

## **KINERJA KARYAWAN PT BANK DKI DI TINJAU DARI ASPEK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI**

**Devy Sofyanty**

Sistem Informasi Akuntansi  
Universitas Bina Sarana Informatika  
www.bsi.ac.id  
devy\_sofyanty\_spsi@yahoo.com

*Abstract— In a company, the factor of human resources plays an important in supporting the achievement of company goals. Employees work in accordance with their functions will support the acceleration of achieving the goals and existence of the company. Resources that are reliable, resilient, are able to adapt quickly to increasingly fierce competition today. Besides that, the success or failure of company performance is determined by leadership quality. Transformational leadership is developed by referring to the basic assumption that workers are human resources who are able to learn and mobilize the best capabilities for the company. Transformational leadership is characterized by the influence of managers to change the behavior of followers into people who are capable and highly motivated and strive to achieve high work performance. Organizational climate is the perception of individual of various kinds of environmental aspects that exist within the company, comfortable and pleasant organizational atmosphere stimulates employees to work optimal performance. Performance is the achievement of a person regarding the tasks assigned to him, which is a comparison between work results that are seen in real terms with the work standards set by the company. This research aims to determine the effect of transformational leadership and organizational climate on the performance employees. Methods using purposive sampling techniques. Based on the results, it was obtained: (1) simultaneous transformational leadership and organizational climate positive and significant effect on employee performance, (2) partially transformational leadership positive and significant effect on employee performance, (3) partially the organizational climate positive and significant effect on employee performance*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Organizational Climate, Employee Performance*

**Intisari—** Dalam sebuah perusahaan, faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsinya

akan menunjang percepatan tercapainya tujuan dan eksistensi perusahaan. Diperlukan sumber daya yang handal, tangguh, mampu beradaptasi dengan cepat untuk menghadapi persaingan yang semakin sengit seperti sekarang ini. Disamping itu, peran pemimpin menjadi tidak kalah penting. Sukses atau tidaknya kinerja perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dikembangkan dengan mengacu pada asumsi dasar bahwa pekerja adalah manusia yang bersumber daya yang mampu belajar dan mengerahkan kapabilitas terbaiknya bagi perusahaan. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh pengaruh manajer untuk mengubah perilaku pengikutnya menjadi orang yang mampu dan bermotivasi tinggi serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi. Iklim organisasi merupakan persepsi para anggota individu terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang ada dalam perusahaan, suasana organisasi yang nyaman dan menyenangkan menstimulasi karyawan untuk semangat bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh: (1) secara bersama-sama kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang percepatan tercapainya tujuan dan eksistensi perusahaan. Diperlukan sumber daya yang handal, potensial, tangguh, mampu beradaptasi dengan cepat serta tangguh untuk menghadapi persaingan yang semakin sengit seperti sekarang ini. Disamping itu, peran pemimpin menjadi tidak kalah penting. Sukses atau tidaknya kinerja organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan terdiri dari serangkaian kemampuan dari sifat-sifat kepribadian seperti kewibawaan untuk meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa. (Muktar, 2016)

Griffin dalam (Tambunan, 2015) menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melampaui ekspektasi-ekspektasi biasa dengan cara menanamkan *sense of mission*, menstimulasi pengalaman pembelajaran, dan mengilhamkan pola pikir-pola pikir baru. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh pengaruh manajer untuk mengubah perilaku pengikutnya menjadi orang yang mampu dan bermotivasi tinggi serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi. (Marliani, 2015)

