

PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA.TBK KANTOR CABANG PARIAMAN

Oleh : Octa Roslinda, Sulastri,

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of education, compensation, organizational culture on employee motivation at PT.BRI Branch Office Pariaman. Population in this study were all employees of organic and non-organic (contract employee) at PT.BRI Branch Office Pariaman. Sampling technique is proportional cluster sampling. Sample were 110 people. Collected data were statistically analyzed with descriptive and inductive analysis consisting of multicollinearity test, normality test, heteroscedasticity, linearity test and multiple regression analysis. Based on the result of this study concluded that (1) education have not a significant effect on employee motivation in PT. BRI Branch Office Pariaman.(2) Compensation significant effect on employee motivation at PT.BRI Branch Office Pariaman,(3) Organizational culture significantly influence employee motivation at PT.BRI Branch Office Pariaman.

Keywords : Education, compensation, organizational culture, motivation

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya, setiap perusahaan menginginkan prestasi kerja yang baik dari seluruh karyawan. Untuk mencapai hal tersebut, karyawan harus memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi pula. Dorongan atau semangat kerja akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tanggungjawab terhadap tugas diberikan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah dan mempertahankan perilaku. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang

dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Namun dalam prakteknya, motivasi kerja karyawan tergolong masih rendah ditandai dengan rendahnya semangat kerja karyawan dalam menghadapi program baru peningkatan dana tahun 2014. Motivasi karyawan dirasa belum optimal. Ada sejumlah informasi awal yang dijadikan dasar penelitian ini adalah: 1) Hasil pengamatan awal mengindikasikan sebagian besar karyawan belum memiliki kesiapan menghadapi program peningkatan dana BRI karena program tersebut dianggap menambah beban pekerjaan yang sudah ada.2) Seluruh karyawan adalah

“*marketing officer*”, sehingga masing-masing karyawan diberikan tanggungjawab tambahan untuk mencari penabung dan debitur baru setiap bulannya. Fenomena yang ada bahwa sebagian besar karyawan berlatar belakang pendidikan *non-economic* dan tidak memiliki *basic* ilmu pemasaran sama sekali.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah tingkat pendidikan masing-masing karyawan. Hal ini berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kerja karyawan secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan, pikiran, watak dan karakter. Tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh, tentang pendidikan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Pariaman bahwa tingkat pendidikan D3 berjumlah 50 orang, S1 99 orang dan S2 berjumlah 2 orang dengan total 151 orang. Dimana untuk jurusan ekonomi (marketing) hanya berkisar 45% saja. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mengetahui tingkat kemampuan dari masing-masing karyawannya. Karena pendidikan

merupakan faktor yang mencerminkan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang karyawan memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga motivasi atau semangat kerja untuk mengemban pekerjaan akan terlaksana dengan baik.

Selain faktor pendidikan karyawan, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi karyawan tersebut menurun, salah satunya dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan berupa pemberian kompensasi. Berdasarkan data yang diperoleh, karyawan BRI lebih didominasi oleh pekerja kontrak dan outsourcing dengan gaji UMR. Persentase perbandingan pegawai organik dan non organik adalah 40% dan 60%. Fakta dilapangan, baik pegawai kontrak dan outsourcing memiliki beban kerja yang sama dengan pegawai organik (tetap). Melihat hal tersebut, timbul permasalahan dimana pegawai

outsourcing dan kontrak BRI terkesan lambat dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Seperti yang telah disampaikan oleh Hasibuan (2007:133), ” Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai akan membuat pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi”. Fenomena seperti ini merupakan gejala yang mencerminkan rendahnya motivasi pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya.

