Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT BPR Segara Anak Kencana Aikmel Lombok NTB)

Muh Nizar
STMIK ASM Mataram
Nizarmuh055@gmail.com

Abstrak Pada tesis ini penulis meneliti tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Segara Anak Kencana Aikmel Lombok NTB. Untuk menguji permasalahan tersebut, kuesioner disebarkan pada 84 karyawan PT BPR Segara Anak Kencana Aikmel Lombok NTB. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program komputer yaitu SPSS versi 20. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif rentang nilai dan regresi linier berganda. Hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Segara Anak Kencana Aikmel Lombok NTB, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Segara Anak Kencana Aikmel Lombok NTB dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Segara Anak Kencana Aikmel Lombok NTB

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja.

1. Latar Belakang

Kegiatan sektor usaha dibidang jasa semakin pesat pertumbuhannya. Keberadaan perusahaan sebagai salah satu unsur penunjang pembangunan nasional mempunyai peranan yang sangat penting terutama barang dan jasa yang dihasilkan. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan keberhasilan dari suatu Bank tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah benar-benar mempunyai kemampuan dan keahlian di bidangnya masing masing, kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah perbankan tersebut sangat penting, salah satunya sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam perbankan itu sendiri, harusnya perbankan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberi semangat bekerja bagi seorang karyawan. Sumber daya yang memerlukan perhatian yang cukup ekstra adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus terus dikembangkan, karena beda dengan mesin yang selalu melakukan aktifitas yang sama setiap

waktu, sumber daya manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi tersebut akan dapat menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik oleh perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Waridin dan Masrukhin, 2006). Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seseorang pemimpin, karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja (Bass, 1994 dalam Cahyono 2005). (Lodge dan Derek 1992, dalam Waridin dan Masrukhin) mengemukakan bahwa orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan.

Meskipun terdapat perbedaan akan tetapi kalau perbedaan tersebut positif maka orang atau pegawai akan merasa puas, demikian juga sebaliknya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2012).

a. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB?
2. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB?

b. Tujuan Penelitian

1. Menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB.
2. Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB.
3. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB.

c. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi
Penelitian ini dapat menjadi masukan atau rekomendasi dalam menerapkan budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.
2. Bagi pembaca
Penelitian ini sebagai sumbangan bagi pembaca dan pihak lain yang dapat digunakan sebagai bahan informasi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti.
Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang

telah diperoleh di perkuliahan terutama yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Kerangka Teori

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000). Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung (Schenieder, 1996, dalam Cahyono 2005).

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ivancevich, dkk (2006) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan demi kepentingan pribadi jangka pendek, serta untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri. Visi dari pemimpin transformasional adalah memberikan para pengikutnya motivasi untuk melakukan kerja keras yang memberikan imbalan internal. Menurut Robbins (2001), pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional sering disebut kepemimpinan kharismatik. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang memacu inovasi dalam organisasi adalah sebagai berikut (Robbins dan Judge dalam Ancok, 2012): 1) Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*), 2) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), 3) Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*) 4) Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*).

c. Kepuasan kerja

Robbins dan Judge (2011) dalam Wibowo (2014) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kurang ideal. Lawler dalam Robbins (1996), mengatakan ukuran kepuasan kerja didasarkan atas kenyataan yang dihadapi

dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung dari kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik dilingkungan kerja. Teori kepuasan kerja yaitu *Two factor theory*, *Value theory*.

d. Kinerja

Sebuah perusahaan atau organisasi jika ingin memperoleh keunggulan kompetitif melalui karyawannya, maka perusahaan atau organisasi tersebut harus mampu mengelola perilaku dan kinerja yang dicapai oleh karyawannya. Secara tradisional, sistem penilaian kinerja dipandang sebagai sebuah sistem yang paling penting untuk mengelola kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas administratif bagi seorang manajer dan utamanya bagi fungsi sumber daya manusia (Tjahjono, 2009). Bernadin dan Russel (1993) dalam Sedarmayanti (2004) mengemukakan bahwa *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja tersebut dapat berupa produk akhir yang berupa barang atau jasa, dan berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sasaran dan keterampilan spesifik yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

e. Hipotesis

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1: Model Penelitian

3. Metode Penelitian

a. Objek dan Subjek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana Aikmel Povinsi Lombok NTB subyek penelitian adalah karyawan yang ada di PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB.

