

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BUMN
CABANG PRINGSEWU LAMPUNG**

Kurnia Adi Saputra ¹, Ribhan ²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Lampung, Lampung, Indonesia

Correspondence		
Email: kurniaadisaputra4@gmail.com ^a , ribhan@feb.unila.ac.id ^b .	No. Telp:	
Submitted 29 Juni 2024	Accepted 5 Juli 2024	Published 6 Juli 2024

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of organizational culture, job satisfaction, and leadership style on employee performance at BUMN Bank Pringsewu Lampung Branch. The data collection method in this study used a questionnaire with a Likert scale. The sample used in this study were 136 respondents. The data analysis tool used is multiple linear regression and t test. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Pringsewu Lampung branch of BUMN Bank employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Pringsewu Lampung branch of BUMN Bank, and leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the Pringsewu Lampung branch of BUMN Bank.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Leadership Style, Performance..

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BUMN Cabang Pringsewu Lampung. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 136 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BUMN cabang Pringsewu Lampung karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BUMN cabang Pringsewu Lampung, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BUMN cabang Pringsewu Lampung.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Harus dimulai dari masing-masing anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan kinerja karyawannya

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat berperan dalam organisasi perusahaan maupun suatu instansi pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas suatu perusahaan tidak akan terjadi dan dampaknya tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Seorang karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, bagian, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Pimpinan Bank BUMN pada berbagai level telah melalui proses seleksi sesuai yang di butuhkan Bank BUMN. Setiap pimpinan yang terpilih sudah melalui tahapan seleksi dan penilaian yang dilakukan oleh Human Capital BUMN dan konsultan manajemen. Sumber daya manusia yang menjadi konsultan Bank BUMN. Setiap pemimpin yang terpilih harus mampu mengimplementasikan Budaya Kerja BUMN dan Perilaku Insan BUMN. Sehingga proses yang transparan dalam memilih pemimpin dapat menghindari konflik yang mungkin terjadi.

Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra bagi organisasi. Budaya organisasi perlu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Perkembangan organisasi harus diarahkan pada terciptanya achievement culture, yaitu tipe budaya yang mendorong dan menghargai kinerja orang. Achievement culture menekankan pada pekerjaan yang dilakukan daripada sekedar peran.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. AlTameemi dan Alshawi (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan.

Selain dari variabel sumber daya manusia keefektifan organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi (Buech et al, 2010). Kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Buech et al (2010) dan Al-Tameemi (2014) menghasilkan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Sedangkan peneliti yang lain yang dilakukan oleh Widiyanto dan Supriyono(2018) menunjukkan hasil berbeda, yaitu variabel budaya organisasi memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rami et al (2019), Teemu et al (2012) dan Ghorbanpour et al (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan hasil variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Tupti (2019) menunjukkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh tidak signifikan. Sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang sama Buech et al (2010) dan Al-Tameemi (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian lain yang dilakukan oleh Trang, D.S (2013) variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Rosalina, M dan Wati, L.N (2020) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan diatas serta perbedaan penelitian yang sudah dilakukan pada peneliti sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BUMN Cabang Pringsewu?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BUMN Cabang Pringsewu?

3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BUM Cabang Pringsewu?

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Mathis and Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Robbins (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Wibowo (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dalam melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang diraih dari suatu pekerjaan.

Budaya Organisasi

Chrisnanda (2017) menyatakan budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Selanjutnya Chrisnanda (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, pemimpin, karakter organisasi dan proses administrasi yang terjadi di perusahaan. Buech *et al* (2010) menyatakan bahwa proses pembentukan budaya organisasi melalui 4 tahapan, yaitu tahap pertama terjadinya interaksi antar pemimpin atau pendiri organisasi dengan kelompok/perorangan dalam organisasi. Pada tahap kedua adalah dari interaksi menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai dan asumsi. Tahap ketiga adalah bahwa artifak, nilai dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi. Tahap terakhir adalah bahwa dalam mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (*learning*) kepada anggota baru dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2018), berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan salah satu variabel pengukuran kesejahteraan karyawan. Rami *et al* (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Cara individu merasakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh karakteristik individu serta situasi-situasi baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat individual, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu juga sebaliknya bila semakin sedikit aspek- aspek dalam pekerjaan yang sesuai keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