Selanjutnya, faktor budaya organisasi juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan budaya organisasi pada PT. BRI Kanca Pariaman ini yaitu kurang terbinanya *team work* yang solid antara karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga karyawan terkesan bersikap individualis dan cenderung bekerja untuk mengambil hati atasan. Selanjutnya terlihat bahwa sebagian besar karyawan kurang bersikap *professional* dimana banyak karyawan organik membebaskan pekerjaannya kepada karyawan outsourcing dan kontrak. Fenomena berikutnya adalah sebagian karyawan kurang memiliki kemantapan dalam bekerja yaitu adanya indikasi bahwa karyawan kurang mampu melakukan pekerjaan dengan metode baru untuk mendukung keberhasilan pekerjaan

dikarenakan diantara karyawan banyak yang sudah berumur sehingga kurang mampu mengaplikasikan IT dan program baru dengan baik. Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa ternyata BRI Kanca Pariaman memiliki persoalan yang begitu pelik berkaitan dengan budaya organisasi ini. Jika diabaikan dan tidak bertindak akan berdampak pada motivasi kerja pegawai. Melihat hal tersebut, maka penulis berasumsi relatif rendahnya motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja adalah pendidikan karyawan, kompensasi, dan budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut diatas maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Sejauh mana pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BRI Kanca Pariaman. 2) Sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Kanca Pariaman. 3) Sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Kanca Pariaman.

1. KAJIAN TEORI

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Soedarmayanti (2000:66) berpendapat bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Perbuatan atau tindakan termaksud dapat berarti kerja keras guna lebih berprestasi, menambah keahlian, sumbang saran dan lain-lain.

Menurut Robbins (2003:208) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. E. Hariandja (2002: 321) mendefinisikan motivasi kerja sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Motivasi kerja pada dasarnya merupakan proses yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu yang mencakup pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipuaskan, penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan dan

penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan. Berikut ini teori tentang motivasi kerja antara lain: 1) Teori Hierarki Abraham Maslow. Menurut Robbins (2000:55), teori motivasi awal mempunyai berbagai tingkatan yaitu Hierarki kebutuhan, 2) Teori X dan Y, Teori ini dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor pada tahun 1960 yang mengemukakan 2 pandangan berbeda yang sangat terkenal mengenai manusia yaitu seseorang yang pada dasarnya bersifat negatif diberi nama teori X dan yang lainnya pada dasarnya bersifat positif diberi nama Teori Y. 3) Teori Motivasi Hiegienis, Teori ini diajukan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959 yang mengemukakan bahwa hubungan individu dengan pekerjaan adalah suatu yang mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan akan sangat menentukan kesuksesan atau kegagalannya. 4) Teori motivasi Mc.Clelland. a) Kebutuhan akan prestasi, yaitu dorongan untuk unggul, mencapai sederetan standar guna meraih kesuksesan. b) Kebutuhan akan kekuasaan yaitu kebutuhan untuk memperbuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan. c) Kebutuhan akan afiliasi yaitu hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antar personal

Menurut Rivai (2004:456) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Siagian (2006:294) mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal karyawan itu sendiri maupun eksternal yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan tersebut. McClelland dalam Robbins (2002:61) mengemukakan indikator-indikator yang biasa digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan yaitu: 1) Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk unggul guna mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan prestasi. 2) Kebutuhan akan kekuasaan merupakan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi dan mendapatkan wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar. 3) Kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan karyawan untuk bersosialisasi dengan karyawan lainnya.

E. Sikula (2012:69) bahwa Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman

terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, pikiran, watak dan karakter. Sumarsono (2009: 92-93) Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Pendidikan pada dasarnya merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Menurut Harianza (2002:172) teori pendidikan dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Teori pendidikan humanisme, Pendekatan teori ini lebih melihat pada sisi perkembangan kepribadian manusia yaitu bagaimana manusia membangun dirinya untuk melakukan hal-hal yang positif. Kemampuan bertindak positif ini disebut sebagai potensi manusia. 2) Teori pendidikan behaviorisme, Teori ini lebih menekankan pada tingkah laku manusia, memandang individu sebagai makhluk reaktif yang memberi respon terhadap lingkungan, pengalaman dan pemeliharaan akan membentuk perilaku mereka. 3) Teori pendidikan

konstruktivisme, Teori ini didefinisikan sebagai pembelajaran yang bersifat generatif yaitu tindakan mencipta sesuatu makna dari apa yang dipelajari. Konstruktivisme bukan merupakan gagasan baru, apa yang dilalui dalam kehidupan merupakan himpunan dan pembinaan pengalaman demi pengalaman. Hal ini yang menyebabkan seseorang mempunyai pengetahuan dan menjadi lebih dinamis.