b. Populasi dan Sampel

Sebelum menentukan populasi, peneliti akan memberikan pengertian mengenai populasi. Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB sebanyak 110 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2012) teknik pengambilan *simple random sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang karyawan, dan terdiri dari 25 karyawan dari kantor pusat Aikmel, cabang Peringgabaya 8 karyawan, cabang Pancor 9 karyawan, cabang Tanjung 8 karyawan, cabang Terara 8 karyawan, cabang Keruak 8 karyawan, cabang Praya Lombok Tengah 9 karyawan dan cabang kota Mataram 9 karyawan..

c. jenis data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian. Data diperoleh melalui pengisian angket atau kuesioner

2. 2. Data Skunder

Data skunder merupakan data yang diperoleh dari hasil wawancara dari beberapa pertanyaan yang sudah disiapkan sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil penelitian

d. Teknik Penelitian

Dalam penelitian ini metode kuesioner digunakan untuk mencari data tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja, kinerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB. Angket yang digunakan

adalah jenis angket langsung dan tertutup, yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

e. Definisi Operasional

1. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan sebagai nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, dan juga praktek-praktek manajemen dan perilaku yang membantu dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut (Denison, 2000). Indikator-indikator budaya organisasi menurut Denison dan Misra (1995), adalah sebagai berikut: a) misi, b) Konsistensi, c) adaptabilitas, d) pelibatan

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi (Robbins, 1996) (Robbins dan Judge, 2008 dalam Ancok, 2012) menyatakan ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional yang memacu inovasi dalam organisasi adalah sebagai berikut: a) pengaruh yang diiealkan, b) stimulasi intelektual, c) kepedulian secara perorangan, d) motivasi yang infirasi

3. Kepuasan kerja (X3)

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya (Wexley dan Yukl, 1992) Kepuasan kerja tergantung dari kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan indikasi kepuasan kerja. Celluci et all (1978) dalam Mas'ud (2004), mengatakan kepuasan kerja terdiri dari lima dimensi yaitu:

- Kepuasan daengan gaji
- Kepuasan dengan promosi
- Kepuasan dengan rekan kerja
- Kepuasan dengan penyelia
- Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

4. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

(Robbins, 2001). Sedang menurut Dessler (1992) mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini diambil dari Tsui et all dalam Mas'ud (2004) yaitu kualitas kerja, standar professional, kuantitas kerja, dan kreativitas karyawan.

f. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh data yang valid. Untuk menguji validitas data dalam penelitian ini, maka yang perlu diperhatikan adalah output Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item-Total Correlation. Menurut Sugiyono (2012), mengatakan apabila analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dengan nilai *p value* kurang dari 5%, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas *construct* yang baik. Dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS versi 21 for window.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment* antara XY

X: Skor penilaian setiap nomor.

Y: Skor total

N : Jumlah responden

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka setiap item pertanyaan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka setiap item pertanyaan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha*

Cronbach. Uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha dengan ketentuan, apabila nilai Alpha lebih dari 0,60 maka instrumen tersebut reliabel (Nunnally, 1994 dalam Ghazali, 2005).

g. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Analisis Data

a) Regresi Linier Berganda

Data yang terkumpul dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah metode analisa yang digunakan untuk mencari pengaruh tiga variabel prediktor atau untuk mencari hubungan fungsional tiga variabel prediktor atau lebih bertahap variabel kriteriumnya.

Rumus pada regresi berganda juga menggunakan rumus persamaan seperti regresi tunggal, hanya saja pada regresi ganda ditambahkan variabel-variabel lain yang juga diikutsertakan dalam penelitian. Adapun rumus yang digunakan disesuaikan dengan jumlah variabel yang diteliti.

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

β_1, β_2 dan β_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Gaya kepemimpinan transformasional

X_3 = Kepuasan kerja

e = Standar Error

penerimaan atau penolakan hipotesis yang telah disusun dianalisis berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) dan Adjusted R^2 , nilai t, dan nilai F, tujuan masing-masing analisis tersebut adalah sebagai berikut :

