangani tugas-tugas fungsional tertentu. Komite dibentuk oleh direksi di kantor pusat berdasarkan pertimbangan efektifitas dan efisiensi.

Anggota komite ditunjuk oleh direksi sesuai dengan kompetensinya. Hasil kerja komite dilaporkan kepada dirksi untuk dilaksanakan oleh unit kerja yang berkaitan.

## 7. Satuan Pengawas Intern (SPI)

Tanggung jawab Satuan Pengawasan Intern (SPI) adalah :

- a. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan/transaksi sebelum dan sesudah berjalan.
- b. Melakukan pengawasan kepada semua pegawai di semua lini/jajaran untuk menjaga agar tidak terjadi sikap atau perbuatan yang cenderung kepada hal-hal yang bertentangan dengan etika, tata tertib, profesionalisme,

keharmonisan hubungan kerja, yang berpotensi menimbulkan risiko kerugian terhadap perusahaan.

#### 8. Bagian Pelayanan

Tanggung jawab Bagian Pelayanan adalah :

- a. Menjaga pertumbuhan penghimpunan dana masyarakat dengan penekanan pada aspek jangka waktu pengendapan di perusahaan agar tidak terjadi penarikan bersama-sama (*rush*).
- b. Melaksanakan program pemasaran penghimpunan dana dengan menekankan pada aspek efektifitas dan mengembangkan penetrasi pasar.
- c. Memberi pelayanan kepada nasabah pada saat pencarian kredit, penarikan dana dan penyimpanan dana.
- d. Memberi penjelasan kepada nasabah berkaitan dengan operasional perusahaan jenis produk, prosedur-prosedur, dan tata cara pelayanan.

#### 9. Bagian Kredit

Tanggung jawab Bagian Kredit adalah :

- a. Menjaga pertumbuhan portofolio kredit dengan penekanan pada aspek kesehatan atau kualitasnya.
- b. Melaksanakan program pemasaran dengan menekankan pada aspek efektivitas dan mengembangkan penetrasi pasar.
- c. Menjaga kualitas kredit.

#### 10. Bagian Pengawasan Kredit

Tanggung jawab Bagian Pengawasan Kredit adalah :



- a. Memantau proses penyaluran kredit termasuk ketaatan terhadap peraturan penyaluran kredit, kecukupan jaminan, dan portofolionya.
- b. Memantau dan menguji kualitas *outstanding* kredit.
- c. Melaporkan kredit-kredit yang bermasalah atau berpotensi memiliki masalah
- d. Meminta penjelasan bagian kredit tentang kondisi kredit.
- e. Mengusulkan tindakan administratif, denda, sanksi, atau penghapus buku pada kredit bermasalah.
- f. Melaksanakan penyelesaian kredit bermasalah.

11. Bagian Akuntansi, Teknologi Informasi, Perencanaan

Tanggung jawab Bagian Akuntansi, Teknologi Informasi, Perencanaan adalah:

- a. Memastikan terselenggaranya pencatatan semua transaksi dan konsolidasi laporan keuangan semua kantor cabang dan kantor pusat berdasarkan sistem dan prosedur akuntansi yang berlaku.
- b. Memastikan terciptanya pengendalian internal perusahaan yang optimal.
- c. Turut serta memantau postfolio dan dana perusahaan baik yang berada pada lingkup internal perusahaan maupun diluar perusahaan.
- d. Pengelolaan dokumen-dokumen transaksi dan dokumen perusahaan lainnya, yang terkait dengan validitas laporan keuangan.
- e. Mengajukan usulan kepada Direksi untuk rancangan produk baru, pengembangan produk yang sudah ada, menghapus produk yang tidak menguntungkan.

- f. Mengajukan usulan kepada direksi untuk rancangan penataan ruang, busana, *service excellence guidelines*, dalam kaitannya dengan program pengembangan produk, pemasaran, dan distribusi.

## 12. Bagian Umum, Sekretariat, dan Personalia

Tanggung jawab Bagian Umum, Sekretariat, dan Personalia adalah:

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan, meliputi antara lain penentuan evaluasi jabatan, kualifikasi jabatan, pola seleksi dan rekrutmen, penempatan, perencanaan karier, pengembangan kemampuan pegawai.
- b. Melakukan kajian atas rencana pemberian honor/gaji dan penghargaan yang memuaskan perusahaan dan pegawai untuk diusulkan kepada direksi dan dewan pengawas.
- c. Menyelenggarakan sistem penilaian prestasi kerja yang adil bagi semua pegawai secara berkala dengan melibatkan pimpinan unit-unit kerja.
- d. Menyusun rancangan program pelatihan beserta anggaran biayanya dan memantau perkembangan kemampuan pegawai sebelum dan sesudah pelatihan.
- e. Menyelenggarakan program kesejahteraan
- f. Menyediakan kebutuhan piranti kerja baik piranti keras maupun piranti lunak, fasilitas kerja yang menunjang termasuk gedung, kendaraan dan sebagainya.
- g. Perencanaan, pemeliharaan dan pengaturan penggunaan piranti lunak maupun keras.

