

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA PT. BNI KCU USU TBK****Muadz Qemal Siddiq¹, Bintang Trinitati², Devi Yusvita Br. Tambunan³,
Maria Elisabeth Napitupulu⁴, Wilson Alfredo⁵, Yovie Ernanda⁶**
Universitas Prima Indonesia, MedanMuadz.qemal@gmail.com**ABSTRACT**

Research, to study leadership style, organizational culture, and job satisfaction on employee performance at PT BNI KCU simultaneously or partially. The research method uses quantitative descriptive analysis. The population in this study were all companies that gathered 80 people. The technique of determining samples uses the saturation sampling technique. Data analysis techniques using the F Test, T Test, and Multiple Linear Regression. Based on the results of data analysis in the study shows the partial leadership style (X1) has a tcount of 0.275 and a ttable value of 1.664 then the tcount > ttable (0.275 > 1.664) with sig. 0.784 < 0.05. This states the rejected hypothesis, namely: the partially and significantly agreed leadership style of employee performance at PT BNI KCU. Organizational culture (X2) has a tcount of 2.715 and a ttable value of 1.664, then a tcount > ttable (2.715 > 1.664) and sig. 0.08 < 0.05. This states the accepted hypothesis, namely: A positive and significant organizational culture for employees at PT BNI KCU. And job satisfaction (X3) has a t-test of 0.096 and a t-table value of 1.664, then a t-value > t table (0.096 > 1.664) and sig. 0.924 < 0.05. This states the rejected hypothesis, namely: Job satisfaction that is not positive and significant for employee performance at PT BNI KCU.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam perusahaan karena memiliki peran sebagai penggerak untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan ialah sumber daya yang berani menghadapi tantangan, perubahan dan memenangkan persaingan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diberikan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang sudah dilakukannya, dimana pekerjaan yang dilakukannya memiliki tujuan untuk mencapai dan meningkatkan target perusahaan. PT BNI KCU USU merupakan Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan public setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Untuk mencapai laba yang sudah ditargetkan, Manajemen PT BNI KCU USU menyadari bahwa harus memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh para karyawan terlebih dahulu. Dalam hal ini perusahaan berupaya untuk menetapkan gaya kepemimpinan yang tepat, budaya organisasi yang positif dan kepuasan kerja karyawan akan lebih intens untuk diperhatikan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang seorang pemimpin pakai untuk memimpin dan mengontrol para anggota organisasi, gaya kepemimpinan akan sangat mendorong peningkatan kinerja karyawan karena sistem kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan lebih bersemangat, berkeaktifitas dan memiliki sikap ingin kerja yang tinggi. Maka dari itu gaya kepemimpinan diharapkan dapat digunakan pemimpin setepat mungkin.

Namun diketahui ada permasalahan pada PT BNI KCU USU dimana kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan kondisi dan keadaan karyawan.

Selain gaya kepemimpinan yang tepat, perusahaan juga harus melakukan upaya pemberdayaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dimana tentunya kinerja perusahaan akan meningkat pula, salah satunya memperhatikan bagaimana cara atau perilaku seorang pemimpin untuk memimpin organisasinya, menciptakan budaya organisasi atau lingkungan kerja yang dapat menunjang kepuasan kerja para karyawan sehingga dengan begitu para karyawan akan

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja demi kemajuan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi faktor peningkatan kinerja karyawan, karena perusahaan yang cenderung dengan budaya organisasi yang positif akan menghasilkan karyawan dengan kinerja yang positif pula. Maka dari itu budaya organisasi perlu mendapatkan perhatian lebih, umumnya budaya organisasi menjadi pedoman dan tata tertib kerja untuk menetapkan keputusan dan komitmen dalam memberikan layanan yang lebih dan semangat melayani dengan profesional dan juga berorientasi pada kepuasan nasabah itu sendiri.