- Nilai R dan adjusted R^2 , dianalisis bertujuan untuk mengetahui kuat tidaknya keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Analisis nilai t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis nilai t dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dan nilai kritis (t tabel) dan nilai signifikan (P-value). Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai kritis dan nilai signifikan (p-value) < 0,005, berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai kritis nilai signifikan (p-value) > 0,005. Berarti hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.
- Analisis nilai F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Analisis nilai F dengan cara membandingkan

nilai F_{hitung} dengan nilai kritis (F tabel) dan nilai signifikansi (P-value). Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai kritis dan nilai signifikansi (P-value) < 0,05, berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai kritis nilai signifikansi (P-value) > 0,05, berarti hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana yang beralamat di Jalan Pendidikan No. 17 Aikmel Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur Nusa Tenggara Barat. Didirikan berdasarkan Akta Notaris ABDURRAHIM, SH Notaris pengganti di Mataram, Nomor : 27 Tahun 1989 Tanggal 19 Januari 1989 dan disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor : 02-9669 HT.01.01. Th, 1989 Tanggal 17 Oktober 1989 sebagai Ijin Prinsip atas Pendirian Perseroan Terbatas seerta Ijin Operasional oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : Kep-196/KM.13/1990 Tanggal 17 Maret 1990 tentang pemberian ijin usaha PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT "SEGARA ANAK KENCANA". Tanggal 20 April 1990 untuk pertama kalinya BPR ini mulai beroperasi dengan kantor pusat di Aikmel Kecamatan Aikmel Lombok Timur dengan usaha pokok adalah sebagai berikut:

- Menghimpun tabungan.
- Menghimpun deposito.
- Menyalurkan kredit : kredit modal kerja, kredit konsumsi, dan kredit investasi.

Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana didirikan oleh:

- DR. H. Moh. Ali Bin Dachlan, SH., MH
- Drs. H. Ayip Rosidi, SH., MM

b. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a) Jenis kelamin

Responden penelitian terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan jumlah perbandingan seperti pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	53,57%
2	Perempuan	39	46,43%
	Jumlah	84	100

Jenis Kelamin Responden Penelitian

Variabel	Rentang Nilai	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	$20,4 < X \leq 25,2$	24,11	Tinggi
Budaya Organisasi (X1)	$23,8 < X \leq 29,4$	26,21	Tinggi
Gaya Kepemimpinan (X2)	$27,2 < X \leq 33,6$	29,95	Tinggi
Kepuasan Kerja (X3)	$44,2 < X \leq 54,6$	47,85	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

b) Tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	S1	29	34,53%
3	D3	12	14,28%
4	D2	1	1,19%
5	SMA	42	50%
	JUMLAH	84	100%

Tingkat pendidikan responden pada penelitian ini paling tinggi adalah tingkat pendidikan S1 dan paling rendah adalah SMA.

Tabel 2
Tingkat Pendidikan Responden Penelitian

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

C) Deskripsi variabel

Tabel 3
Deskripsi Data Variabel Penelitian
N = 84

Variabel	Skor Ideal				Skor Empirik			
	Skor		Standar deviasi	Rerata hipotetik	Skor		Standar deviasi	Rerata empirik
	Min	Max			Min	Max		
Kinerja Karyawan	6	30	18.00	4.00	17	29	24.11	2.74
Budaya Organisasi	7	35	21.00	4.67	20	32	26.21	2.41

Gaya kepemimpinan	8	40	24.00	5.33	21	36	29.95	3.55
Kepuasan kerja	13	65	39.00	8.67	38	60	47.85	5.27

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

d) .Kategori tiap skor variabel

Tabel 4
Rangkuman Kategori Skor Tiap Variabel

Data tersebut memperlihatkan bahwa variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi, budaya organisasi termasuk dalam kategori tinggi, gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori tinggi dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi.

e) Regresi linier berganda

Tabel 5
Uji Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients	Nilai -t	Probabilitas
	Beta		
Konstanta		1,033	0,305
Budaya Organisasi	0,273	2,998	0,04
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,360	3,943	0,000
Kepuasan Kerja	0,259	2,751	0,007

Dari tabel 5 didapatkan model regresi linier berganda untuk kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB (Y) atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai berikut:

$$Y = 0,273X_1 + 0,360X_2 + 0,259X_3$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : gaya kepemimpinan

X₃ : kepuasan kerja

Dari hasil regresi linier berganda tersebut dapat diartikan bahwa:

$X_1 = 0,273$ Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,273 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki tanda positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi budaya organisasi, maka kinerja karyawan semakin meningkat dan semakin rendah budaya organisasi, maka kinerja karyawan semakin menurun.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.640	2.556		1.033	.305
X1	.282	.094	.273	2.998	.004
X2	.269	.068	.360	3.943	.000
X3	.122	.045	.259	2.751	.007

$X_2 = 0,360$ Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) sebesar 0,360 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki tanda positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan semakin meningkat dan semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan semakin menurun.