Kepemimpinan transformasional berusaha untuk menggunakan konsep dan identifikasi tujuan sumber-sumber motivasi, berusaha untuk membangun rasa memiliki sebagai bagian dari anggota kelompok daripada memberikan penghargaan untuk suatu hasil yang dicapai, dan juga melibatkan kelompok dalam proses pengambilan keputusan. Menurut (Taryaman, 2016) kepemimpinan transformasional akan memotivasi bawahannya untuk menunjukkan prestasinya melebihi apa yang diharapkan, dengan cara mengaktifkan akan adanya kebutuhan yang lebih tinggi pada diri bawahan, mendorong tumbuhnya suasana penuh kepercayaan dan mengarahkan bawahan untuk berorientasi pada

kepentingan pribadi yang bersifat transcendent untuk diterapkan dalam organisasi. Bertocci dalam (Umiarso, 2018), mengidentifikasi tiga indikator gaya kepemimpinan transformasional, antara lain: (1) pemimpin transformasional meningkatkan kesadaran pengikut akan pentingnya tugas dan berkinerja baik, (2) pemimpin transformasional menjadikan pengikutnya menyadari kebutuhan mereka untuk pengembangan, pemberdayaan, dan prestasi mereka; dan (3) pemimpin transformasional memotivasi pengikutnya untuk bekerja demi kebaikan organisasi daripada demi keuntungan pribadi mereka sendiri. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Mondiani, 2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UPJ Semarang, diperoleh hasil bahwa variable gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Streer dalam

Keberhasilan pencapaian organisasi dalam memberikan pelayanan salah satunya ditentukan oleh karakteristik lingkungan internal organisasi yang dikenal dengan istilah iklim organisasi. (Usman, 2010). Menurut Owens dalam (Soetopo, 2012) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi para anggota individu terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang ada dalam organisasi.

Menurut (Usman, 2010) iklim organisasi dapat bersifat tampak atau fisik seperti: ruang kerja yang menyenangkan, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, dan sebagainya. Iklim organisasi dapat pula bersifat tidak tampak mata atau emosional, seperti: rasa aman dalam bekerja, jaminan sosial yang memadai, dll. Iklim organisasi yang nyaman dan menyenangkan dapat menstimulasi karyawan untuk semangat bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen Cabang Manado diperoleh hasil bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taspen Cabang Manado. (Karundeng, 2013)

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. (Simanjuntak, 2011). Pendapat serupa dikemukakan oleh (Taryaman, 2016) yang mendefinisikan kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang

dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang dijadikan sebagai standar pekerjaan sebagai acuan dalam penilaian kinerja. Hal ini penting untuk mengetahui tingkat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. (Bangun, 2012)

Kondisi perekonomian Indonesia yang sempat mengalami krisis tahun 1998 berimbas juga pada sector perbankan. Terjadinya gejolak nilai tukar, inflasi yang tinggi memicu terjadinya depresiasi kepercayaan terhadap perbankan. Nasabah menjadi khawatir dengan uang yang mereka simpan di bank sehingga mereka menarik besar-besaran, dan bank akhirnya mengalami krisis likuiditas. Pemerintah bersama Bank Indonesia melakukan serangkaian upaya untuk menstabilkan dan pemberdayaan, diantaranya dengan menetapkan tujuh bank dibekukan kegiatan operasinya (Bank Beku Operasional) dan tujuh bank lainnya diambil alih (*Bank Take Over*).

Seiring berjalannya waktu kini kondisi perbankan Indonesia telah mengalami peningkatan pesat hal ini ditandai dengan semakin menjamurnya bank-bank swasta, hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi Bank DKI sebagai penyedia jasa keuangan untuk mampu menciptakan keunggulan daya saing. Bank DKI sebagai salah satu bank pembangunan daerah yang sebagian besar sahamnya dimiliki oleh pemerintah kota DKI Jakarta dituntut untuk mampu bersaing dan beradaptasi secara cepat dengan kondisi dan tuntutan zaman akan kecepatan, kemudahan dan keamanan dalam bertransaksi keuangan. Oleh sebab itu PT Bank DKI secara terus menerus selalu melakukan peningkatan dari aspek pelayanan, pengembangan produk, teknologi informasi, maupun Sumber Daya Manusia (SDM). Persaingan dengan *financial technology* (fintech) yang semakin ketat, otomatis membuat bank harus mulai melakukan efisiensi dan investasi teknologi sehingga tren pengurangan karyawan akan terus berlanjut. Bank tidak akan menambah kantor cabang, pengurangan karyawan akibat tergantikannya tenaga manusia dengan teknologi mesin atau robot, fenomena seperti ini pasti akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan mungkin merasa tersaingi sehingga perlu meningkatkan kompetensi dan kinerjanya agar tidak diberhentikan perusahaan, sedangkan karyawan lain mungkin memilih untuk *resign* dan bekerja di perusahaan lain atau memilih focus pada urusan keluarga, dan karyawan lain mungkin memilih menjadi wiraswasta. Berdasarkan hasil Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tanggal 30 Oktober 2018 yang lalu terjadi pergantian kepemimpinan di Bank DKI, pergantian kepemimpinan ini diharapkan dapat melaksanakan penugasan-penugasan yang