Umumnya kinerja karyawan akan maksimal apabila karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan perlu mendapat perhatian lebih karena puas atau tidak puasnya karyawan terhadap pekerjaannya akan berdampak pada hasil kerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didalam perusahaan umumnya akan dikatakan baik apabila penerapannya dapat dilakukan seorang pemimpin dengan tepat dan diterima oleh seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan dengan begitu akan mempermudah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan didalam perusahaan memiliki kontribusi yang tinggi untuk mengayomi anggota organisasi agar dapat bekerja secara maksimal. Dimana Hal ini dipertegas oleh Robbins (2015), yang mengungkapkan bahwa kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2018:233), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah

satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Budaya organisasi memiliki ikatan terhadap naik turunnya kualitas kinerja karyawan dikarenakan menjadi suatu dasar awal bagi karyawan untuk berinteraksi dalam melakukan aktivitas kerja. Karena budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja perusahaan, hal ini dipertegas oleh Sutrisno (2018:6), mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, yang dapat diukur seperti kompensasi yang diterima, perasaan nyaman akan pekerjaan, nyaman karena keterikatan budaya kerja yang baik, puas terhadap atasan, adanya identitas di perusahaan, kepuasan atas keamanan kerja, serta kesempatan promosi.

Menurut Kaswan (2017:147) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Edison (2017:214), mengungkapkan kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan kinerja, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Jika merujuk pada dimensi kepuasan, ada korelasinya dengan kepemimpinan, termasuk juga dengan kebijakan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Bahkan menurut Robbin dan Judge, ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang lebih mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih aktif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Dengan demikian karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian secara kualitas maupun kuantitas

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

yang bertujuan untuk mencapai target atau sasaran suatu organisasi. Dimana hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat mempengaruhi efektivitas suatu perusahaan. Kinerja seorang pegawai umumnya menjadi satu hal penting yang memiliki sifat secara individual. Karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Tbk. KCU USU Medan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Tbk. KCU USU Medan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Tbk. KCU USU Medan.
4. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PT. BNI Tbk. KCU USU Medan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT.BNI KCU USU (persero) Tbk. Jalan Dr. Mansyur, Padang Bulan, Sumatera Utara, 20153 Medan Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Juli 2019 sampai dengan bulan September 2019.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan *kuantitatif*. Menurut Sugiono (2017:17) pendekatan *kuantitatif* adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat *kuantitatif* statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.BNI KCU USU

(persero) Tbk. Dimana jumlah karyawan sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Teknik Sampel Jenuh, dimana teknik sampling adalah penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 80. Dan memilih 30 orang karyawan pada cabang BNI Iskandar Muda yang berlokasi di Jl Iskandar Muda No. 95 Medan, untuk pengujian validitas dan reliabilitas.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Wawancara (Interview)
2. Penyebaran Kuesioner
3. Studi Kepustakaan

Metode Analisis data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berfungsi untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- x1= Gaya Kepemimpinan
- x2= Budaya Organisasi
- x3= Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b1,b2,b3 = Koefisien Regresi Variabel Independen
- e = Standar Error

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2016:97), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

individual dalam menerangkan variasi variabel dependen hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol, atau :

- a. $H_0 : \beta_i = 0$ (suatu variabel independent bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen)
- b. $H_a : \beta_i \neq 0$ (variabel tersebut merupakan variabel penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependent)

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan dari regresi sampel (Uji Statistik F) tidak seperti uji t yang menguji signifikan koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji F menguji joint hipotesis bahwa $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ secara simultan sama dengan nol, atau :

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = 0$
- b. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 = \dots \neq 0$

Nilai Fhitung akan dibandingkan dengan Ftabel. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- a. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$

- b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk nilai $sig > 0,05$

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Ghozali (2016:97), menyatakan bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai Adjusted R^2 dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki bernilai positif.

Dari koefisiensi determinasi ini (R) diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$ Pada analisis ini teknik mencari koefisien determinasi dengan menggunakan out put program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) pada tabel Model Summary bagian Adjusted R square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA KARYAWAN
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.02856770
	Absolute	.045
Most Extreme Differences	Positive	.042
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.400
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Penelitian ini menggunakan Uji normalitas data yaitu uji statistik non paramatik Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data sudah terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data mendekati distribusi normal. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh untuk variabel kinerja pegawai kolmogorov-smirnov sebesar 0,400 dengan asymp sig 0,997.

