

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD Bali Cabang Renon

A A Ngr Bgs Aristayudha¹

I Gst Salit Ketut Netra²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD) Bali, Indonesia

email: goenk_turah@yahoo.co.id

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD) Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan untuk organisasi atau perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja hal ini lah yang menjadi tujuan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di PT BPD Bali Cabang Renon Denpasar. menggunakan sample sebanyak 62 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan kuisioner. Regresi analisis berganda adalah teknik analisis yang digunakan. Berdasarkan analisis ditemukan bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT BPD Bali Cabang renon dan Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT BPD Bali Cabang renon

Kata Kunci: *Budaya organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja*

ABSTRACK

Performance of an employee's performance for the organization or company within a certain time. Organizational culture, leadership and motivation directly affects the performance of this had been the purpose of this research. This research was conducted at PT BPD Bali Cabang Renon Denpasar. using a sample of 62 people. Data collected through interviews, observation and questionnaires. Regression analysis regression is a technique of analysis used. Based on the analysis it was found that Organizational Culture, Leadership and motivation partially affect the performance of employees at PT BPD Bali Cabang renon and Organizational

Culture, Leadership and motivation simultaneously affect the performance of employees at PT BPD Bali Cabang renon

Key Words: Organizational Culture, Leadership, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan di bangun karena adanya suatu tujuan yang sama di miliki oleh setiap bagian di dalam perusahaan. Apabila perusahaan ingin mencapai tujuan tersebut itu semua tergantung kepada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan sumber sumber daya yang terdapat di perusahaan tersebut.

Manajer harus dapat membuat karyawan berkeinginan bekerja karena mereka ini lah yang menjadi perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengendalian yang berperan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menjadi penting dalam suatu organisasi karena berkaitan efisiensi dan efektifitas penggunaan faktor-faktor ekonomi seperti : teknologi, sumberdaya alam, sumber daya manusia, dan lainnya.

Budaya organisasi adalah suatu tatanan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, yang berdampak kepada cara bekerja dan perilaku para anggota organisasi (Abdullah dan arisanti. 2010). Yang mengartikan bahwa budaya organisasi merupakan patokan atau aturan tertulis/tidak tertulis yang diyakini oleh karyawan yang membentuk cara kerja karyawan sehingga akan berdampak kepada kinerja.

Wood & Dail Fields (2007) Dengan adanya pemimpin di dalam kelompok akan berdampak negatif terhadap peran yang berlebihan anggota tim, konflik peran, peran ambiguitas dan stres kerja. Pemimpin disini bertujuan untuk mengatur anggota

kelompok agar tidak terjadi masalah dan membuat karyawan bekerja pada jalan yang telah menjadi tujuan organisasi

Anyim, dkk. (2012) kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh bagaimana cara memotivasi karyawan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan membuat suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Apabila organisasi menginginkan kinerja karyawan terus meningkat, motivasi mutlak diperlukan karena motivasi merupakan alat yang paling tepat untuk membuat karyawan semangat dalam bekerja.

Sebagai *guide line* penelitian guna mempermudah penelitian, dirumuskanlah masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi berkorelasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD Bali Cabang Renon?
- 2) Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan berkorelasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD Bali Cabang Renon?
- 3) Bagaimana Pengaruh Motivasi berkorelasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPD Bali Cabang Renon?

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Supartha (2008 : 14) Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi, berfungsi untuk menyelesaikan masalah masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal

Rivai dan mulyadi (2012 : 256) Budaya organisasi adalah apa yang persepsi karyawan ciptakan terhadap organisasi yang membentuk suatu kepercayaan, nilai nilai dan harapan

Kepemimpinan

Yulk (2010:8) Kepemimpinan adalah proses untuk membuat orang lain untuk melakukan tugas tertentu dengan cara yang efektif guna mencapai tujuan bersama.

Gorda (2006:157) Kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan seseorang untuk mengajarkan dan menggerakkan orang/kelompok guna berkomitmen untuk melaksanakan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi

Handoko (2009:252) motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang dorongannya berasal dari orang tersebut sendiri.

Teori hirarki kebutuhan maslow (Hasibuan, 2007:104) Teori ini menyatakan, manusia memiliki keinginannya yang tak terbatas, yang memiliki kebutuhan yang berjenjang.

Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber : Handoko (2009:258)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank BPD Cabang Renon Jalan Raya Puputan Niti Mandala Renon Denpasar Bali. Objek dalam penelitian ini adalah kinerja PT Bank BPD Cabang Renon Jalan Raya Puputan Niti Mandala Renon Denpasar Bali diukur dengan melihat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BPD Bali cabang renon. PT BPD Bali kantor cabang renon memiliki populasi sebanyak 64 orang pegawai diluar satpam, OB dan cleaning service. Karena penelitian ini meneliti kepemimpinan jadi populasi yang digunakan hanya 62 orang. Guna meminimalisir taraf kesalahan saat membuat generalisasi, maka peneliti menggunakan sample sebanyak 62 orang atau peneliti melakukan sensus.

