

ABSTRAK

Nur Indah Sari Sembiring, NIM 7123210049. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Cabang Pemuda Medan.

Kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Cabang Pemuda Medan mengalami fluktuasi berdasarkan hasil data pencapaian target KPR dan Non KPR pada tahun 2013-2015. Penelitian ini dilakukan untuk melihat faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Cabang Pemuda.

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Cabang Pemuda Medan pada tahun akademik 2016, dengan populasi 208 orang karyawan dan sampel 163 orang karyawan dengan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisioner. Realibilitas angket yang digunakan menggunakan skala *Likert*.

Setelah data dianalisis dengan SPSS 22.0, maka diperoleh analisis jalur dengan hasil persamaan: $X_2 = 0,429X_1 + 0,903 e_1$; $X_3 = 0,278X_1 + 0,246X_2 + 0,896 e_2$; $X_4 = 0,194X_1 + 0,298X_2 + 0,272X_3 + 0,649 e_3$. Uji hipotesis menunjukkan hasil koefisien jalur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi sebesar 0,429 dengan nilai t sebesar 5,432 pada taraf signifikan 0,000, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,278 dengan nilai t sebesar 3,200 pada taraf signifikan sebesar 0,002, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,194 dengan nilai t sebesar 2,383 pada taraf signifikan 0,019, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,246 dengan nilai t sebesar 2,833 pada taraf signifikan 0,005, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 0,298 dengan nilai t sebesar 3,688 pada taraf signifikan 0,000 dan pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan 0,272 dengan nilai t sebesar 3,441 pada taraf signifikansi 0,001.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu: terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi, terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan, terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Nur Indah Sari Sembiring, NIM 7123210049. The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture and Employee Motivation to Employee Performance Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Cabang Pemuda Medan.

Employees performance of Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Cabang Pemuda Medan fluctuated based on achievement data and Non KPR KPR targets in 2013-2015. This study was conducted to look at some factors that effect the performance of employee and to determine the influence of transformational leadership on organizational culture, the influence of transformational leadership on employees motivation, leadership influence transformational on employees performance, the influence of organizational culture on employees motivation, influence of organizational culture on performance employees, and the influence of employee motivation on employees performance Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Cabang Pemuda Medan.

This research was conducted at the Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Cabang Pemuda Medan in the academic year 2016, with a population of 208 employees and a sample total 163 employees with used *total sampling*. Reliability of the questionnaire using *Likert* scale.

After the data were analyzed with SPSS 22.0, the obtained path analysis with the results of the equation: $X_2 = 0,429 + 0,903$; $X_3 = 0,278 + 0,246$; $X_4 = 0,194 + 0,298 + 0,272 + 0,649$. Hypothesis test showed the results of path coefficient influence of transformational leadership on organizational culture at 0,429 with at value of 5,432 at significant level of 0,000, the effect of transformational leadership on employees motivation at 0,278 with t value of 3,200 at significant level of 0,002, influence transformational leadership on employees performance amounted to 0,194 with at value of 2,383 at significant level 0,019, the influence of organizational culture on employees motivation at 0,246 with at value of 2,833 at significant level 0,005, the influence of organizational culture on employee performance 0,298 with t value of 3,688 at the level 0,000 and significantly influence employees motivation on employees performance 0,272 with at value of 3,441 at the significance level of 0,001.

Thus the hypothesis in this study is accept that there are effect of transformational leadership on organizational culture, there is the influence of transformational leadership on employees motivation, there is the influence of transformational leadership on employees performance, there is the influence of organizational culture on employees motivation, there is the influence of organizational culture on employees performance , there is the influence of employees motivation on employees performance.

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