Indikator pendidikan formal menurut UU SISDIKNAS No.20 Tahun 2003 adalah tingkat/jenjang pendidikan yang dilalui (pendidikan formal). Pendidikan formal ini diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan. Hariandja (2002:169) menyatakan tingkat pendidikan yang dilalui seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Fathoni (2006:99) bahwa pendidikan berhubungan dengan pengetahuan, pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh berdasarkan masa studinya mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Menurut Hasibuan (2002:117) Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya dari perusahaan. Perusahaan juga

mengharapkan agar kompensasi yang sudah dibayarkan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar lagi. Dessler (2007:46) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasibuan (2003:127-129) mengemukakan bahwa ada 10 faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya: (1) penawaran dan permintaan tenaga kerja, (2) kemampuan dan tesediaan perusahaan, (3) serikat buruh atau organisasi karyawan, (4) produktivitas kerja karyawan, (5) pemerintah dengan undang-undang dan kepres, (6) biaya hidup, (7) posisi dan jabatan karyawan, (8) pengalaman kerja, (9) kondisi perekonomian nasional, (10) jenis dan sifat pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006:122) kompensasi didasarkan pada: 1) Keadilan, Keadilan diartikan bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus

disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dengan asas adil akan tercipta suasana yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.2) Kewajaran, kewajaran diartikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normativ yang ideal dan wajar. 3) Kelayakan, diartikan bahwa penetapan besarnya kompensasi didasarkan kewajaran atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang kualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi.

Budaya organisasi menurut Greeberg dan Baron (2000:202) sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai, norma dan pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi. Pendapat lain yang diajukan oleh Furnham dan Gunter 1993 dan Sunarto (2005:187), Budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi dikemukakan dengan

lebih sederhana, budaya adalah “cara kami melakukan sesuatu di sekitar sini”.

Menurut Munandar (2001:257) mengemukakan bahwa ada tiga asumsi teori budaya organisasi yaitu: 1) Anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, yang berakibat pada pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai organisasi. Asumsi ini berhubungan dengan pentingnya orang dalam kehidupan organisas. Secara khusus, individu saling berbagi dalam menciptakan dan mempertahankan realitas. Individu tersebut mencakup karyawan, supervisor dan atasan. Inti dari asumsi ini adalah yang dimiliki oleh organisasi dimana nilai adalah standar.2) Penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi. Maksudnya adalah realitas organisasi ditentukan oleh simbol-simbol. Perspektif ini menggarisbawahi penggunaan simbol dalam organisasi. Simbol tersebut mencakup komunikasi verbal dan nonverbal dalam organisasi ini. sejauh mana simbol ini efektif bergantung pada bagaimana karyawan perusahaan menggunakannya.

3) Budaya bervariasi dalam organisasi-organisasi yang berbeda dan interpretasi tindakan dalam budaya juga beragam. Asumsi ini mengenai tindakan dan aktivitas dalam budaya-budaya yang seberagam budaya itu sendiri. Menurut Tika (2010:5) mengemukakan bahwa ada unsur-unsur yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu (1) asumsi dasar, yang berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku. (2) keyakinan untuk dianut, ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha atau prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha, (3) pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi, (4) pedoman mengatasi masalah, (5) berbagi nilai (*sharing of value*), (6) pewarisan (*learning process*), (7) Penyesuaian/adaptasi terhadap norma yang berlaku dalam organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai penting yang diyakini bersama dalam bekerja dan digunakan sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku dalam berhubungan dengan nasabah, manajemen puncak, sesama pekerja serta pihak eksternal lainnya. (www.bri.co.id). Berdasarkan uraian tersebut, maka indikator-indikator yang digunakan untuk

mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini adalah yaitu: (1) Integritas, merupakan menggambarkan penolakan terhadap perbuatan non integritas. (2) Profesionalisme, yaitu semangat dan rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya. (3) Keteladanan, merupakan bahwa sikap kepemimpinan dan amanah harus menjadi teladan bagi dirinya maupun lingkungannya. (4) Kepuasan Nasabah, bahwa setiap insan BRI siap untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. (5) Penghargaan, mengisyaratkan bahwa pemberian pujian kepada orang lain atas prestasi kerja yang terbaik.

2. HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori diatas, maka penelitian ini menghipotesiskan pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. 1) Pendidikan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Kanca Pariaman. 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. BRI Kanca Pariaman. 3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT. BRI Kanca Pariaman.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah Kantor Cabang BRI Pariaman mencakup unit-unit kerja BRI Pariaman. Penelitian ini dilakukan untuk mencari pengaruh pendidikan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pariaman (*deskriptif kausatif*). Sedangkan pembuatan penelitian ini hanya melihat dan mengkaji signifikan parsial serta memantau permasalahan guna mencari solusi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. BRI Kantor Cabang Pariaman. Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan organik dan non organik dalam hal ini karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pariaman beserta unit kerja. Jumlah populasi sebanyak 151 orang dan sampel sebanyak 110 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui :

1) pengamatan (observasi), 2) angket (kuesioner). Instrumens penelitian ini adalah berupa kuesioner atau angket dengan alat ukur menggunakan skala likert untuk variabel kompensasi, budaya organisasi dan motivasi , sedangkan

untuk variabel pendidikan dengan penilaian skor. Sebelum kuesioner digunakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menggunakan analisis regresi berganda dilakukan uji prasyarat asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas. Dari hasil uji tersebut memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke analisis regresi berganda Menurut Gujarati (2009:20) analisis regresi dilakukan untuk melihat hubungan asimetri antara variabel tergantung/terikat dengan variabel bebas. Dengan rumus:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y = motivasi kerja karyawan

b_1 = Koefisien regresi x_1 (pendidikan karyawan)

b_2 = Koefisien regresi x_2 (kompensasi)

b_3 = Koefisien regresi x_3 (budaya organisasi)

e = Kesalahan variabel lainnya

Sesuai dengan hasil pengujian t terlihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000. Pada tahap pengolahan data digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil diperoleh menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian variabel pendidikan, kompensasi dan budaya organisasi memang tepat untuk dijadikan variabel yang mempengaruhi motivasi karyawan PT.BRI Kanca Pariaman atau model regresi diterima. Pada tahap pengujian statistic teridentifikasi bahwa nilai R-Square yang dihasilkan adalah sebesar 0,193. Ini berarti bahwa kontribusi variabel pendidikan, kompensasi dan budaya organisasi adalah sebesar 19,3% sedangkan 80,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pada model regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 16,095. Hasil tersebut mengisyaratkan bahwa ketika sebuah variabel independent yang terdiri dari pendidikan, kompensasi dan budaya organisasi bernilai konstan maka perubahan motivasi kerja karyawan adalah sebesar 16,095 satuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanpa ketiga variabel

yang akan dianalisis, motivasi karyawan PT.BRI Kanca Pariaman adalah sebesar 16,095.

Berdasarkan model persamaan regresi yang terbentuk terlihat variabel pendidikan memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,169. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan pendidikan sebesar 1 satuan akan mendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan sebesar 0,169 % dengan asumsi faktor lain selain pendidikan dianggap tetap atau konstan.

Analisis dalam penelitian ini didasarkan pada perumusan masalah dan hipotesis. Analisis dilakukan berdasarkan data dari hasil penelitian. Selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=16.095+0,169X_1+0,318X_2+0,125X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta 16.095, menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel pendidikan (X_1), kompensasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3) maka motivasi kerja karyawan adalah sebesar 16.095.