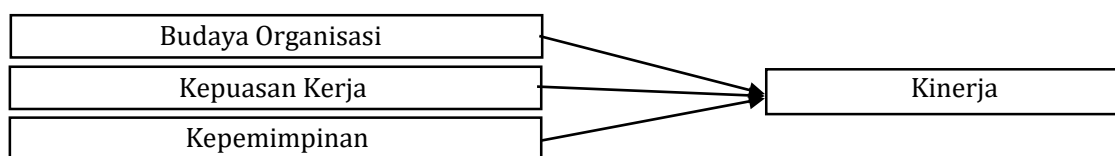
Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan menurut Robbins dan Judge (2018) merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi

orang lain seperti yang ia lihat. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan. Selanjutnya Robbins dan Judge (2018) mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian landasan teori dan penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini, maka model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini akan dilakukan pada, Bank BUMN (BNI, BRI, dan Mandiri) cabang Pringsewu Lampung, dengan mengambil sampel dari populasi karyawan pada Bank BUMN (BNI, BRI, dan Mandiri) cabang Pringsewu Lampung.

Jenis Penelitian.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi antara persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk keperluan khusus misalnya untuk membedakan source code suatu program komputer.

Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BUMN Cabang Pringsewu Lampung dengan jumlah sebanyak 206 orang. Penentuan jumlah sampel penelitian mengikuti rumus Slovin dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel ; N = populasi; e = margin error

Maka penghitungan jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{206}{1 + 206 (0,05)^2}$$

n = minimal 136 responden

Metode Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari hasil tanggapan responden atas daftar pertanyaan berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 5 (Ghozali; 2016). Pemberian skor pada skala dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 dengan perincian sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai = 1

2. Tidak Setuju (TS) diberi nilai = 2
3. Netral (N) diberi nilai = 3
4. Setuju (S) diberi nilai = 4
5. Sangat Setuju (SS) diberi nilai = 5

Uji Instrumen Penilaian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas, reliabilitas, dan normalitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan tujuan untuk mendapatkan data yang akan digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

Alat Analisis

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Hasil jawaban responden akan diberi penilaian, selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden dengan tujuan untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut. Maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumus dari Neuman dalam Timangratuogi (2012), sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi-Nilai Terendah})/(\text{Banyaknya Kelas})= (5-1)/5= 0,8$$

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2016; 169) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi terhitung dengan tabel dengan ketentuan:

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$
- b. H_0 ditolak dan H_a didukung jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Frekuensi Karakteristik Responden

a. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan tabel yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 1. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki Laki	60	44,12
Perempuan	76	55,88
Total	136	100

Sumber :data diolah, 2024.

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah banyaknya responden yang terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan jumlah laki-laki sebanyak 60 orang (44,12%) dan responden perempuan sebanyak 76 orang (55,88%). Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai perempuan lebih banyak daripada pegawai laki-laki.

b. Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan tabel yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan Usia

:

Tabel 2. Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
<25 Tahun	36	26,47
25-30 Tahun	46	33,82
31-35 Tahun	27	19,85
36-40 Tahun	21	15,44
>40 Tahun	6	4,41
Total	136	100

Sumber : data diolah, 2024.