- h. Mengadministrasikan semua inventaris secara sistematis, menetapkan penyusutan aktiva, mengajukan usulan perlakuan atas aktiva yang dihapus buku kepada direksi dan dewan pengawas.
- i. Memelihara dan mengembangkan keamanan, kenyamanan, ketertiban, dan kebersihan lingkungan kerja.
- j. Menyelenggarakan administrasi perusahaan termasuk administrasi surat-surat, dokumen perusahaan.
- k. Mengelola kesekretariatan baik di Kantor Pusat maupun kantor cabang.
- l. Menjamin kelancaran rapat-rapat perusahaan.

### 13. Pemimpin Kantor Cabang

Tanggung jawab Pemimpin Kantor Cabang adalah:

- a. Mengkoordinasikan semua sumber daya di bawah kendalinya untuk memaksimalkan pencapaian laba dan meminimalkan risiko sehingga tercapai pertumbuhan optimal sesuai dengan target dan sasaran yang menjadi tanggung jawab kantor cabang.
- b. Melakukan aktivitas pemasaran produk perusahaan berupa produk dan kredit, melakukan pemrosesan atas permohonan kredit masyarakat, melakukan penghimpunan dana pihak ketiga.
- c. Memberikan pelayanan berdasarkan standar pelayanan cepat, ramah, aman, tepat dan membina hubungan baik dengan nasabah maupun mitra perusahaan.
- d. Membina pegawai dibawah kendalinya agar memiliki kapabilitas, integritas, dan profesionalisme yang dapat diandalkan.

- e. Menjaga tingkat kesehatan portofolio dan likuiditas pada unit kerjanya.
- f. Memelihara hubungan dan suasana kerja yang harmonis.

#### 14. Kepala Seksi Pemasaran

Tanggung jawab Kepala Seksi Pemasaran adalah:

- a. Mencapai target pertumbuhan portofolio kredit yang sehat dengan penekanan pada kuantitas, profitabilitas, penetrasi pasar.
- b. Memobilisasi sumber-sumber dana baru dengan tetap mempertahankan nasabah yang ada dalam rangka penghimpunan dana pihak ketiga dengan kuantitas dan komposisi sesuai target.
- c. Memantau perkembangan account nasabah terutama yang termasuk dalam kategori yang harus dicermati secara khusus.
- d. Melaksanakan program pembinaan hubungan dengan nasabah dan mitra.
- e. Melakukan pelayanan atas tamu perusahaan.

#### 15. Kepala Seksi Pelayanan

Tanggung jawab Kepala Seksi Pelayanan adalah:

- a. Pencatatan semua transaksi sesuai sistem dan prosedur yang telah ditetapkan.
- b. Menyampaikan laporan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan kepada pihak yang berkepentingan.
- c. Menyelenggarakan administrasi kredit dan pemeliharaan dokumen kredit.
- d. Menyediakan sarana dan piranti kerja yang digunakan untuk mendukung tugas semua unit kerja, pengelolaan aktiva tetap dan inventaris kantor, dan sistem keamanan.

#### 4.1.1.2.3 Produk BPR

Produk PD BPR BKK Boyolali Kota Kabupaten Boyolali ada 3 macam, yaitu Kredit, Deposito dan Tabungan.

1. Kredit terdiri dari :
  - a. Kredit umum, yaitu kredit yang diperuntukkan khusus bagi semua golongan masyarakat.
  - b. Kredit pasar, yaitu kredit yang diperuntukkan khusus bagi pedagang pasar.
  - c. Kredit pegawai, yaitu kredit yang dikhususkan untuk golongan pegawai.
2. Deposito ada empat macam, yaitu :
  - a. Deposito jangka waktu 1 bulan
  - b. Deposito jangka waktu 3 bulan
  - c. Deposito jangka waktu 6 bulan
  - d. Deposito jangka waktu 1 tahun
3. Tabungan ada 2 macam, yaitu :
  - a. Tabungan TAMADES  
Adalah tabungan yang diperuntukkan kepada masyarakat umum.
  - b. Tabungan WAJIB  
Adalah tabungan yang dikhususkan untuk nasabah kredit dimana nasabah dikenakan beban sebesar 5% dari besarnya jumlah pinjaman.
  - c. Tabungan Hari Raya (TAHARA)  
Adalah tabungan yang dikhususkan bagi nasabah untuk menyambut hari raya.

#### 4.1.1.2.4 Personalia

1. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai yang ada di Kantor Pusat PD BPR BKK Boyolali Kota Kabupaten Boyolali adalah 47 orang.

## 2. Jam Kerja

Tata tertib mengenai jam kerja yang ditetapkan di PD BPR BKK Boyolali Kota Kabupaten Boyolali adalah sebagai berikut :

- a. Hari Senin s/d Jum'at : 08.00 – 16.00 WIB
- b. Istirahat : 12.00 – 13.00 WIB
- c. Sabtu : 08.00 – 13.00 WIB
- d. Istirahat : 11.00 – 11.30 WIB

## 3. Gaji Pegawai

Sistem penggajian yang ditetapkan PD BPR BKK Boyolali Kota Kabupaten Boyolali adalah sistem bulanan yang didasarkan menurut skala gaji yang dihubungkan dengan kepangkatan.