Besar koefisien variabel pendidikan karyawan (X_1) sebesar 0,169. Dengan nilai signifikan $0.222 >$

0,05, ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,318. Koefisien bernilai positif artinya apabila kompensasi ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan juga akan ikut meningkat. Begitu juga sebaliknya jika koefisien bernilai negative apabila kompensasi diturunkan maka motivasi kerja karyawan juga akan menurun. Kemudian untuk variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.125. Koefisien bernilai positif artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan juga akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero).Tbk

Berdasarkan hasil analisis, variabel pendidikan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.BRI Kanca Pariaman yang dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda (tabel 20) terlihat bahwa besarnya koefisien regresi variabel

pendidikan karyawan sebesar 0,169 dengan nilai signifikansi (Sig.0,222 > 0,05), menunjukkan bahwa pendidikan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pendidikan karyawan tidak memberikan makna atau kontribusi terhadap model dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan bukanlah variabel utama yang mendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan tetapi masih terdapat sejumlah variabel lain yang memiliki kontribusi lebih besar dalam mendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero).Tbk Kanca Pariaman

Berdasarkan hasil analisis variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.BRI Kanca Pariaman, yang dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda (Tabel 20) terlihat bahwa besarnya koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,318 dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Sig.0,000 < 0,05). Angka tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja karyawan. Artinya jika kompensasi dinaikkan maka motivasi kerja karyawan juga akan ikut naik. Begitu juga sebaliknya, jika kompensasi karyawan diturunkan maka motivasi kerja karyawan juga akan turun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin adil, layak, wajar kompensasi yang diberikan PT.BRI Kanca Pariaman kepada karyawan maka akan mendorong motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil yang diperoleh konsisten dengan hipotesis yang diajukan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. BRI Kanca Pariaman.

Berdasarkan hasil analisis variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero).Tbk Kanca Pariaman, yang dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda (Tabel 20) terlihat bahwa besarnya koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,125 dengan nilai signifikan = 0,026 lebih kecil dari 0,05 (Sig.0,026 < 0,05). Angka tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.BRI Kanca Pariaman. Artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan juga ikut meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin terpatrynya budaya integritas, profesionalisme, keteladanan, kepuasan nasabah, penghargaan SDM didalam diri karyawan BRI maka semakin mendorong meningkatnya motivasi kerja karyawan tersebut. Hasil yang diperoleh konsisten dengan hipotesis yang diajukan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang dilakukan melalui analisis regresi berganda antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat tentang Pengaruh pendidikan karyawan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero).Tbk Kantor Cabang Pariaman, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:1) Variabel pendidikan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pariaman. 2) Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.BRI Kanca Pariaman. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan memenuhi azas keadilan, kelayakan dan kewajaran maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan PT.BRI Kanca Pariaman.3) Variabel

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.BRI Kanca Pariaman. Artinya semakin baik budaya organisasi terpatri dalam diri masing-masing karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan PT.BRI Kanca Pariaman.

6. SARAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT.BRI Kanca Pariaman peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut ini:

1. Kepada Pimpinan PT.BRI Kanca Pariaman, disarankan untuk:

a. Memperhatikan aspek kewajaran dalam pemberian kompensasi kepada karyawan dengan cara:

1)Menyesuaikan pemberian gaji dengan tugas dan tanggungjawabnya.

2) Memperhatikan bahwa gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

b. Menanamkan asas keadilan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan dengan cara:

1) menyesuaikan pemberian gaji dan tunjangan dengan aturan yang berlaku.

2) memberikan insentif, bonus dan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan yang ada diperusahaan.