Variable penelitian

- 1) Variabel terikat (*dependent variable*),

Kinerja (Y)

2) Variabel tidak terikat (*independent variable*), yaitu :

Budaya Disiplin Organisasi (X1)

Kepemimpinan Partisipatif(X2)

dan Motivasi (X3)

Jenis Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, Contoh di penelitian ini adalah jumlah karyawan BPD Kantor Cabang renon, jumlah responden atas kuisisioner pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BPD kantor cabang renon
- 2) Data kualitatif, Contoh di penelitian ini adalah jawaban oleh responden dari kuisisioner yang di berikan

Data berdasarkan sumbernya

- 1) Data primer di dalam penelitian ini adalah : hasil wawancara dengan karyawan dan jawaban kuisisioner oleh karyawan tentang pengaruh budaya organisasi kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BPD kantor cabang renon
- 2) Data sekunder di dalam penelitian ini adalah data absensi dan nama nama pegawai di BPD kantor cabang renon

PEMBAHASAN

Deskripsi variable

1. Budaya organisasi, Berdasarkan tabel 1, dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi diperoleh skor rata-rata sebesar 3.32 yang berarti bahwa responden menilai baik ke 4 indikator tersebut. Indikator yang terbanyak mendapatkan jawaban tidak setuju adalah konsistensi sebanyak 19.4 persen yang mengindikasikan bahwa karyawan masi merasa belum menjalankan budaya disiplin organisasi dengan berkelanjutan

Table 1. Hasil Penilaian Responden Atas Budaya Disiplin Organisasi

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban				Total Skor	Rata Rata Skor
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
1	Saya merasa peraturan disiplin telah mengacu pada budaya disiplin organisasi	0	11	29	22	197.00	3.18
2	Saya menyukai budaya disiplin organisasi	0	3	28	31	214.00	3.45
3	Saya merasa organisasi dapat menyesuaikan diri dengan masalah dan lingkungan yang berubah	0	9	25	28	205.00	3.31
4	Sama menjalankan budaya disiplin organisasi secara berkelanjutan	0	12	17	33	207.00	3.34
Rata – rata Skor						205.75	3.32

2. Kepemimpinan, Berdasarkan tabel 2, dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan diperoleh skor rata-rata sebesar 3.34, yang berarti bahwa responden telah menerima dengan baik 4 indikator tersebut. Rata rata terendah berada pada variable konsultasi, yang juga berada pada jawaban tidak setuju sebanyak 17,7%. Yang mengindikasikan bahwa pemimpin masi kurang membantu dan menangani masalah karyawan

Table 2. Hasil Penilaian Responden Atas Kepemimpinan Partisipatif

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban				Total Skor	Rata Rata Skor
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
1	Saya merasa bahwa pimpinan dapat membantu saya dalam menangani kondisi dan masalah saya	0	11	30	21	196	3.16
2	Saya dilibatkan dalam pemimpin mengambil tindakan/ kebijakan	0	7	27	28	207	3.34
3	Saya diberi kewenangan berbeda dengan karyawan lain oleh pemimpin	0	6	20	36	216	3.48
4	Saya merasa pemimpin melakukan tindakan untuk mengembangkan keahlian saya	0	11	16	35	210	3.39
Rata - Rata Skor						207.25	3.34

3. Motivasi, Berdasarkan tabel 3, dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi diperoleh skor rata-rata sebesar 3.28 yang artinya responden menilai baik terhadap 5 jenis indikator tersebut.

kebutuhan fisik adalah Rata rata skor terendah 3.08 yang berada pada tempat yang sama dengan indikator yang paling banyak mendapatkan jawaban tidak setuju sebanyak 19.4%, ini mengindikasikan bahwa masi terdapat beberapa karyawan yang merasa gaji mereka tidak sesuai dengan kebutuhan mereka

Table 3 Hasil Penilaian Responden Atas Motivasi

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban				Total Skor	Rata Rata Skor
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
1	Saya merasa telah mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan	0	12	33	17	191	3.08
2	Saya merasa telah di fasilitasi perlengkapan keamanan dan di berikan tunjangan keselamatan	0	7	27	28	207	3.34
3	Saya dapat menjalin hubungan kerja yang harmonis	0	7	27	28	207	3.34
4	Saya mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi saya	0	10	19	33	209	3.37
5	Saya mendapatkan pekerjaan yang menarik dan menantang	0	12	26	24	198	3.19
Rata – Rata Skor						203.5	3.28

4. Kinerja, Berdasarkan tabel 4, dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja diperoleh skor rata-rata sebesar 3.33 yang artinya responden menilai baik terhadap 5 jenis indikator tersebut. Indikator yang paling banyak mendapatkan jawaban tidak setuju adalah kualitas, sebanyak 17.7% ini mengindikasikan bahwa ada beberapa karyawan yang masih merasa hasil kerja kurang dari harapan nya