$X_3 = 0,259$ Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,259 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki tanda positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat dan semakin rendah kepuasan kerja, maka kinerja karyawan semakin menurun.

Pada variabel budaya organisasi (X_1) diketahui nilai t hitung = 2.998 dan nilainya lebih besar dari t tabel (1,664) dengan tingkat signifikansi 0,004 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB.

Hasil pengujian secara parsial mengenai gaya kepemimpinan transformasional (X_2) diketahui nilai t hitung = 3.943 dan nilainya lebih besar dari t tabel (1,664) dengan tingkat signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB.

Hasil pengujian secara parsial mengenai kepuasan kerja (X_3) diketahui nilai t hitung = 2.751 dimana nilainya lebih besar dari t tabel (1,664) dengan tingkat signifikansi 0,007 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dilihat dari nilai t *standardized coefficients* sebesar 0,360.

5. Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Segara Anak Kencana Aikmel Provinsi Lombok NTB.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cepi Triatna. (2006). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Apriani dan Hartoyo. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

- Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Jurnal MAHASISWA Q-MAN. Vol. 1, No. 4 Halaman 76-86.
- Bustari, Mellina. (2010). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Proceeding ICEMAL and International Seminar on Educational Leadership*. Yogyakarta, 30 April- 2 Mei 2010.
- Byars (1984). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Cahyono, S. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*, Vol.1.
- Guritno,. (2005). Pengaruh Persepsi Karywan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja”, *JRBI*, Vol.1.
- Grenberg dan Baron. (2000). *Assesing Construct Validity in Organizational Research, Administrative Scince Quartely*.
- Gibson, et al. (1995). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kelima, Jilid 1, Cetakan 8. Jakarta: Erlangga.
- House dan Woyeke. (1998). *Charismatic and Noncharismatic Leaders: Differences in Behavior and Efectiveness, Organizational Leadership*.
- Hartanto, Frans Mardianto. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Jakarta: Mirzan Media Utama.
- Heri yanti Dewita, (2007). Analisis pengaruh budaya organisasi , kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interverning (studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang) Tesis UNDIP.
- Ivancevich, John M., dkk,. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 2, Edisi Ketujuh (Diterjemahkan oleh: Dharma Yuwono). Jakarta : Erlangga.
- Ivancevich, John M., dkk,. (2006). *Perilaku dan Manajemen*, Jilid 1,Edisi Ketujuh (Diterjemahkan oleh: Gina Gania). Jakarta: Erlangga.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusdi (2011). *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Edisi 1. Jakarta: Penerbit Selemba Empat.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda *Jurnal Eksis*. Vol. 6, No. 1. Halaman 1429-1439.
- Koesmono H, (2005), pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyaan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di jawa timur. *Jurnal manajemen & kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, September 2005: 171-188
- Lodge B. & C. Derek. (1993). *Organizational Behavior and Design*. Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo. Jakarta: Gramedia.
- Manners, R.A. (2002). *Teori Budaya*. Edisi 3. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- McGraw. H. (2012), *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi 7. Jakarta: Selemba Humanika.
- Moeheriono (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi 2. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Naswawi, I. (2014). *Manajemen Perubahan*. Edisi 1. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Northouse, P.G.(2013). *Kepemimpinan*. Edisi 6. Jakarta: PT Indeks.
- Pabundu, T. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Edisi 4. Jakarta: penerbit Bumi Aksara.
- Rivai &Jauvani (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia unutm Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dkk,. (2008). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, (2006). *Perilaku Organisasi, Prentice Hall*, edisi kesepuluh.
- Ridwan. N, (2011), pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Namlea kabupaten buru

- provinsi Maluku. Tesis program pasca sarjana magister manajemen universitas Maluku.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Edisi15. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Edisi 1. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres.
- Sunyoto & Burhanudin (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian, Intervensi Pengembangan Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: CAPS.
- Susanto.(2013). *Metodologi Penelitian*. Edisi 1. Yogyakarta visi Solusi Madani. Bagian Kedua. Bandung: MandarMaju.
- Sedermayanti. (2004). *Good Governance (Kepemintahan yang baik)*.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai:Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sartika, Devi, dkk., (2008). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum di sumatera selatan. Polibis: jurnal ekonomi an bisnis. Vol. 6, no. 2. Halaman 116-127
- Tjahyono, Heru K. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Visi Solusi Madani.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____ (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. Jakarta: Rajawali Pers..
- _____ (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Waridin dan Masrukhin (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekobis*, Vol.7, No.2.
- YukL. G (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi 5. PT. Indeks.