2. Kepada karyawan PT.BRI Kanca Pariaman, disarankan untuk:

a. Membangun integritas dalam mengembangkan budaya organisasi dengan cara selalu menjunjung tinggi nilai dan norma yang ada di BRI, bersikap layaknya insan BRI dengan tidak melakukan perbuatan yang mencoreng citra BRI.

b. Meningkatkan budaya keteladanan dengan cara: selalu datang tepat waktu ke kantor, selalu berpakaian sesuai standar Layanan BRI umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, Diana. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Andi
- Anwar, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Arikunto, Suharsimi.2010. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Budiar, 2004. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 2 No 2. Penerbit Percetakan Umpress
- Cahyono. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:STIE YKPN
- Damayanti,2010.*Pengaruh ompensasi, Pendidikan dan Senioritas terhadap Motivasi Kerja di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta*. Jurnal E-management.vol.11 no.3 Oktober 104-114

- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Alih Bahasa Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prenhall Indo
- D. Marimba, Ahmad. 2000. *Pengantar Filsafat Pendidikan*. Bandung: Al Maarif
- E Hariandja, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- E. Sikula. 2012. *Personel Administration And Human Resources Management*. New York. A. Wiley Trans edition, by Jhon Wiley & Sons. Inc
- Fahmi, Fikri. 2001. *Pengaruh Pendidikan Karyawan dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Pertamina APEP Kamojang*. Dalam Jurnal E-Management Vol 3.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rineka Cipta
- Gomes, Faustinol Cordosa. 2003. *Manajemen Bisnis Global*, Terjemahan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, Darmodar. 2009. *Basic of Econometrica*. Edisi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat
- Greeberg, Jerald & Baron, Robert A. 2000. *Behavior in Organizations*, New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hastuti. 2014. *Pengaruh Pendidikan, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat*.
- Idris. 2015. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Edisi Revisi V: Universitas Negeri Padang
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Malhotra, Naresh K. 1990. *Marketing Research: An Applied Orientation International Edition*, Third Edition. New Jersey. Terjemahan. Prentice Hall.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*. Jakarta: PT Grasindo
- Mc Kenna, Eugene. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jogjakarta : Penerbit Andi
- Mc Kenna, Eugene. 2006. *Manajemen Sumber Daya*. Terjemahan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Munandar, Sunyoto. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta : Salemba Empat
- Noveri, 2008. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Motivasi Berprestasi pada Kantor Balai Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional Padang*. Tesis. Koleksi Pustaka UNP Padang

- Notoatmojo, Soekidjo, 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Oktaviana,Nur.2011.*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Mirota Kampus Di Yogyakarta*. Dalam Jurnal E-Management vol.3
- Rahma. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Empat
- Rivai, Veihzall. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, Muhammad. 2001. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Robbins, Stephen P.2000. *Manajemen , Edisi ke 7*. PT.Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002.*Struktur, Desain, Aplikasi, Evaluasi Teori Organisasi* : Alih bahasa Jusuf Udayana, Jakarta.Arcan
- Robbins, Stephen P.2003.*Manajemen*. Diterjemahkan oleh Bob Sabran, MM dan Devri Barnadi Putra, SE Jakarta: PT Erlangga
- Robbins, Stephen P.2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta : PT Index Kelompok Gramedia
- Santoso, 2000. *Mengatasi Masalah Statistik dengan SPSS*. Jakarta ; Elex Media Komputindo
- Saydam, Gouzuli. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management : Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab))*. Jakarta: Penerbit Djambatan. Edisi Kedua
- Syafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Salemba Empat
- Siagian,Sondang P.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta, Bumi Aksara
- Simamora, Hendri.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siswanto.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta : PT Grasindo
- Sudjana. 2000. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2009.*Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta. Amus.
- Sutanto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sekaran, Oemar. 2005. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Soedarmayanti. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Slamet Riyadi. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*.
- Tika, Pabundi. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Penelitian Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, 2002. *Manajemen dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Waridin, Masrukin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan*

- Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. Ekobis. Vol 7 No 2
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi ; Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yuliningrum, Emmy. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai PIIK Universitas Brawija*. Jurnal E-mangement vol.3.