## 4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pihak manajemen pada PD BPR BKK Boyolali Kota Kabupaten Boyolali terus berupaya melakukan pengembangan sumber daya manusia. Sehubungan dengan hal ini, maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini :

- a. Penataan Sumber Daya Manusia melalui serangkaian langkah Rotasi, Mutasi, dan Promosi.
- b. Pembinaan pegawai secara berjenjang melalui forum sarasehan, *coffee morning*, santapan rohani, senam kesegaran jasmani, pendidikan dan latihan secara intern, serta penugasan pendidikan dan latihan eksternal.

- c. Peningkatan kesejahteraan karyawan yang disesuaikan dengan kondisi profesi sejenis, dengan tetap mengacu kepada kemampuan perusahaan.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner berikut dapat disajikan tabel karakteristik responden seperti Tabel 9.

**Tabel 9**  
**Karakteristik Responden**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Jenis Kelamin :		
	- Laki-laki	36	67,92%
	- Perempuan	17	32,08%
	Jumlah	53	100%
2.	Pendidikan Formal :		
	- SMA	21	39,62%
	- Diploma	18	33,96%
	- Sarjana Strata-1	12	22,64%
	- Sarjana Strata-2	2	3,77%
	Jumlah	53	100%

#### 4.1.3 Analisis Data

##### 4.1.3.1 Deskriptif Persentase

Deskripsi masing-masing variabel diketahui dari perbandingan antara skor peroleh responden dengan tabel kategori sebagai berikut:

**Tabel 10 Tabel Kategori Variabel**

Kategori	Interval
Sangat rendah	583 - 1049,4
Rendah	1049,5 - 1515,8
Sedang	1515,9 - 1982,2
Tinggi	1982,3 - 2448,6
Sangat tinggi	1448,7 - 2915,0

#### **4.1.3.1.1 Kompetensi**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui skor perolehan responden untuk variabel kompetensinya adalah 2407. berdasarkan tabel kategori maka variabel kompetensi dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Karyawan PD BPR BKK Boyolali Kota memiliki kemampuan yang baik untuk melaksanakan tugasnya.

#### **4.1.3.1.2 Jmbalan**

Skor perolehan responden untuk variabel imbalan adalah 2227. berdasarkan tabel kategori maka variabel imbalan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Karyawan PD BPR BKK Boyolali Kota merasa bahwa imbalan yang telah diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan harapan karyawan.

#### **4.1.3.1.3 Tingkat Pendidikan**

Skor perolehan responden untuk variabel tingkat pendidikan adalah 2129. Berdasarkan tabel kategori maka variabel tingkat pendidikan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Karyawan PD BPR BKK Boyolali Kota memiliki latar belakang pendidikan yang baik sehingga mendukung kinerja yang dilaksanakannya.

#### **4.1.3.1.4 Kinerja**

Skor perolehan responden untuk variabel kinerja adalah 2221. berdasarkan tabel kategori maka variabel kinerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata



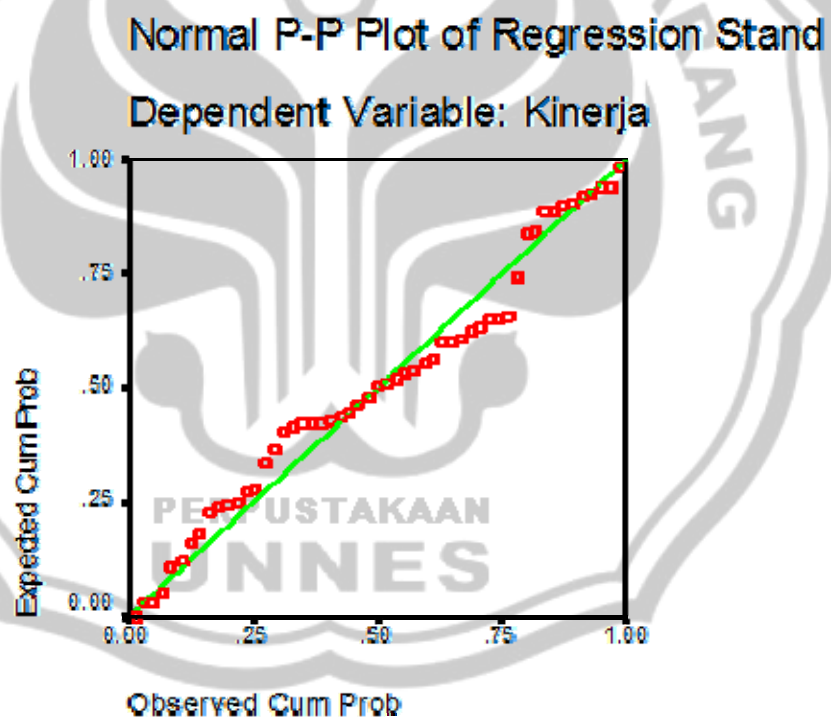
Karyawan PD BPR BKK Boyolali Kota telah mampu mampu melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.

#### 4.1.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik ada memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

**Gambar 4. Grafik *Normal P-Plot***



Dari grafik normal probability plots diatas terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

#### 4.1.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan VIF (*variance inflation factor*). Apabila nilai tolerance kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	kesimpulan
Kompetensi	0,645	0,551	Tidak multikolinearitas
Imbalan	0,476	2,101	Tidak multikolinearitas
Tingkat Pendidikan	0,510	1,961	Tidak multikolinearitas

Sumber : Uji Multikolinearitas dengan SPSS

Hasil uji multikolinieritas diatas diketahui bahwa besarnya tolerance untuk masing-masing variable kurang dari 1 dan besarnya nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

#### 4.1.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokesdasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residu satu pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini uji heterokesdasitas dilakukan dengan korelasi spearman. Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel 12.