Table 4. Hasil Penilaian Responden Atas Kinerja

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban				Total Skor	Rata Rata Skor
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
1	Saya merasa hasil kerja saya sesuai dengan harapan	0	11	26	25	200	3.23
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di tetapkan	0	8	33	21	199	3.21
3	Saya menggunakan sumber daya dengan maksimal	0	5	20	37	218	3.52
4	Dalam melakukan pekerjaannya sendiri tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas	0	10	18	34	210	3.39
5	Saya memiliki tanggung jawab untuk organisasi	0	9	24	29	206	3.32
Rata – rata skor						206.75	3.33

Analisis Regresi Linier Berganda**Table 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variable	Koefisien Regresi		t	Sig.
	B	Std. Error		
Constant	0.437	1.130	0.387	0.700
Budaya Organisasi	0.291	0.109	2.663	0.010
Kepemimpinan	0.405	0.108	3.765	0.000
Motivasi	0.430	0.090	4.793	0.000
Dependen Variable	Kinerja			
F Statistik	56.154			
Signifikan F	0.000			
R ²	0.744			

Berdasarkan table 5 dapat di lihat bahwa variable kinerja dipengaruhi secara simultan oleh variable budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi pada PT BPD Bali Cabang Renon dengan R^2 sebesar 0.744 yang berarti bahwa 74.4% kinerja PT BPD Bali Cabang Renon dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi.

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji menunjukkan bahwa F_{hitung} (56.154) lebih besar dari F_{tabel} (2.74). Yang mengartikan bahwa H_0 ditolak, jadi Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Bank BPD Bali Cabang renon

Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan di Bank BPD Bali Cabang renon.

Hasil uji menunjukkan bahwa t_{hitung} (2.663) yang lebih besar dari pada t_{tabel} 1.671. Yang mengartikan bahwa H_0 ditolak, Variable Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan apabila budaya organisasi dapat diterima oleh karyawan akan meningkatkan kinerja Karyawan di Bank BPD Bali Cabang renon.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di Bank BPD Bali Cabang renon.

Hasil uji menunjukkan bahwa t_{hitung} (3.765) yang lebih besar dari pada t_{tabel} 1.671. Yang mengartikan bahwa H_0 ditolak, Variable Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan apabila kepemimpinan disukai oleh karyawan akan meningkatkan kinerja Karyawan di Bank BPD Bali Cabang renon.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT BPD Bali Cabang renon.

Hasil uji menunjukkan bahwa t_{hitung} (4.793) yang lebih besar dari pada t_{tabel} 1.671. Yang mengartikan bahwa H_0 ditolak, Variable motivasi secara parsial berpengaruh positif dan apabila motivasi dirasa baik oleh karyawan akan meningkatkan kinerja Karyawan di Bank BPD Bali Cabang renon.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

- 1) Berdasarkan hasil t_{hitung} Budaya Organisasi (2.663)) lebih besar dari t_{tabel} (1.671). Jadi Budaya Organisasi berkorelasi terhadap kinerja Karyawan di Bank BPD Bali Cabang renon
- 2) Berdasarkan hasil t_{hitung} Kepemimpinan(3.765) Jadi kepemimpinan berkorelasi terhadap kinerja Karyawan di Bank BPD Bali Cabang renon

- 3) Berdasarkan hasil t_{hitung} Motivasi (4.793) lebih besar dari t_{tabel} (1.671). Jadi motivasi berkorelasi terhadap kinerja Karyawan di Bank BPD Bali Cabang renon
- 4) Berdasarkan hasil F_{hitung} (56.154) lebih besar dari F_{tabel} (2.74). Jadi Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Bank BPD Bali Cabang renon

Saran

- 1) Organisasi sebaiknya membuat karyawan makin mengerti dengan budaya disiplin organisasi.
- 2) Pemimpin organisasi sebaiknya lebih memperhatikan karyawan nya
- 3) Organisasi sebaiknya melakukan peninjauan lebih lanjut dengan pengajian agar sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- 4) Sebaiknya organisasi membuat kebijakan untuk memberikan traning secara berkelanjutan kepada para karyawan nya

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah dan Herlin Arisanti. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 9(2), pp:118–134
- Anyim, Chukwudi Francis; Odogwu Christopher Chidi, Adedehinbo Ekundayo Badejo. 2012. Motivation and Employees' Performance in the Public and

- Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*. 3(1), pp:31-40
- Gorda, I G N. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Denpasar: widya kirana gota
- Handoko T Hani, 2009. *Manajemen*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Mulyu, SP. 2007. *manajemen sumber daya manusia, edisi revisi*. Jakarta: Bumi aksara
- Rivai dan Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali pers
- Suparta, Wayan Gede. 2008. *Budaya organisasi*. Udayana University press
- Wood, Michael Shane; Dail Fields. 2007. Exploring the impact of shared leadership on management team member job outcome. *Baltic Journal of Management*, 2(3), pp:251 - 272
- Yulk, Gery. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi kelima. PT Indeks Jakarta