

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN BCA KCU KOTA PEKALONGAN

Maria Fransiska Try Melliniani¹ dan Chalimah²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pekalongan,

*Email : *mariafransska@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja kerja karyawan (Y) BCA KCU Kota Pekalongan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BCA KCU Kota Pekalongan dengan teknik pengambilan sampel berjumlah 70 karyawan tetap. Metode pengumpulan data dengan melalui kuesioer yang menggunakan skala likert dan terisi 68 jawaban. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan BCA KCU Kota Pekalongan. (2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan BCA KCU Kota Pekalongan. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan BCA KCU Kota Pekalongan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Culture (X1), Leadership (X2), Work Motivation (X3) on the work performance of employees (Y) BCA KCU Pekalongan City. This research uses quantitative methods. The population in this study were all employees of BCA KCU Pekalongan City with a sampling technique of 70 permanent employees. The method of collecting data is through a questionnaire that uses a Likert scale and is filled with 68 answers. The data analysis technique used multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of this study indicate that (1) Organizational Culture has a positive and significant effect on the work performance of BCA KCU Pekalongan employees. (2) Leadership has a positive and significant effect on the work performance of BCA KCU Pekalongan employees. (3) Work motivation has a positive and significant effect on the work performance of BCA KCU Pekalongan employees.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Work Motivation, Employee Work Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan maju pasti memiliki manajemen yang baik. Suatu perusahaan atau organisasi harus mengatur manajemen perusahaan mereka dengan baik agar tercipta dan tercapainya tujuan Bersama. Manajemen berasal dari kata “to manage” yang artinya mengurus atau tata laksana. Sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengurus, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, Larasati (2018:2). Manajemen Personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia,

merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Keberhasilan manajemen personalia suatu perusahaan juga didukung oleh kinerja kerja karyawan yang baik.

Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam Dalimunthe (2018) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan lainnya.

Sutrisno dalam (Zam 2019) mengatakan budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi. Dengan budaya organisasi, jalan suatu perusahaan akan menjadi lebih efektif karena bersatunya nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota perusahaan. Seperti pengertian menurut Trisnarningsih (2007) budaya organisasi sering diartikan sebagai filosofi dasar yang memberikan harapan bagi karyawan. Kinerja karyawan akan lebih baik jika budaya organisasi yang digunakan dalam perusahaan tersebut sesuai dengan harapan mereka.

Menurut Gibson dalam Widodo (2017) keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dan pegawai dari semua divisi dalam perusahaan. Hal ini secara tidak langsung meyakinkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Peranan pemimpin dalam memimpin bawahannya merupakan hal penting pula agar pekerjaan perusahaan dapat berlangsung dengan baik, lancar, sesuai dengan tugas masing-masing. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, (Arianty 2015).

Kedisiplinan pemimpin maupun karyawan dapat menunjang kerja perusahaan. Pendapat Suswanto (2019), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya.

Selain itu motivasi kerja juga mampu mempengaruhi kinerja kerja. Dalam dunia kerja, terdapat salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja yaitu motivasi kerja. Kemungkinan motivasi kerja pada dasarnya dapat berasal dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Martoyo dalam Hendra (2020) bahwa manusia dalam aktivitas kebiasaannya melakukan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang menganggap dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tentram, rasa aman dan sebagainya. Bisa dikatakan manusia memiliki suatu motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi yaitu kompensasi. Menurut Hariandja dalam Suswati (2013), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat

berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan, pada kesempatan ini peneliti hanya akan meneliti variabel budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja terhadap.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Menurut Nurhayati (2012:8) Penelitian korelasional yaitu penelitian yang akan menguji keterkaitan antar variabel baik dalam bentuk hubungan maupun pengaruh. Desain penelitian meliputi: populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dan analisis data. Jenis data penelitian ini berupa data primer.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank BCA KCU Kota Pekalongan pada tahun 2021 berjumlah 70 orang. Dari jumlah populasi tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank BCA KCU Kota Pekalongan sebanyak 70 orang. Jadi, penelitian ini bersifat sensus atau semua anggota populasi dijadikan responden. Karena keterbatasan waktu, jumlah populasi yang besar, biaya, tenaga, maka dalam penelitian ini diperlukan sampel yang bersifat representatif artinya sampel tersebut mewakili keseluruhan populasi yaitu hanya karyawan tetap pada Bank BCA KCU Kota Pekalongan berjumlah 70 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini pada karyawan BCA KCU Kota Pekalongan yaitu observasi, wawancara tidak terstruktur serta menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner yang dibagikan berbentuk dalam media online, yaitu google formulir, agar lebih efektif, dan mudah dalam mengolah hasil jawaban responden. Metode ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan memberi tanggapan atas pernyataan dari kuesioner. Kuesioner dapat langsung diakses dan diisi pada link google formulir yang akan dibagikan, yang mana jawaban responden akan langsung terekam. Hasil dari kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Menurut (Ghozali, 2013:96) persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kepemimpinan