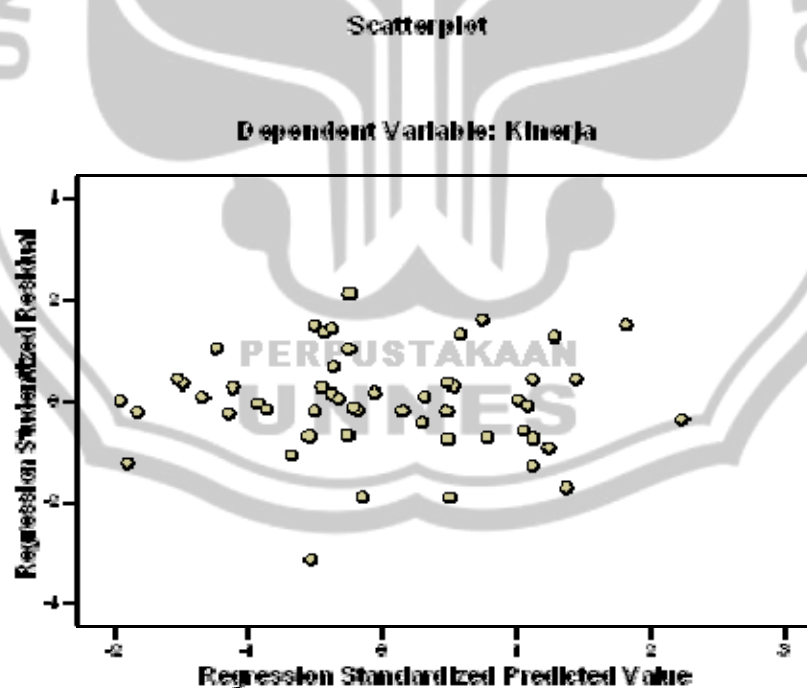
Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas

			Kompetensi	Imbalan	Tingkat Pendidikan
Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	1.000	.547(**)	.558(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	53	53	53
	Imbalan	Correlation Coefficient	.547(**)	1.000	.689(**)
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	53	53	53
	Tingkat Pendidikan	Correlation Coefficient	.558(**)	.689(**)	1.000

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Berdasarkan analisis data penelitian diketahui bahwa terdapat kesesuaian hasil pengamatan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ .

Selain itu hasil uji heteroskedastisitas dapat pula diketahui dari Grafik *Scatterplots*.



Gambar 5. Grafik *Scatterplots*

Dari grafik scatterplots di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4.1.3.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah dalam model terjadi keadaan dimana ada korelasi diantara variabel gangguan sehingga penaksiran tidak lagi efisien. Dalam menguji ada tidaknya masalah autokorelasi digunakan uji *Durbin Watson*.

Adapun hasil uji *Durbin Watson* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,147 + 0,282 X_1 + 0,286X_2 + 0,396 X_3 + e$$

$$\Sigma e_t^2 = 93423,1$$

$$\Sigma(e_t - e_{t-1})^2 = 268,7$$

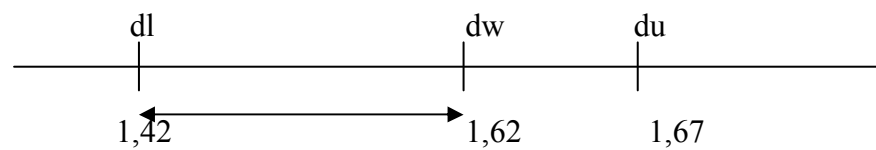
Jadi besarnya nilai DW adalah sebagai berikut:

$$DW = \frac{\sum (e_t - e_{t-1})}{\sum e_t^2}$$

$$= \frac{268,7}{165,605}$$

$$= 1,62$$

Berdasarkan analisis *Durbin Watson*, diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* dalam penelitian ini adalah 1,62. Tabel *Durbin-Watson* untuk  $n= 53$  dan  $k=3$  dengan  $\alpha=0,05$  adalah  $d_L=1,42$  dan  $d_u = 1,67$ . untuk lebih jelasnya hasil analisis *Durbin Watson* ini dapat dilihat pada gambar 6.



**Gambar 6 : Hasil Uji Durbin Watson**

Dari gambar diatas diketahui bahwa  $DW_{hitung}$  berada pada wilayah  $d_L$  dan  $d_U$ , karena nilai  $DW_{hitung}$  berada diantara  $d_L$  dan  $d_U$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi dalam penelitian ini.

#### 4.1.3.3 Pengujian Hipotesis

##### 4.1.3.3.1 Uji t

Uji ini untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan PD. BPR BKK Boyolali Kota. Hasil analisis data yang diperoleh dari *print-out* yang ditunjukkan oleh tabel 13.

