



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK DANAMON DIVISI SEMM AREA
NGAWI**

Oleh :

Febriawan Ardi Nugroho

Marsono

Misnan

Fakultas Ekonomi, Universitas Soerjo Ngawi

ardi_n85@yahoo.com

ABSTRACT

Aware of the elements of human resources is a determining factor in the achievement of the company, the employee must doing a good job so that produce a good performance and provider maximum benefit for the company. To make employees perform their jobs well, the company has made various efforts one form review policies on human resources. This research for analysis the influence of organizational culture, leadership and work motivation to the employees of PT Bank Danamon Division SEMM Area Ngawi. The benefits of this research is to facilitate the management to conduct an internal evaluation so that the performance of employees of PT Bank Danamon Division SEMM Area Ngawi continues to growth.

Keywords: organizational culture, leadership and work motivation

ABSTRAK

Menyadari unsur – unsur sumber daya manusia merupakan sebuah faktor yang menentukan pendapatan perusahaan, karyawan harus melakukan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh keuntungan maksimal bagi perusahaan. Untuk membuat kinerja karyawan baik, perusahaan harus melakukan berbagai upaya sebagai salah satu bentuk kebijakan sumber daya manusia. Penelitian ini untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi dari karyawan PT Bank Danamon Divisi SEMM area Ngawi. Keuntungan dari penelitian ini adalah untuk memfasilitasi management untuk melakukan evaluasi internal sehingga kinerja dari karyawan PT Bank Danamon Divisi SEMM area Ngawi akan terus meningkat.

Kata kunci : budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Saat ini sebagian besar perusahaan telah menganggap karyawan sebagai aset yang sangat berharga. Berbagai upaya peningkatan kualitas karyawan dilakukan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal. Menyadari unsur sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu dalam pencapaian perusahaan, maka karyawan harus melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memberikan keuntungan maksimal bagi perusahaan. Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. (byars,1984).

Budaya organisasi atau sering disebut juga dengan budaya kerja merupakan salah satu situasional yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Greenberg dan Baron (2000) 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. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan keefektifitasan kinerja karyawan.

Sehingga dapat dilihat ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga dituntut agar dapat menciptakan budaya kerja yang kondusif sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan juga karyawan bekerja secara optimal.

Kepemimpinan merupakan variabel yang penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi dan perilaku kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Melayu Hasibun (1990) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Keith Davis mengikhtisarkan (dalam Sukanto Reksohardiprojo dan T. Hani Handoko, 2000:287) ada 4 ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, antara lain: kecerdasan (*intelegensi*), kedewasaan social dan hubungan social yang luas (*social maturity dan breadth*), motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan manusiawi.

Motivasi kerja berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu

perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2001). Menurut Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko (2000) seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam banyak situasi. Menurut McClelland teori motivasi ada tiga kebutuhan penting yang ingin dicapai seseorang, yaitu: kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan.

METODE PENELITIAN

Model analisis data berupa Analisis Deskriptif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi kerja berdasarkan indikatornya masing-masing dalam bentuk kalimat. Kemudian analisis kuantitatif yaitu analisis daya yang berbentuk angka-angka yang akan diolah dan disajikan dalam hubungannya dengan metode statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Bank Danamon Divisi SEMM adalah suatu lembaga keuangan berbentuk Bank yang fokus melayani usaha mikro. Danamon Area Ngawi

berada dibawah wilayah Cluster Madiun yang awalnya memiliki 5 kantor unit, karena pencapaian kinerja yang kurang baik maka dilakukan penutupan 2 kantor unit yaitu kantor unit Karangjati dan kantor unit Jogorogo. Adapun Unit kerja yang ada di Area Ngawi saat ini ada 4 kantor unit, yaitu Unit Unit Ngawi, Unit Paron, Unit Ngrambe, dan Unit Walikukun.

1. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menghitung pengaruh antara variabel variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan menggunakan program SPSS for windows diperoleh hasil yang dapat kita lihat dalam tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	0,266
Budaya Organisasi	0,338
Kepemimpinan	0,120
Motivasi	0,497
R	0,777
Adj R ²	0,578
F hitung	22,873
R ²	Sig. F

Sumber : Data diolah

Uji F

Uji hipotesis dengan menggunakan uji F, yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi

pengaruh secara bersama-sama variabel budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan probabilitas kesalahan F hitung dengan signifikansi yang dapat ditolerir ($\alpha = \%$). Berdasarkan tabel dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 22,873 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,050$) atau H_0 tidak didukung dan H_a didukung. Ini berarti bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi terbukti.

Dari tabel tersebut juga menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,777. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi secara serempak mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) adalah sebesar 0,578 artinya pengaruh variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 42,2%

dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

a. Uji t

Uji hipotesis dengan menggunakan uji t, yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan probabilitas kesalahan t hitung dengan signifikansi yang dapat ditolerir ($\alpha = 5\%$).

Tabel 2
Hasil Analisis Secara Parsial

Variabel Independen	beta
Budaya Organisasi (X ₁)	0,444
Kepemimpinan (X ₂)	0,091
Motivasi (X ₃)	0,587

Sumber : Data diolah

b. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, digunakan koefisien β (*standardized coefficient beta*) dari variabel bebas.

Tabel 5
Hasil analisis pengaruh variabel secara parsial

Variabel	T hitung	Probalitas	Keterangan	Arah
Budaya Organisasi	4,672	0,000	Signifikan	Positif
Kepemimpinan	0,958	0,343	Tidak Signifikan	Positif
Motivasi	6,124	0,000	Signifikan	

- 1) Koefisien beta variabel budaya organisasi (X_1) = 0,444

Variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai koefisien beta sebesar 0,444 sehingga pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai sebesar (Y) adalah sebesar 0,444 atau 44,4%.

- 2) Koefisien beta variabel kepemimpinan (X_2) = 0,091

Variabel kepemimpinan (X_2) mempunyai koefisien beta sebesar 0,091 sehingga pengaruh variabel kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai sebesar (Y) adalah sebesar 0,091 atau 9,1%.

- 3) Koefisien beta variabel motivasi (X_3) = 0,587

Variabel motivasi (X_3) mempunyai koefisien beta sebesar 0,587 sehingga pengaruh variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai sebesar (Y) adalah sebesar 0,587 atau 57,7%.

Berdasarkan analisis koefisien β (*standardized coefficient beta*) dari

variabel bebas dapat diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai beta yang terbesar. Jadi motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan Pembahasan yang dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil adalah :

1. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi.
3. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi.
4. Ada pengaruh secara bersama-sama variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi.

DAFTAR PUSTAKA

Burhan, 2001, Metodologi Penelitian Sosial, Airlangga University Press, Surabaya.

Greenberg, Jerald dan Baron, 2000, Perilaku Organisasi, Prentice Hall, Jakarta.

Handoko T. Hani, 2006, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu, SP. 2006, Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Bandung.

Kuncoro, M., 2009, Metode Riset Untuk Bisnis dan ekonomi, Erlangga, Jakarta

Kreitner, Robert, 2003, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta

Robbins SP, dan Judge., 2007, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta .

Soehardi, Sigit, 2001, Pengantar Metodologi Penelitian, Cetakan Kedua, BPFE, Jakarta

Sugiyono, 2006, Statistik Untuk Penelitian, CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2006, Metodologi Penelitian Kualitatif, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kombinasi, Alfabeta, Bandun