X3 = Motivasi Kerja

B1-3 = Koefisien parsial untuk masing-masing variabel X1, X2, X3

E = Standar error

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Budaya organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kota Pekalongan.
- H₂ : Kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kota Pekalongan.
- H₃ : Motivasi Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kota Pekalongan.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.2.4.1. Hasil Pengujian Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,357	2,599		1,676	,939
1 BUDAYA	,042	,093	,049	1,957	,044
KEPEMIMPINAN	,164	,095	,201	1,718	,034
MOTIVASI	,496	,113	,481	4,390	,000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, model analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4,357 + 0,042X_1 + 0,164X_2 + 0,496X_3$$

Berdasarkan dari hasil analisis persamaan regresi tersebut dapat diungkapkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 4,357 bernilai positif artinya jika Budaya Organisasi (X₁), Kepemimpinan (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) bernilai tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X₁) sebesar 0,042 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Budaya Organisasi (X₁) lebih baik, Kepemimpinan (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) tetap maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
3. Koefisien regresi Kepemimpinan (X₂) sebesar 0,164 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Kepemimpinan (X₂) lebih baik, Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₃) tetap maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
4. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X₃) sebesar 0,496 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Motivasi Kerja (X₃) lebih baik, Budaya Organisasi (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Uji Hipotesis (Uji-t)

Berdasarkan hasil dari tabel 5.2.4.1 menunjukkan bahwa :

1. Uji-t Budaya Organisasi (X₁)

Variabel Budaya Organisasi (X₁) diperoleh nilai t-hitung 1,957 dengan tingkat signifikan sebesar 0,044, karena tingkat signifikan kurang dari 0,05 (0,044 < 0,05) sehingga hipotesis diterima. Sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df = 68 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,667. Demikian t hitung sebesar 1,957 > t tabel 1,667 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji-t Kepemimpinan (X2)

Variabel Kepemimpinan (X2) diperoleh nilai t-hitung 1,718 dengan tingkat signifikan sebesar 0,034, karena tingkat signifikan kurang dari 0,05 ($0,034 < 0,05$) sehingga hipotesis diterima. Sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan $df = 68$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,667. Demikian t hitung sebesar $1,718 > t$ tabel 1,667 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji-t Motivasi Kerja (X3)

Variabel Motivasi Kerja (X3) diperoleh nilai t-hitung 4,390 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, karena tingkat signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis diterima. Sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan $df = 68$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,667. Demikian t hitung sebesar $4,390 > t$ tabel 1,667 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda untuk budaya organisasi menunjukkan $t_{hitung} 1,957 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi $0,044 < \alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diambil keputusan yaitu menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Kota Pekalongan, yang artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnyakerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan pedoman atau acuan berjalannya suatu perusahaan untuk merealisasikan visi dan misi perusahaan tersebut. Dengan sejalanannya pandangan antar anggota, bisa dipastikan perusahaan atau organisasi tersebut dapat maju dan terjalannya lingkungan kerja yang baik sehingga meningkatkan kinerja para anggotanya. Demikian hasil penelitian ini pengujian hipotesis (H_1) yang berbunyi Budaya Organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BCA KCU Kota Pekalongan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ainanur (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda untuk kepemimpinan menunjukkan $t_{hitung} 1,718 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi $0,034 < \alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diambil keputusan yaitu menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Kota Pekalongan, yang artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Seorang pemimpin pada dasarnya harus dapat mengajak ataupun mendorong bawahannya untuk bekerja dengan baik. Kepemimpinan seorang pemimpin ini diuji dalam memimpin, membimbing, serta mengarahkan bawahannya agar terciptanya kinerja yang dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan atau organisasinya. Demikian hasil penelitian ini pengujian hipotesis (H_2) yang berbunyi Kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BCA KCU Kota Pekalongan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda untuk motivasi kerja menunjukkan $t_{hitung} 4,390 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diambil keputusan yaitu menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Kota Pekalongan, yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnyakerja karyawan.

Motivasi kerja pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Ketika motivasi atau dorongan untuk bekerja ini cukup besar, maka pegawai tersebut telah memperoleh kinerja yang baik. Demikian, hasil pengujian hipotesis (H_3) yang berbunyi Motivasi Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BCA KCU Kota Pekalongan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dalimunthe (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan hasil data yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Kota Pekalongan, ditinjau dari $t_{hitung} 1,957 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi $0,044 < \alpha = 0,05$ maka $t_{hitung} < t_{tabel}$.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Kota Pekalongan, ditinjau dari $t_{hitung} 1,718 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi $0,034 < \alpha = 0,05$ maka $t_{hitung} < t_{tabel}$.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Kota Pekalongan, ditinjau dari $t_{hitung} 4,390 > t_{tabel} 1,667$ dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ maka $t_{hitung} < t_{tabel}$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arianty, Nel. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Tools V, No.1 : 80-90.

- [2] Dalimunthe, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen V*, No. 1.
- [3] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hendra. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen III*, no. 1 : 4.
- [5] Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edition. Yogyakarta: Deepublish.
- [6] Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- [7] Nurhayati, Siti. 2012. *Metodologi Penelitian*. 2nd edition. Pekalongan: UNIKAL Press. Pekalongan.
- [8] Suswanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia III*, No.1.
- [9] Suwati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis I*, No. 1 : 41-55.
- [10] Trisnaningsih, S. 2007 Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, Juli : 26-28.
- [11] Widodo, Djoko Setyo. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi XIII*, No. 2.
- [12] Zam, Moya Zam. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat. *Skripsi, Universitas Panca Budi, Medan*.