**Tabel 13. Hasil Uji t**

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	<i>Partial correlation</i>	Keterangan
Kompetensi terhadap kinerja	3,849	2,021	0,000		Signifikan
Imbalan terhadap kinerja	3,078	2,021	0,003		Signifikan
Tingkat pendidikan terhadap kinerja	3,293	2,021	0,003		Signifikan

Sumber : Uji t dengan SPSS

#### 4.1.3.3.1.1 Uji t pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung (3,849) > nilai  $t$  tabel (2,021), maka  $H_0$  ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja. Hal itu berarti apabila kompetensi semakin baik maka kinerja pegawai PD. BPR BKK Boyolali Kota juga akan meningkat. Besarnya pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat dari kwadrat *partial correlation* variabel kompetensi, yaitu  $(0,482)^2$  yaitu 23,23%.

#### 4.1.3.3.1.2 Uji t pengaruh imbalan terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung (3,078) > nilai  $t$  tabel (2,021), maka  $H_0$  ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan imbalan terhadap kinerja. Hal itu berarti semakin baik imbalan kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Besarnya pengaruh secara parsial imbalan terhadap kinerja dapat dilihat dari kwadrat *partial correlation* variabel imbalan, yaitu  $(0,402)^2$  yaitu 16,16%.

#### 4.1.3.3.1.3 Uji t pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung (3,293) > nilai  $t$  tabel (2,021), maka  $H_0$  ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja. Hal itu berarti semakin baik tingkat pendidikan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Besarnya pengaruh secara parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja dapat dilihat dari kwadrat *partial correlation* variabel tingkat pendidikan, yaitu  $(0,426)^2$  yaitu 18,15%.

#### 4.1.3.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan) secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (kinerja). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  46,461 > dari  $F_{tabel}$  2,78 sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian maka variabel kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis penelitian menyatakan : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Boyolali Kota” diterima.

#### 4.1.3.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel *independen* (kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan) terhadap variabel *dependen* (kinerja). Berdasarkan hasil *print out* SPSS diperoleh angka 0,724. Hal itu berarti 72,4 % kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan. Sisanya  $(100\% - 72,4\%) = 27,6\%$  dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

#### 4.1.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Boyolali Kota, maka peneliti menggunakan analisis data kuantitatif berupa regresi linear

berganda. Hasil analisis data penelitian dengan menggunakan program SPSS diperoleh data seperti pada tabel 14.

**Tabel 14. Hasil Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi	t	Signifikan
Konstanta	1,147	0,317	0,752
Kompetensi	0,282	3,849	0,000
Imbalan	0,286	3,078	0,003
Tingkat Pendidikan	0,396	3,293	0,002

Sumber : Analisis Regresi dengan SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada table 14, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1,147 + 0,282 X_1 + 0,286X_2 + 0,396 X_3 + e$$

Interpretasi :

- 1). Konstanta (a) sebesar 1,147

Artinya apabila variabel kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan tidak ada (bernilai nol), maka skor kinerja pegawai PD. BPR BKK Boyolali Kota adalah 1,147.

- 2). Koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_1$ )

Artinya terdapat pengaruh positif variabel kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Peningkatan nilai variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan berpengaruh terhadap peningkatan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 28,2.

- 3). Koefisien regresi variabel imbalan ( $X_2$ )

Artinya terdapat pengaruh positif imbalan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Peningkatan nilai imbalan ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan berpengaruh terhadap peningkatan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 28,6.



#### 4). Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan ( $X_3$ )

Artinya terdapat pengaruh positif tingkat pendidikan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Peningkatan nilai tingkat pendidikan ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan berpengaruh terhadap peningkatan nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,396.

Memperhatikan nilai koefisien regresi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  yang semuanya mempunyai nilai positif, berarti bahwa variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , masing-masing mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 4.2 Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka dapat dibahas hal-hal sebagai berikut :

- a. Uji t dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ), didapatkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:
  - 1) Variabel kompetensi memiliki  $t_{\text{hitung}} (3,849) > t_{\text{tabel}} (2,021)$ , hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PD. BPR BKK Boyolali Kota secara parsial.
  - 2) Variabel imbalan memiliki  $t_{\text{hitung}} (3,078) > t_{\text{tabel}} (2,021)$ , hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PD. BPR BKK Boyolali Kota secara parsial.

3) Variabel tingkat pendidikan memiliki  $t_{hitung} (3,293) > t_{tabel} (2,021)$ , hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PD. BPR BKK Boyolali Kota secara parsial.

Pengaruh variabel bebas yang paling tinggi terhadap variabel terikat adalah variabel kompetensi, sedangkan variabel yang memiliki pengaruh paling rendah adalah imbalan. Hal ini terjadi karena kompetensi karyawan merupakan faktor utama yang menyebabkan karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau tidak. Sehingga kompetensi merupakan variabel yang sangat menentukan hasil kerja karyawan. Pengaruh variabel imbalan memiliki pengaruh paling rendah terhadap kinerja karena perusahaan telah menggunakan sistem gaji dalam memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk kompensasi atas kerja karyawan. Imbalan tambahan hanya diberikan kepada karyawan yang mendapatkan tugas dengan sistem target, sedangkan karyawan yang lain hanya mendapatkan imbalan berdasarkan nilai kontrak kerja yang telah disepakati antara perusahaan dengan karyawan.

b. Hasil Uji F diperoleh hasil  $F_{hitung} (46,461) > F_{tabel} (2,78)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PD. BPR BKK Boyolali Kota secara bersama-sama.