diberikan Pemprov DKI Jakarta dalam rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2017-2022 dengan memfokuskan pada aksesibilitas usaha mikro kecil dan menengah terhadap sumber pembiayaan serta mewujudkan masyarakat sebagai masyarakat dengan keuangan non-tunai (*cashless society*). Pergantian kepemimpinan tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen SDM mengenai kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan kinerja karyawan PT Bank DKI

Berdasarkan pemikiran tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI
2. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI
3. Ada pengaruh kepemimpinan organisasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI

#### **BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh dua variabel yaitu variabel bebas yang meliputi kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, maka jenis penelitian yang digunakan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT Bank DKI Jakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Kepemimpinan transformasional diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari (Marliani, 2015), yaitu: (1) *Attribute Charisma*, (2) *Inspiration Leadership*, (3) *Intelektual Stimulation*, (4) *Individualized Consideration*, (5) *Idealized Influence*. Iklim organisasi diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Litwin dan Stringers dalam (Muhammad, 2014) menyebutkan dimensi iklim organisasi, yaitu: (1) rasa tanggung jawab, (2) standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, (3) ganjaran atau *reward*, (4) rasa persaudaraan dan (5) semangat tim. Sedangkan kinerja diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari (Bangun, 2012) yaitu: (1) Jumlah Pekerjaan, (2) Kualitas Pekerjaan, (3) Ketepatan Waktu, (4) Kehadiran, (5) Kemampuan Kerjasama

Semua skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi 4 alternatif jawaban. Tiap skala memiliki 4 alternatif jawaban yang telah disediakan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Peneliti tidak memberikan alternatif pilihan ragu-ragu atau netral karena seringkali responden memiliki kecenderungan menjawab ke tengah, dan tidak dapat menunjukkan kecenderungan jawaban subjek ke arah setuju atau tidak setuju sehingga banyak data dan informasi penelitian yang tidak dapat diungkap oleh peneliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui validitas dari item-item pada kuesioner. dalam penarikan kesimpulan dari data. Pengujian validitas, dapat dilakukan dengan menggunakan nilai *sig.* pernyataan dibandingkan dengan tingkat signifikansi. Nilai *sig* yang lebih kecil atau sama dengan nilai tingkat signifikansi ( $sig \leq 0.05$ ), maka item pada kuesioner dikatakan valid. Berikut adalah pemaparannya:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional**

No Item	Nilai Sig (2-tailed)	Keterangan
Item 1	0.000	Valid
Item 2	0.000	Valid
Item 3	0.000	Valid
Item 4	0.000	Valid
Item 5	0.000	Valid
Item 6	0.000	Valid
Item 7	0.000	Valid
Item 8	0.000	Valid
Item 9	0.000	Valid
Item 10	0.000	Valid
Item 11	0.000	Valid
Item 12	0.000	Valid
Item 13	0.000	Valid
Item 14	0.000	Valid
Item 15	0.000	Valid

Sumber: (Sofyanty, 2018)

