



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BANK BNI CABANG PADANG)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Diajukan Oleh

**MEUTIA LENGGOGENI
05 152 008**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Andalas
Padang
2009**



No. Alumni Universitas :

Meutia Lenggogeni

No. Alumni Fakultas :

a) Tempat / Tanggal Lahir : Banda Aceh/ 28 Juni 1987 b) Nama Orang Tua : Emrizal, SE dan Surya Delina c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No.BP : 05 152 008 f) Tanggal Lulus : 4 Februari 2010 g) Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h) IPK : 3,08 i) Lama Studi : 4,5 tahun j) Alamat Orang Tua : Jl. Batang Pasaman No. 4 Komplek GOR Agus Salim, Padang.

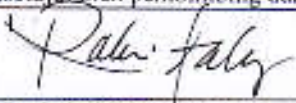


**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan Bank BNI Cabang Padang)**

*Skripsi S1 Oleh : Meutia Lenggogeni
Pembimbing : Dr. Rahmi Fahmy, SE, MBA*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Bank BNI cabang Padang. Data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah data primer yang didapat dari survey lapangan terhadap karyawan Bank BNI Padang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 104 orang. Variabel dependen pada penelitian kali ini adalah kinerja karyawan dan variabel independen terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, budaya organisasi, dan kompensasi. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS for windows. Hasil penelitian mendukung bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap terbentuknya kinerja pada karyawan Bank BNI Padang. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, serta kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap terbentuknya kinerja pada karyawan Bank BNI Padang. Implikasi penelitian dibahas lebih lanjut pada skripsi ini.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 4 Februari 2010. Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan		² 	³ 
Nama Terang	Dr. Rahmi Fahmy, SE, MBA	Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si	Hendra Lukito, SE, MM

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
Nip. 132 164 008


Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

		Petugas Fakultas / Universitas	
No. Alumni Fakultas :		Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas :		Nama	Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang sedang terjadi saat ini, menciptakan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi, yaitu menciptakan suatu tuntutan bagi para pelaku ekonomi atau industri untuk dapat bersaing secara kompetitif. Setiap organisasi dituntut untuk dapat menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi secara responsif, dan dapat menyeimbangkan perubahan eksternal organisasi dengan perubahan internalnya sehingga organisasi tetap dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menghadapi perubahan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan secara terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi (Ulrich, 1998 pada Oktarina, 2007). Sumber daya manusia bersifat beranekaragam, sehingga setiap organisasi mempunyai cara yang berbeda-beda dalam menghadapi perubahan yang ada. Partisipasi dari tiap karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk menghadapi perubahan. Kemampuan dan kemauan karyawan harus dapat discimbangkan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal.

Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihnya dengan bergabung dalam organisasi bersangkutan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan. Kemauan karyawan untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan karyawannya.

Sudah menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk mengetahui dan mengenal karakteristik karyawannya. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja. Kondisi iklim kerja akan mempengaruhi kondisi, motivasi, dan semangat kerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif, dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahannya terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah.

Pemimpin merupakan penggerak kegiatan di dalam perusahaan atau organisasi untuk ke arah kesuksesan atau kemunduran yang akan dan ingin dicapai.

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan lima variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan kompensasi sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Bank BNI dengan menyebarkan kuesioner kepada 104 karyawan Bank BNI Padang. Data diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SPSS 15.00*.

Secara parsial gaya kepemimpinan, baik itu gaya kepemimpinan transformasional maupun gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. Variabel kompensasi juga tidak mempengaruhi kinerja karyawan Bank BNI cabang Padang. Berdasarkan data pendukung, responden menginginkan kompensasi yang lebih merata serta rutin sesuai dengan hasil yang telah mereka capai. Responden juga mengharapkan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Selain itu penelitian ini juga mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap terbentuknya kinerja karyawan. Dimana dapat diasumsikan bahwa budaya dan nilai bersama yang dianut Bank ini dapat diilhami secara bersama oleh anggota. Dengan demikian penelitian ini membantu pimpinan dalam memahami apa saja hal yang dapat meningkatkan sikap kinerja karyawan pada karyawan Bank BNI Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asas dan Fungsi Kepemimpinan (online) diakses pada Siaksoft Network.mht
- Adiprana, Glenn. 2007. Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada Karoseri Gajah Mada di Sidoarjo. Diakses pada <http://repository.petra.ac.id/6700/>
- Azliyanti, Elfitra. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan (LMX) serta Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* (Studi pada Karyawan Bank Nagari Padang)
- Budaya Perusahaan (Corporate Culture) (online) diakses pada <http://satrioarismunandar6.blogspot.com/2007/12/budaya-perusahaan-dan-budaya-organisasi.html>
- Cokroaminoto. 2007. Beberapa Catatan dalam Pemberian Imbalan. Diakses pada <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/10/26/beberapa-catatan-dalam-pemberian-imbalan/> (online).
- Dian, Dwi Putri. 2007. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Komunikasi antara Atasan dan Bawahan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BNI tbk. Universitas Andalas, Padang.
- Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Perusahaan (online) diakses pada http://www.indofamily.net/index.php?option=com_content&task=view&id=897&Itemid=39
- Handoko, T. Hani (1999). "Manajemen Personalia". BPFE, Yogyakarta.
- http://ab-fisip-upnyk.com/files/bab_8_kompensasi.pdf
- <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/06/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu-respon-untuk-zaenul/>
- <http://digilib.unsri.ac.id/download/Andira%20&%20Budiarto.pdf>
- Leadership dan Budaya Organisasi (online) diakses pada <http://d.scribd.com/docs/ppg27igqxdeg3gnzshp.pdf>