- c. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui *Adjusted R squared* adalah 0,724. Hal ini berarti bahwa variasi variabel kinerja karyawan benar-benar dapat dijelaskan oleh variasi perubahan kompetensi, imbalan dan tingkat pendidikan sebesar 72,4 %. Selebihnya 27,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini yaitu disiplin kerja, kepemimpinan dan loyalitas karyawan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Boyolali Kota dapat diambil simpulan sebagai berikut :

- 5.1.1. Kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Boyolali Kota.
- 5.1.2. Kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Boyolali Kota.
- 5.1.3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PD BPR BKK Boyolali Kota adalah variabel kompetensi.

#### **5.2 Saran-Saran**

Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil kesimpulan penelitian di atas adalah sebagai berikut :

- 5.2.1 Imbalan karyawan disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan sehingga akan tercipta persaingan yang sehat dalam organisasi.
- 5.2.2 Memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mencapai tingkat pendidikan yang optimal dengan memberikan kesempatan

kepada mereka untuk menempuh jenjang pendidikan lanjutan yang lebih tinggi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rieneke Cipta
- Dahlan forum, 2009. *Pengertian Kompetensi, Sertifikasi Kompetensi, dan Competency Based Training*. <http://dahlanforum.wordpress.com/2009/03/27/pengertian-kompetensi-sertifikasi-kompetensi-dan-competency-based-training/> (27 Maret 2009)
- Handoko, T. Hani. 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2000, *Manajemen Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta
- Kasmir, SE. MM. 2002. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kasmir, SE. MM. 2002. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Malayu SP. Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malthis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Mutiara Panggabean S., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Rakub, Niswatin. 2003. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Semarang : Unnes
- Rindjin, Ketut. 2000. *Pengantar Perbankan dan Lembaga Keuangan Bukan Bank*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Suyatno, Thomas. Dr. MM dkk. 1999. *Kelembagaan Perbankan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama





# LAMPIRAN-LAMPIRAN



## ANGKET PENELITIAN

### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor responden : .....(diisi petugas)
2. Jenis Kelamin : .....(Laki-laki/Perempuan)
3. Usia : .....Tahun

### B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Dari beberapa pertanyaan pada kuesioner ini, Bapak/Ibu/Saudara dimohon untuk memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.
2. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung pengumpulan data penelitian saya, untuk itu dimohon mengisi seluruh pertanyaan yang ada tanpa terlewat.
3. Hasil jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan dijamin kerahasiaannya.
4. Atas segala perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Terima kasih,

## DAFTAR PERTANYAAN

### A. KOMPETENSI

1. Sejauh mana Bapak/Ibu/Saudara memahami pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab Bapak/Ibu/Saudara selama ini ?
  - a. Sangat memahami
  - b. Memahami
  - c. Kadang-kadang memahami
  - d. Kurang memahami
  - e. Tidak paham sama sekali
2. Apakah setiap tugas pekerjaan yang dibebankan atasan, Bapak/Ibu/Saudara kuasai dengan baik ?
  - a. Sangat menguasai
  - b. Menguasai
  - c. Kadang-kadang menguasai
  - d. Kurang menguasai
  - e. Tidak menguasai
3. Sejauh mana Bapak/Ibu/Saudara memahami pekerjaan yang menyangkut perhitungan/angka-angka ?
  - a. Sangat memahami
  - b. Memahami
  - c. Kadang-kadang memahami
  - d. Kurang memahami
  - e. Tidak memahami
4. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dapat menguasai pekerjaan yang menyangkut perhitungan/angka-angka dengan cepat ?
  - a. Sangat menguasai
  - b. Menguasai
  - c. Kadang-kadang menguasai
  - d. Kurang menguasai
  - e. Tidak menguasai
5. Apakah Bapak/Ibu/Saudara mampu memahami setiap perkembangan/informasi baru yang berhubungan dengan tugas pekerjaan ?
  - a. Sangat memahami
  - b. Memahami
  - c. Kadang-kadang memahami
  - d. Kurang memahami
  - e. Tidak paham sama sekali
6. Apakah Diklat yang pernah Bapak/Ibu/Saudara ikuti mampu meningkatkan kemampuan kerja Bapak/Ibu/Saudara ?
  - a. Mampu meningkatkan
  - b. Meningkatkan
  - c. Biasa-biasa saja
  - d. Kurang meningkatkan
  - e. Tidak meningkatkan
7. Sejauh mana Bapak/Ibu/Saudara menguasai pekerjaan dalam penyusunan laporan dengan baik dan rapih ?
  - a. Sangat menguasai
  - b. Menguasai
  - c. Kadang-kadang menguasai
  - d. Kurang menguasai
  - e. Tidak menguasai
8. Apakah hubungan kerjasama antara teman sekerja dalam melaksanakan pekerjaan selama ini baik ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Kadang-kadang baik
  - d. Kurang baik
  - e. Tidak baik
9. Dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, apakah Bapak/Ibu/Saudara berusaha untuk meminimalisasikan kesalahan dalam bekerja ?

