

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI CABANG SITEBA PADANG

Fajar<sup>1</sup> & Riche Fermayani<sup>2</sup>

STIE Perbankan Indonesia

Email : fajar\_taoarjoeng@gmail.com<sup>1</sup> & richefermayani@gmail.com<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Siteba Padang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang responden yang merupakan karyawan dari Bank Nagari Cabang Siteba Padang. Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar  $0,003 < 0,05$ . Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan uji f simultan yang dilakukan dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka secara keseluruhan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 93,1% dan sisanya sebesar 6,9%.

**Keyword:** Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

### Abstrack

*This study aims to determine the effect of employee participation and job stress on employee performance at Bank Nagari Branch Hypermarket Padang. The samples studied in this research are 85 respondents who are employees of Bank Nagari Main Branch of Hypermarket Padang. Based on the statistical t test conducted it can be concluded that the employee participation variable has a positive and significant effect on the employee's performance shown by the significance value of  $0.000 < \alpha 0,05$ . Based on statistical t test conducted it can be concluded that job stress variable has a negative and significant effect on employee performance shown by significance value equal to  $0,012 < \alpha 0,05$ . Based on the simultaneous test f obtained significance value of  $0,000 < 0,05$  it can be concluded that employee participation and job stress as a whole have a significant effect on employee performance. The magnitude of influence from independent variable to dependent variable equal to 57,9%, the rest equal to 42,1% influenced by other variable not inserted into research model.*

**Keyword:** Employee Participation, Job Stress, and Employee Performance

### PENDAHULLUAN

Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang

kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2016).

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008).

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan. Sejalan dengan pendapat Handoko (2008: 122) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor di antaranya adalah budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Hal ini mengingat karena beberapa faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008). Mereka meneliti tentang kinerja organisasi publik berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas karyawan. Mardiasmo (2012) berpendapat bahwa akuntabilitas karyawan adalah pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja karyawan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut. Oleh karena itu, akuntabilitas karyawan adalah refleksi/bagian dari kinerja karyawan. Apabila variabel akuntabilitas dan variabel kinerja diteliti secara bersama-sama maka terjadi tautologi, yaitu variabel akuntabilitas karyawan akan menilai/memprediksi variabel akuntabilitas karyawan itu sendiri (Jogiyanto, 2006). Dengan kata lain variabel yang serupa atau variabel yang mempengaruhi/mengukur variabel yang serupa pula (kinerja organisasi publik mempengaruhi kinerja karyawan).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai, kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, praktek-praktek manajemen dan perilaku yang membantu memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut (Denison, 2010). Menurut Peter F Drucker dalam Tika (2009) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2015). Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan

tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Waldman (2014) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Cascio (2015) dalam Koesmono (2015) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat atau dikenal dengan sebutan Bank Nagari merupakan salah satu dari bank umum nasional dalam konteks bank pembangunan daerah yang kepemilikannya mayoritas Pemda Propinsi, Pemda Kota dan Kabupaten. Bank Nagari memiliki misi bahwa bank didirikan dengan maksud untuk (1) Membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang dan (2) Menunjang sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Dari misi tersebut maka peran PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yaitu sebagai *agent of development* sekaligus sebagai alat untuk menambah pendapatan daerah melalui perolehan dividen bagi pemegang saham.

Berdasarkan pengamatan dan penelitian yang penulis lakukan terjadi penurunan kinerja Bank Nagari, hal ini tergambar dari pencapaian target yang kurang dari 100% setiap tahunnya. Baik pencapaian aset, ekspansi kredit, penghimpunan dana masyarakat yang terdiri dari giro, tabungan dan deposito, pencapaian laba serta pemupukan modal. Kinerja Bank Nagari yang merupakan cerminan kinerja pegawai dari tahun ke tahun semakin menurun. Pada tahun 2015 capaian target masih cukup baik, dimana hanya laba yang tidak tercapai yakni 94,87% dari target yang telah ditetapkan. Namun di tahun 2016 kondisinya memburuk. Hal ini terlihat tidak satupun indikator keuangan berupa aset, kredit, dana masyarakat, laba dan modal yang tercapai. Hanya pencapaian giro 101,46% yang merupakan komponen dana masyarakat. Namun tabungan dan deposito tidak tercapai 100%. Hal ini menyebabkan secara gabungan penghimpunan dana masyarakat hanya tercapai 97,32%. Demikian juga dengan tahun 2017, hanya satu indikator keuangan yang tercapai yakni laba sebesar 105,16%, sedangkan indikator keuangan lainnya realisasinya tidak mencapai 100%. Secara rincian deposito melebihi 100% dari target yang harus dicapai atau sebesar 106,71%, namun secara gabungan penghimpunan dana masyarakat tetap saja tidak tercapai, hanya 92,94% dari target yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Siteba Padang.”