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang berjumlah 136, jumlah rentang usia 25-30 tahun merupakan responden yang memiliki jumlah paling banyak yaitu 46 orang (33,82%), selanjutnya diikuti oleh responden rentang usia <25 tahun dengan jumlah 36 orang (26,47%), lalu responden dengan usia 31-35 tahun sejumlah 27 orang (19,85%), dan jumlah responden usia 36-40 tahun sejumlah 21 orang (15,44%), kemudian jumlah responden >40 tahun memiliki jumlah responden paling sedikit yaitu 6 orang (4,41%). Berdasarkan data diatas, responden didominasi oleh pegawai dengan rentan usia 25-30 tahun.

c. Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut merupakan tabel yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir :

Tabel 3. Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/Sederajat	28	20,59
Diploma	23	16,91
S1	85	62,5
Total	136	100

Sumber : data diolah, 2024.

Tabel 3 menunjukkan dari keseluruhan responden yang berjumlah 120 orang, paling banyak dari mereka adalah yang telah menempuh pendidikan terakhir yaitu S1 sebanyak 85 orang (62,5%), lalu diikuti SMA/Sederajat sebanyak 28 orang (20,59%), dan selanjutnya yang paling sedikit menempuh pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 23 orang (16,91%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan karyawan lulusan Sarjana (S1).

Hasil Uji Instrumen Penilaian

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa valid suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat dan benar. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan faktor analisis. Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut:

- Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
- Item pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Berikut merupakan hasil uji validitas pada penelitian ini:

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,848	0,361	Valid
	X1.2	0,672	0,361	Valid
	X1.3	0,784	0,361	Valid

	X1.4	0,638	0,361	Valid
	X1.5	0,661	0,361	Valid
	X1.6	0,701	0,361	Valid
	X1.7	0,745	0,361	Valid
	X1.8	0,701	0,361	Valid
	X1.9	0,792	0,361	Valid
	X1.10	0,685	0,361	Valid
	X1.11	0,873	0,361	Valid
	X1.12	0,816	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,408	0,361	Valid
	X2.2	0,708	0,361	Valid
	X2.3	0,632	0,361	Valid
	X2.4	0,698	0,361	Valid
	X2.5	0,614	0,361	Valid
	X2.6	0,792	0,361	Valid
	X2.7	0,712	0,361	Valid
	X2.8	0,660	0,361	Valid
	X2.9	0,453	0,361	Valid
	X2.10	0,551	0,361	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,870	0,361	Valid
	X3.2	0,740	0,361	Valid
	X3.3	0,795	0,361	Valid
	X3.4	0,770	0,361	Valid
	X3.5	0,752	0,361	Valid
	X3.6	0,861	0,361	Valid
	X3.7	0,854	0,361	Valid
	X3.8	0,669	0,361	Valid
	X3.9	0,580	0,361	Valid
	X3.10	0,666	0,361	Valid
	X3.11	0,832	0,361	Valid
	X3.12	0,792	0,361	Valid
	X3.13	0,845	0,361	Valid
	X3.14	0,818	0,361	Valid
X3.15	0,835	0,361	Valid	
X3.16	0,839	0,361	Valid	
Kinerja (Y)	Y1.1	0,859	0,361	Valid
	Y1.2	0,674	0,361	Valid
	Y1.3	0,721	0,361	Valid
	Y1.4	0,760	0,361	Valid
	Y1.5	0,835	0,361	Valid
	Y1.6	0,843	0,361	Valid
	Y1.7	0,733	0,361	Valid
	Y1.8	0,680	0,361	Valid

Sumber: data diolah, SPSS 25.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa semua item yang terdapat pada variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinana dan kinerja dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel yaitu 0,361. Dengan begitu semua item pada variabel telah memenuhi persyaratan dan dapat mengukur penelitian secara tepat.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran, bila pengukuran dilakukan pada objek yang sama berulang kali dengan instrumen yang sama. Berikut merupakan hasil dari uji realibilitas pada penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas.

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,923		
Kepuasan Kerja (X2)	0,805		
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,957	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,890		

Sumber : data diolah, SPSS 25.00 (2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa pada Alpha Cronbach's menunjukkan lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu 0.6. Artinya, variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja dapat dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan pada tahap uji normalitas.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35166877
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.051
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah, SPSS 25.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,061 lebih besar dari 0,05. Artinya, residual pada sampel penelitian ini berdistribusi normal.

Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat tanggapan dari 136 responden terhadap setiap variabel.

1. Analisis Pertanyaan Responden Variabel Budaya Organisasi

Hasil rata-rata jawaban responden pada variabel budaya organisasi adalah 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa setuju terhadap setiap indikator pertanyaan. Hal

ini selaras dengan pendapat Chrisnanda (2017) menyatakan budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Selanjutnya Chrisnanda (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, pemimpin, karakter organisasi dan proses administrasi yang terjadi di perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju bahwa budaya organisasi yang baik dalam perusahaan dinilai mampu untuk menaikkan kinerja.

2. Analisis Pertanyaan Responden Variabel Kepuasan Kerja.

Hasil rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan adalah 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa setuju kepada setiap indikator pertanyaan. Konsep kepuasan kerja menurut Yuwono (2006) menyatakan bahwa dari sudut pandang masyarakat dan karyawan sebagai individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Peran strategis dalam kepuasan kerja adalah bagaimana kepemimpinan mampu menciptakan kondisi yang ideal bagi kepentingan karyawan dan tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan penilaian persepsi karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman pekerjaan, emosional dalam pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merasakan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerjanya dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja.

3. Analisis Pertanyaan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.

Hasil rata-rata jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan adalah 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa setuju kepada setiap indikator pertanyaan. Gaya kepemimpinan menurut Robbins dan Judge (2018) merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau pola tindakan, tingkah laku pimpinan secara keseluruhan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerjanya dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja.

4. Analisis Pertanyaan Responden Variabel Kinerja.

Hasil rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja adalah 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa setuju kepada setiap indikator pertanyaan. Dalam hal ini kinerja diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005). Kinerja dapat diukur melalui mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja (Mangkunegara, 2005). Hasil kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil Nalisis Data

Adapun tabel hasil analisis linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
				Sig.

1	(Constant)	.521	.267		1.952	.053
	Budaya Organisasi	.303	.081	.279	3.744	.000
	Kepuasan Kerja	.385	.088	.370	4.356	.000
	Gaya Kepemimpinan	.214	.084	.228	2.551	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah, SPSS 25.00 (2024)

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

$$Y = 0.521 + 0.303 + 0.385 + 0.214 + 0.267$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α) sebesar 0.521 menyatakan bahwa jika Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) bernilai nol atau konstan, maka nilai Kinerja sebesar 0.521
2. Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0.303, dapat diartikan bahwa koefisien regresi berpengaruh positif dan searah dengan Kinerja (Y) yang mana dapat diinterpretasikan bahwa apabila Budaya Organisasi (X_1) ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.303.
3. Kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.385, dapat diartikan bahwa koefisien regresi berpengaruh positif dan searah dengan kinerja (Y), yang mana dapat diinterpretasikan bahwa apabila Kepuasan Kerja (X_2) ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.385.
4. Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 0.214, dapat diartikan bahwa koefisien regresi berpengaruh positif dan searah dengan kinerja (Y), yang mana dapat diinterpretasikan bahwa apabila gaya kepemimpinan (X_3) ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.214.

Hasil Uji Hipotesis.

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	.521	.267		1.952	.053
	Budaya Organisasi	.303	.081	.279	3.744	.000
	Kepuasan Kerja	.385	.088	.370	4.356	.000
	Gaya Kepemimpinan	.214	.084	.228	2.551	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, SPSS 25.00 (2024)

hasil uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu:

- a. H1: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari tabel, variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,303 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kenaikan budaya organisasi dapat menaikkan kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka hal ini mendukung hipotesis 1 pada penelitian ini.