Analisis Regresi Linear Berganda

Oleh karena nilai asymp sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja karyawan berdistribusi normal

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Tabel 2. Hasil Model Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.194	5.492		2.038	.045
1 GAYA KEPEMIMPINAN	.055	.199	.030	.275	.784
BUDAYA ORGANISASI	.342	.126	.338	2.715	.008
KEPUASAN KERJA	.015	.158	.012	.096	.924

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Pada table coefficients yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan konstanta variabel independen. Berdasarkan table 2 diatas maka model regresi yang digunakan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

$$\text{Kinerja} = 11.194 + 0.055 + 0.342 + 0.015$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta (a) sebesar 11.194 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Maka nilai kinerja karyawan diperusahaan itu adalah 11.194
2. Variabel Gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0.055 yang berarti setiap

kenaikan variabel Gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan. Maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik sebesar 0.055 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

3. Variabel budaya organisasi (X₂) sebesar 0.342 yang berarti setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan. Maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik sebesar 0.342 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
4. Variabel kepuasan kerja (X₃) sebesar 0.015 yang berarti setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan. Maka nilai produktivitas karyawan akan ikut naik sebesar 0.015 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.194	5.492		2.038	.045
1 GAYA KEPEMIMPINAN	.055	.199	.030	.275	.784
BUDAYA ORGANISASI	.342	.126	.338	2.715	.008
KEPUASAN KERJA	.015	.158	.012	.096	.924

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel gaya kepemimpinan (X₁) memiliki t_{hitung} sebesar 0.275 dan nilai t_{tabel}

sebesar 1,664 maka nilai t_{hitung} > t_{tabel} (0.275 > 1,664) dan nilai sig. 0.784 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis ditolak yaitu : gaya kepemimpinan secara parsial tidak

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT BNI KCU Tbk

2. Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 2.715 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,664 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.715 > 1,664$) dan nilai sig. $0.08 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : Budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kerja karyawan pada PT BNI KCU Tbk.

3. Variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki t_{hitung} sebesar 0.096 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,664 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0.096 > 1,664$) dan nilai sig. $0.924 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ditolak yaitu : Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT BNI KCU Tbk

Uji F

Tabel 4. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.594	3	33.865	3.552	.018 ^b
	Residual	724.606	76	9.534		
	Total	826.200	79			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas, derajat bebas 1(df_1)= k-1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 2 (df_2)=n-k = 80-4=76, dimana n= jumlah sampel, k= jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,72. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3.552 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.72 dengan sig. $0.018 < 0.05$

maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja (Y) pada BANK BNI KCU TBK

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 ^a	.123	.088	3.088

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Dari hasil analisis regresi di atas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square yaitu 0,088 atau 8,8 %, artinya variabel penelitian mampu menjelaskan tentang Kinerja karyawan Pada BANK BNI KCU TBK MEDAN sebesar 8,8% sedangkan sisanya 91,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti Motivasi, pelatihan,

disiplin kerja, dan kompetensi. Nilai R= 0,351 atau 35,1% artinya terdapat hubungan antara variabel (X) berupa Gaya kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan pada BANK BNI KCU TBK Medan (Y) yaitu sebesar 35,1 %, hal ini menunjukkan hubungan antar variabel yang erat.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan di antaranya :

1. Hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 0.275 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,664 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

- (0.275 > 1,664) dan nilai sig. 0.784 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis ditolak yaitu : gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT BNI KCU Tbk
2. Hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 2.715 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,664 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.715 > 1,664) dan nilai sig. 0.08 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan pada PT BNI KCU Tbk.
 3. Hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki t_{hitung} sebesar 0.096 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,664 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0.096 > 1,664) dan nilai sig. 0.924 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis ditolak yaitu : Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT BNI KCU Tbk.
 4. Hasil pengujian secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3.552 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.72 dengan sig. 0.018 < 0.05 maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu : gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja (Y) pada BANK BNI KCU TBK.

DAFTAR PUSTAKA

Ashar Arsyad, Max Siwi, Harry J. Sumampouw (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*

Pada PT Bintang Sewu Sejahtera di Manado. Jurnal Administrasi Bisnis.

Astria Khairizah, dkk (2015) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang” *Jurnal Administrasi Publik.* 1268-1272.

Edy Sutrisno. 2018. *Budaya Organisasi*. Edisi ke-4. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group.

Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, Cv.

Fahmi, Irham 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfaberta CV

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Imelda Talahatu. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Ambon. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.*

Khaerul Umam. 2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-3. Jawa Barat: Cv Pustaka Setia.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya : Bandung

Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya : Bandung

Miftah Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Stephen, Robbins (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.

Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta, Cv.

Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Cetakan ke-10. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.