- a. Selalu berusaha
  - b. Berusaha
  - c. Kadang-kadang berusaha
  - d. Kurang berusaha
  - e. Tidak berusaha
10. Dalam melaksanakan pekerjaan kantor, rata-rata berapa kali Bapak/Ibu/Saudara melakukan kesalahan dalam setiap bulannya ?
- a. Belum pernah
  - b. 1 kali
  - c. 2 kali
  - d. 3 kali
  - e. Lebih dari 3 kali
11. Bagaimana hasil kerja Bapak/Ibu/Saudara setiap mendapat tugas dari atasan ?
- a. Selalu baik
  - b. Sering baik
  - c. Kadang-kadang baik
  - d. Kurang baik
  - e. Tidak baik

## B. IMBALAN

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara terhadap gaji yang selama ini Bapak/Ibu/Saudara terima ?
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Biasa saja
  - d. Kurang puas
  - e. Tidak puas
2. Dengan gaji yang Bapak/Ibu/Saudara terima setiap bulannya apakah dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari ?
  - a. Sangat mencukupi
  - b. Mencukupi
  - c. Kadang-kadang mencukupi
  - d. Kurang mencukupi
  - e. Tidak mencukupi
3. Apakah dengan gaji yang Bapak/Ibu/Saudara terima setiap bulannya mampu mendorong semangat dan produktivitas kerja ?
  - a. Sangat mendorong
  - b. Mendorong
  - c. Biasa saja
  - d. Kurang mendorong
  - e. Tidak mendorong
4. Dalam kurun waktu tertentu, apakah Bapak/Ibu/Saudara dapat menginvestasikan gaji tersebut ?
  - a. Selalu dapat menginvestasikan
  - b. Sering menginvestasikan
  - c. Dapat menginvestasikan
  - d. Kadang-kadang menginvestasikan
  - e. Tidak pernah menginvestasikan
5. Apakah setiap bulan Bapak/Ibu/Saudara dapat menyisihkan gaji tersebut untuk ditabung ?
  - a. Selalu dapat
  - b. Dapat
  - c. Sering
  - d. Kadang-kadang
  - e. Tidak pernah
6. Apakah atasan berusaha mengadakan tunjangan sebagai perangsang bagi Bapak/Ibu/Saudara (misalnya : tunjangan beras, teh, gula, dll) ?
  - a. Selalu berusaha
  - b. Berusaha
  - c. Kadang-kadang berusaha
  - d. Kurang berusaha
  - e. Tidak berusaha
7. Apabila Bapak/Ibu/Saudara mencapai prestasi kerja yang bagus, apakah atasan memberikan pujian ?
  - a. Selalu memberikan pujian
  - b. Sering memberikan pujian
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
  - e. Tidak pernah

- b. Memberikan pujian
- d. Jarang
- 8. Apakah atasan selalu memperhatikan akan adanya penilaian dan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi baik ?
  - a. Sangat memperhatikan
  - b. Memperhatikan
  - c. Kadang-kadang memperhatikan
  - d. Kurang memperhatikan
  - e. Tidak pernah memperhatikan
- 9. Apabila Bapak/Ibu/Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bagaimana tanggapan atasan ?
  - a. Sangat menghargai
  - d. Kurang menghargai
  - b. Menghargai
  - e. Tidak menghargai
  - c. Biasa saja
- 10. Dalam melaksanakan tugas, apakah atasan menghargai Bapak/Ibu/Saudara sebagai unsur pribadi manusia ?
  - a. Sangat menghargai
  - d. Kurang menghargai
  - b. Menghargai
  - e. Tidak menghargai
  - c. Biasa saja
- 11. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, bagaimana sikap dan perlakuan atasan terhadap para pegawai selama bekerja di kantor ?
  - a. Sangat baik
  - c. Biasa saja
  - e. Tidak baik
  - b. Baik
  - d. Kurang baik

### C. TINGKAT PENDIDIKAN

- 1. Jenjang pendidikan formal apakah yang terakhir Bapak/Ibu/Saudara tempuh ?
  - a. S2
  - c. D3
  - e. SMP
  - b. S1
  - d. SMA
- 2. Apakah pekerjaan yang anda tekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan terakhir anda ?
  - a. Sangat sesuai
  - c. Kurang sesuai
  - e. Tidak sesuai
  - b. Sesuai
  - d. Tidak begitu sesuai
- 3. Dengan tingkat pendidikan yang Bapak/Ibu/Saudara peroleh apakah selama ini merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan ?
  - a. Tidak pernah kesulitan
  - d. Sering kesulitan
  - b. Kadang-kadang kesulitan
  - e. Sangat sering kesulitan
  - c. Cukup sering kesulitan
- 4. Pernahkah Bapak/Ibu/Saudara mengikuti kursus atau pelatihan sebelum bekerja pada kantor ini ? Jika pernah, berapa jenis kursus yang pernah Bapak/Ibu/Saudara ikuti ?
  - a. >3 jenis
  - c. 2 jenis
  - e. Tidak pernah
  - b. 3 jenis
  - d. 1 jenis
- 5. Apakah kursus atau pelatihan yang pernah diikuti membantu pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara ?
  - a. Sangat membantu
  - d. Kurang membantu
  - b. Membantu
  - e. Tidak membantu