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi**

No Item	Nilai Sig (2-tailed)	Keterangan
Item 1	0.000	Valid
Item 2	0.000	Valid
Item 3	0.000	Valid
Item 4	0.000	Valid
Item 5	0.000	Valid
Item 6	0.000	Valid
Item 7	0.000	Valid
Item 8	0.000	Valid
Item 9	0.000	Valid
Item 10	0.000	Valid
Item 11	0.000	Valid
Item 12	0.000	Valid
Item 13	0.000	Valid
Item 14	0.000	Valid
Item 15	0.000	Valid

Sumber: (Sofyanty, 2018)

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No Item	Nilai Sig (2-tailed)	Keterangan
Item 1	0.000	Valid
Item 2	0.000	Valid
Item 3	0.000	Valid
Item 4	0.000	Valid
Item 5	0.000	Valid
Item 6	0.000	Valid
Item 7	0.000	Valid
Item 8	0.000	Valid
Item 9	0.000	Valid
Item 10	0.000	Valid
Item 11	0.000	Valid
Item 12	0.000	Valid
Item 13	0.000	Valid
Item 14	0.000	Valid
Item 15	0.000	Valid

Sumber: (Sofyanty, 2018)

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat keterandalan instrumen penelitian. Angket yang reliabel, jika datanya benar-benar sesuai dengan kenyataan, berapa kalipun diambil, akan tetap memberikan hasil yang sama atau konsisten. (Setiawan, 2015)

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.872	Reliabel
Iklim Organisasi	0.941	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.829	Reliabel

Sumber: (Sofyanty, 2018)

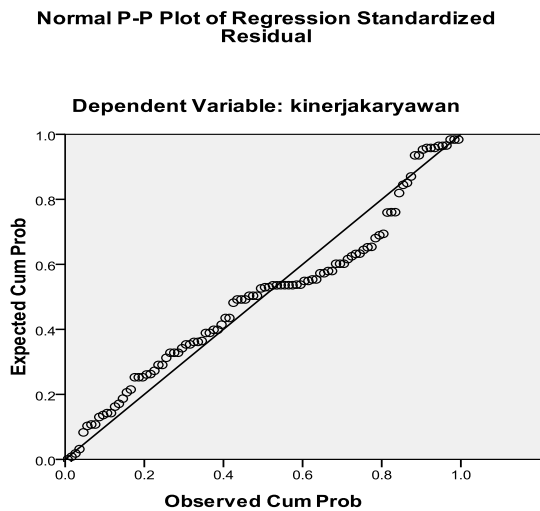
Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbach. Kriteria suatu skala dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas menunjukkan angka lebih dari 0.6 (Siregar, 2013)

Perhitungan reliabilitas terhadap alat ukur kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan kinerja karyawan menghasilkan koefisien reliabilitas lebih dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel sebagai alat ukur.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. (Sujarweni, 2014)



Sumber: (Sofyanty, 2018)  
Gambar 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang diperoleh dari penggunaan grafik *normal probability plot* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya pun mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penyebaran data dalam penelitian ini sudah terdistribusi dengan normal atau sudah memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas dapat terjadi jika adanya hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna diantara beberapa atau seluruh variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji keberadaan korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji keberadaan multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara menganalisis korelasi antar variabel dengan menggunakan perhitungan *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. (Sujarweni, 2014)

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

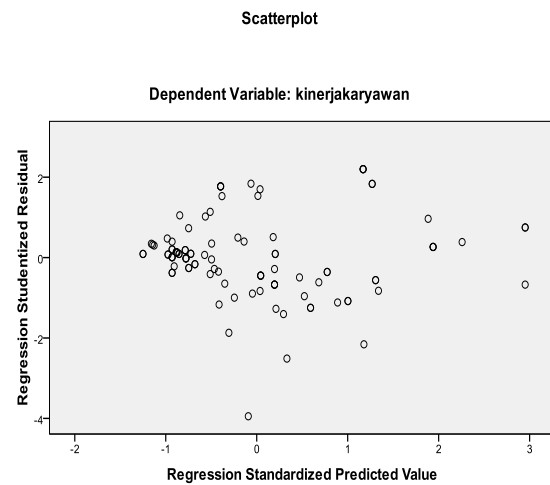
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Kepemimpinan Transformasional	.506	1.975
Iklim Organisasi	.506	1.975

Sumber: (Sofyanty, 2018)

Hasil uji pada table 5 ini memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* variabel *independen*, yaitu kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi > 0.10. Sementara nilai VIF yang didapat < 10. Dengan demikian diantara variabel *independen* tidak terjadi multikolinearitas

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.(Ghozali, 2011)



Sumber: (Sofyanty, 2018)  
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang jelas baik diatas maupun dibawah sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa *variance* tetap dari residual satu ke pengamat ke pengamat yang lain.