- b. H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari tabel 4.12, variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,385 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Temuan ini

menunjukkan bahwa kenaikan variabel kepuasan kerja dapat menaikkan kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka hal ini mendukung hipotesis 2 pada penelitian ini

c. H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari tabel 4.12, variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,214 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 ($0,012 < 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kenaikan variabel gaya kepemimpinan dapat menaikkan kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka hal ini mendukung hipotesis 3 pada penelitian ini

PEMBAHASAN

1. Hasil Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bank BUMN cabang Pringsewu Lampung. Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Al Tameemi, KSA dan Alshawi, M (2014).

2. Hasil Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bank BUMN cabang Pringsewu Lampung. Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Teemu Kautonrn dan Ulla Hytti (2012).

3. Hasil Pengaruh Gaya Pemimpinan terhadap Kinerja

Hipotesis Ketiga dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bank BUMN cabang Pringsewu Lampung. Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja atau H3 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rami Al-Asadi, Shahnawaz Muhammed, Oualid Abidi and Vladimir Dzenopoljac (2019).

PENUTUP

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terkait pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BUMN cabang Pringsewu Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BUMN cabang Pringsewu Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi semakin ditingkatkan maka akan semakin baik terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BUMN cabang Pringsewu Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin baik terhadap kinerja karyawan.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BUMN cabang Pringsewu Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan semakin ditingkatkan maka akan semakin baik terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- AlTameemi, KSA and Alshawi, M, "The impact of organisational culture and leadership on performance improvement in Iraq", *The Built & Human Environment Review*, Volume 7, 2016.
- Buech, Veronika I.D. Alexandra Michel, Karlheinz Sonntag, (2010) "Suggestion systems in organizations: what motivates employees to submit suggestions?", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 13 Issue: 4, pp.507-525
- Cahyono, Dwi dan Imam Ghozali., "Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran terhadap hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5 No.3, September 2002.
- Dennis, R.S., & Bocarnea, M. (2015). Development Of The Servant Leadership Assessment Instrument. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 25 No.8, pp. 600-615.
- De Sousa, M.C., & Van Dierendonck, D. (2017). Knowledge Workers, Servant Leadership And The Search For Meaning In Knowledge-Driven Organizations. *The Horizon*, Vol. 18 No.3, pp. 230- 239.
- Ghorbanpour, Marcela Lage Monteiro de, Mário Teixeira Reis Neto, Cláudia Aparecida Avelar Ferreira, Jorge Filipe da Silva Gomes, (2014) "Values, motivation, commitment, performance and rewards: analysis model", *Business Process Management Journal*, Vol. 22 Issue: 6, pp.1139-1169 32
- Ghozali, Imam. 2016 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kesembilan.) Semarang: Universitas Diponegoro.
- Lazzarotti, Valentina, Lars Bengtsson, Raffaella Manzini, Luisa Pellegrini, Pierluigi Rippa, (2017) "Openness and innovation performance: An empirical analysis of openness determinants and performance mediators", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 20 Issue: 3, pp.463-492,
- Maggiore, Christian Roberto Nihil, Ariane Froidevaux, and Jérôme Rossier. 2014 "Development and Validation of the Transition to Retirement Questionnaire", *Journal of Career Assessment 2014*, Vol. 22(3) 505-523
- Moon, Hyoung Koo and Choi, Byoung Kwon (2014) "How an organization's ethical climate contributes to customer satisfaction and financial performance: Perceived organizational innovation perspective", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 17 Issue: 1, pp.85-10
- Nnaji-Ihedinmah, Nnadozie Chijioke, Egbunike, Francis Chinedu, (2015) "Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Pringsewuropolis", *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.4
- Ranjan Rashmi, Umesh Mishra, (2017), "Impact of Rewards on Employee Performance: A Case of Indian Oil Corporation", *Patna Region IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* Volume 19, Issue 6. Ver. II
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2018. Essentials of Organizational Behavior. (14th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Teemu Kautonen, Ulla Hytti, Dieter Bögenhold, Jarna Heinonen, 2012 “Job satisfaction and retirement age intentions in Finland Self-employed versus salary earners”, *International Journal of Manpower* Vol. 33 No. 4, 2012 pp. 424-44