## METODOLOGI PENELITIAN

### Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi sasaran dalam penelitian ilmiah. Objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Nagari Cabang Siteba Padang yang beralamat di Jalan Raya Siteba, Surau Gadang, Kecamatan Nanggalo, Kota Padang, Sumatera Barat.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. (Sugiyono, 2008: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Nagari Cabang Siteba Padang sebanyak 55 orang yang ditujukan kepada karyawan perusahaan.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasinya besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, hal ini terjadi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2015: 62). Jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang sehingga metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang.

## Jenis dan Sumber Data

### Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang diisi oleh karyawan Bank Nagari Cabang Siteba.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah karyawan Bank Nagari Cabang Siteba. Data internal berupa data jawaban hasil pengisian kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui pola distribusi dari *variance* dari data apakah berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan bantuan uji *One Sample Kolmogrov Smirnov Test*. Normalnya sebuah item ditentukan dari nilai *asympt sig (2-*

*tailed*) yang dihasilkan dalam pengujian yang harus lebih besar dari alpha 0,05. Hasil pengujian data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>				
		Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
N		55	55	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37.4545	32.1818	36.7091
	Std. Deviation	5.92802	5.13193	5.87421
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.109	.107
	Positive	.075	.064	.079
	Negative	-.112	-.109	-.107
Test Statistic		.112	.109	.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 <sup>c</sup>	.158 <sup>c</sup>	.181 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2018**

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov Smirnov* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan bernilai *asyp.sig (2-tailed)* sebesar  $0,082 > 0,05$ , variabel budaya organisasi bernilai *asyp.sig (2-tailed)* sebesar  $0,158 > 0,05$ , dan variabel kepuasan kerja bernilai *asyp.sig (2-tailed)* sebesar  $0,181 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10, dan mempunyai angka *tolerance* lebih besar dari 0,1. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Uji Multikolineritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.459	2.177
	Kepuasan Kerja	.459	2.177

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2018**

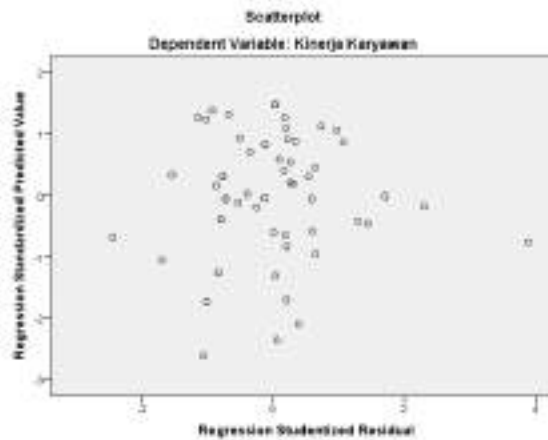
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar  $2,177 < 10$  dan nilai *tolerance* sebesar  $0,459 > 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

**Pengujian Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui pola keragaman *variance* yang mendukung masing-masing variabel penelitian. Uji heteroskedastisitas menggunakan model grafik (*scatterplot*) dengan ketentuan pola sebaran data mengikuti

pola garis lurus maka gejala heteroskedastisitas tidak terjadi. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan model grafis seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2018**

Berdasarkan gambar dapat dijelaskan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Pengujian Hipotesis**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Siteba Padang maka diuji dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda berfungsi sebagai penentu arah perubahan suatu variabel dependen jika disandingkan dengan variabel independen dengan menganggap variabel lain adalah bernilai konstan atau tetap. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel yaitu:

**Hasil Analisis Data Untuk Persamaan Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.285	1.438		.198	.844
	Budaya Organisasi	.186	.061	.161	3.064	.003
	Kepuasan Kerja	.849	.053	.841	15.965	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2018**

Berdasarkan tabel di atas, maka bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,285 + 0,186X_1 + 0,849X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 0,285 artinya jika tidak memperhatikan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja (bernilai nol) maka kinerja karyawan masih tetap ada sebesar 0,285.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah positif 0,186 artinya budaya organisasi berbanding lurus/searah dengan kinerja karyawan dimana setiap



peningkatan 1 satuan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,186. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan.

3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah positif 0,849 artinya kepuasan kerja berbanding lurus/searah dengan kinerja karyawan dimana setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,849. Demikian juga sebaliknya jika terjadi peningkatan.