- c. Kadang-kadang membantu
6. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan adanya pelatihan dan pengalaman kerja dapat membantu Bapak/Ibu/Saudara dalam meningkatkan kemampuan/ketrampilan ?
    - a. Sangat setuju
    - b. Setuju
    - c. Netral
    - d. Tidak setuju
    - e. Sangat tidak setuju
  7. Apakah ketrampilan yang Bapak/Ibu/Saudara miliki sesuai dengan bidang pekerjaan di kantor ?
    - a. Sangat sesuai
    - b. Sesuai
    - c. Kurang sesuai
    - d. Tidak begitu sesuai
    - e. Tidak sesuai
  8. Apakah pendidikan ketrampilan yang Bapak/Ibu/Saudara peroleh berguna dalam pekerjaan di kantor ?
    - a. Sangat berguna
    - b. Berguna
    - c. Kurang berguna
    - d. Tidak begitu berguna
    - e. Tidak berguna
  9. Apakah pendidikan terakhir Bapak/Ibu/Saudara relevan di dalam tugas pekerjaan yang Bapak/Ibu/Saudara lakukan ?
    - a. Sangat relevan
    - b. Relevan
    - c. Biasa saja
    - d. Kurang relevan
    - e. Tidak relevan
  10. Apa pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang semakin tinggi jenjang pendidikan formal yang didapatkan akan semakin membantu Bapak/Ibu/Saudara dalam menyelesaikan pekerjaan ?
    - a. Sangat setuju
    - b. Setuju
    - c. Netral
    - d. Tidak setuju
    - e. Sangat tidak setuju
  11. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara mengenai kepandaian yang dimiliki tak akan berarti apabila kurang bisa memahami perasaan orang lain ?
    - a. Sangat setuju
    - b. Setuju
    - c. Netral
    - d. Tidak setuju
    - e. Sangat tidak setuju

#### **D. KINERJA KARYAWAN**

1. Dalam menyelesaikan tugas di kantor, apakah sesuai dengan target waktu yang ditetapkan ?
  - a. Selalu sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Kadang-kadang sesuai
  - d. Kurang sesuai
  - e. Tidak sesuai
2. Apabila atasan memberikan pekerjaan tambahan, apakah Bapak/Ibu/Saudara dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu ?
  - a. Selalu dapat
  - b. Dapat
  - c. Kadang-kadang
  - d. Kurang dapat
  - e. Tidak dapat
3. Bagaimana dengan hasil kerja Bapak/Ibu/Saudara dalam kaitannya dengan ketepatan, ketelitian, dan kebersihan ?
  - a. Sangat memuaskan
  - b. Memuaskan
  - c. Kurang memuaskan
  - d. Kurang memuaskan
  - e. Tidak memuaskan

- c. Biasa-biasa saja
4. Apakah setiap tugas yang dibebankan atasan ,Bapak/Ibu/Saudara laksanakan dengan sungguh-sungguh ?
    - a. Sangat sungguh-sungguh
    - b. Sungguh-sungguh
    - c. Kadang sungguh-sungguh
    - d. Kurang sungguh-sungguh
    - e. Tidak sungguh-sungguh
  5. Apakah Bapak/Ibu/Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan di kantor meskipun tidak diawasi atasan ?
    - a. Selalu mampu
    - b. Mampu
    - c. Biasa-biasa saja
    - d. Kurang mampu
    - e. Tidak mampu
  6. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu berusaha bekerja dengan ikhlas dalam kondisi apapun ?
    - a. Selalu berusaha
    - b. Berusaha
    - c. Kadang-kadang berusaha
    - d. Kurang berusaha
    - e. Tidak berusaha
  7. Jika sudah berada di tempat kerja, apakah Bapak/Ibu/Saudara pernah meninggalkan tugas tanpa ijin ?
    - a. Tidak pernah
    - b. Pernah
    - c. Jarang
    - d. Kadang-kadang
    - e. Sering
  8. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu menjaga hubungan dengan rekan kerja agar tetap harmonis meskipun seringkali berbeda pendapat ?
    - a. Selalu menjaga
    - b. Menjaga
    - c. Kadang-kadang menjaga
    - d. Kurang menjaga
    - e. Tidak menjaga
  9. Apakah ide-ide yang Bapak/Ibu/Saudara ajukan diterima atasan karena mendukung efektivitas pekerjaan di kantor ?
    - a. Selalu diterima
    - b. Diterima
    - c. Kadang-kadang diterima
    - d. Jarang diterima
    - e. Tidak pernah diterima
  10. Apakah Bapak/Ibu/Saudara merasa puas dengan hasil pekerjaan yang diperoleh selama ini ?
    - a. Selalu puas dengan hasil pekerjaan
    - b. Sering puas dengan hasil pekerjaan
    - c. Kadang-kadang puas dengan hasil pekerjaan
    - d. Biasa-biasa saja dengan hasil pekerjaan
    - e. Tidak pernah puas dengan hasil pekerjaan
  11. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu memeriksa kembali pekerjaan yang sudah dikerjakan ?Jika pernah, berapa kali rata-rata dalam satu bulan ?
    - a. Memeriksa lebih dari 3 kali
    - b. Memeriksa 3 kali
    - c. Memeriksa 2 kali
    - d. Memeriksa 1 kali
    - e. Tidak pernah memeriksa