**Uji t-Statistik**

Untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara persial atau individu. Uji t merupakan alat uji yang sering dipergunakan untuk menentukan hasil dari penelitian karena uji t dapat menentukan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel yang lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel di bawah ini:

**Uji t Statistik**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.285	1.438		.198	.844
	Budaya Organisasi	.186	.061	.161	3.064	.003
	Kepuasan Kerja	.849	.053	.841	15.965	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2018**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama seperti terlihat pada tabel terlihat bahwa budaya organisasi memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,003 < alpha 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Adapun kesimpulan yang diperoleh menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke dua seperti terlihat pada tabel terlihat bahwa kepuasan kerja memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < alpha 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Adapun kesimpulan yang diperoleh menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji f Statistik**

Untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh antara beberapa variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel adalah:

**Uji f Statistik**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1771.734	2	885.867	365.880	.000 <sup>b</sup>
	Residual	125.902	52	2.421		
	Total	1897.636	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2018**

Pada tabel di atas terlihat nilai signifikan yang diperoleh di dalam tahapan pengujian data adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Adapun kesimpulan yang diperoleh menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Nagari Cabang Siteba Padang.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk melihat seberapa besar proporsi variabel dari variabel independen secara keseluruhan mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai R square mendekati nol maka tidak terdapat korelasi data, namun jika mendekati satu maka akan menyimpulkan bahwa hubungan yang terbentuk adalah sangat dekat. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada hasil pengolahan data berikut:

**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 <sup>a</sup>	.934	.931	1.55602
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2018**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diketahui bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup> square* adalah sebesar 0,931 Hal ini berarti besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 93,1%, sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

**KESIMPULAN DAN SARAN\**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,003 < \alpha 0,05$ . Hasil uji regresi linear berganda menjelaskan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Hasil uji regresi linear berganda menjelaskan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

**Saran**

Saran-saran dari penelitian yang telah dilakukan di kantor Bank Nagari Cabang Siteba Padang untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bank Nagari Cabang Siteba Padang harus memperbaiki dan selalu mengawasi program untuk meningkatkan budaya organisasi karena sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.



2. Bank Nagari Cabang Siteba Padang juga harus berupaya meningkatkan kepuasan kerja karena sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
3. Bagi penelitian selanjutnya agar menambah variabel baru yang dapat berkemungkinan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad. M. 2010. Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Yogyakarta : Libert.
- Cushway. 2008. Perilaku & Desain Organisasi. Terjemahan. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Denison. D. R. 2010. Corporate Culture And Organizational Effectiveness. John Wiley & Son
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Handoko. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariandja. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan. Pengembangan. Pengkompensasian. dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hofstede, Geert. Hofstede. Geert Jan. Minkov Michael. 2010. Cultures and Organizational. Revised and Expanded Third Edition. United States Rahmady. HM.
- Indriantoro dan Supomo. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua. Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Ismail. A. . Mohamed. H. . Sulaiman. A. Z. . Mohamad. M. H. . dan Yusuf. M. H. 2016. An Empirical Study of the Relationship Between Transformational Leadership. Empowerment and Organizational Commitment. Business and Economics Research Journal. 2 (1) 89-107.
- Jogiyanto. 2006. Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi 2007. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Koesmono. H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. VOL. 7. NO. 2. September 2005: 171-188.
- Kreitner dan Kinicki. 2012. Organization Behavior: Key Concepts. Skills & Best Practices. 5th edition. Mc Graw Hill.
- Luthans. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mardiasmo. 2012. Akuntansi Sektor Publik. Edisi II. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Mathis. R. L. & J. H. Jackson. 2009. Human Resource Management: Manajemen Sumber
- Mondy. R. W. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2009. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat: Jakarta
- Ndraha. T. 2009. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. 270 hal.
- Nurtjahjani. Fullchis dan Masreviastuti. 2008. "Analisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan". *Arthavidya*. 8(1):155-162.
- Prasetyono dan Kompyurini Nurul. 2008. *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi. Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance*. Simposium Nasional Akuntansi (SNA) X. Makassar. 26-28 Juli.
- Ridwan, Kuncoro Engkos dan Ridwan. 2008. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Basri dan Veithzal dan Dato'Ahmad Fawzi. 2010. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins. S. P. dan Timothy. A. J. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat
- Soedjono. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Tika. P. M. 2009. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Waldman. David A. 2014. *The Contribution of Total Quality Management to a Theory of Work Performance*. *Academy of Management Review*. Vol. 19 No. 3 pp 210
- Wexley, K. N & Yukl. G. A. 2012. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.