**4. Uji Hipotesis**

**a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R menunjukkan korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 - 1. Jika nilainya mendekati 1, maka hubungan semakin erat. Sebaliknya, jika mendekati 0, maka hubungan semakin lemah. (Priyatno,2009)

**Tabel 6. Uji R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.826	.683	.676	5.211

Sumber: (Sofyanty, 2018)

Berdasarkan tabel 6 diperoleh R sebesar 0.826. Jadi dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang erat antara variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI

Angka R Square ( $R^2$ ) menunjukkan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini diperoleh dengan menghitung kuadrat dari nilai koefisien korelasi dikali 100% sehingga nilai koefisien determinasi yang didapat adalah 68,3%, artinya sumbangan pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi sebesar 68,3% sedangkan sisanya sebesar 31,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang bermakna variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependen*.

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	5663.124	2	2831.562	104.281	.000
Residual	2633.866	9	27.153		
Total	8296.990	9			

Sumber: (Sofyanty, 2018)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh F hitung sebesar 104.281 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank DKI. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI, ini menandakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi maka kinerja karyawan PT Bank DKI juga semakin rendah, dengan demikian kinerja karyawan PT Bank DKI dapat ditingkatkan melalui implementasi kepemimpinan transformasional yang efektif dan iklim organisasi yang kondusif

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient

	nts	ents	t	Sig
Constant	6.421	6.018	1.067	.289
Kepemimpinan Transformasional	.575	.085	.544	.670
Iklim Organisasi	.403	.093	.347	4.319

Sumber: (Sofyanty, 2018)

### c. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tujuan dari Uji t adalah untuk mengetahui apakah secara parsial variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Uji ini dilakukan untuk memeriksa lebih lanjut variabel *independen* manakah yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI

1) Hipotesis 1 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI

Hasil uji hipotesis 1 diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan transformasional sebesar 6.770 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI. Dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan hipotesis alternatif  $H_1$  "kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI" **Diterima**.

2) Hipotesis 2 : Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI

Hasil uji hipotesis 2 diperoleh nilai t hitung variabel iklim organisasi sebesar 4.319 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI. Dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan hipotesis alternatif  $H_2$  " iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI" **Diterima**.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk menguji dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan linier antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI, adalah sebagai berikut:

$$Y^{\wedge} = 6.421 + 0.575 X_1 + 0.403 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan bahwa konstanta ( $\alpha$ ) merupakan intersep garis regresi dengan Y jika  $X=0$ , yang menunjukkan bahwa besarnya variable *independen* yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah sebesar 6.421 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi tidak ada perubahan = 0 maka kinerja karyawan PT Bank DKI sebesar + 6.421. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong tinggi karena nilai  $\alpha$  melebihi 1, untuk itu semua variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini sebaiknya dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

Koefisien regresi kepemimpinan transformasional ( $b_1$ ) bernilai 0.575 menunjukkan hubungan positif (searah) antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan PT Bank DKI. Hasil ini penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh atasan, manajemen PT Bank DKI akan diikuti dengan semakin tinggi atau semakin baiknya kinerja karyawan PT Bank DKI. Implementasinya antara lain pimpinan dapat lebih mentransformasikan ilmu, sikap, sebagai figur teladan sekaligus inspirasi dan memotivasi bawahannya bawahannya dalam bekerja. Pimpinan hendaknya mampu mengupayakan dan mendorong karyawan untuk selalu meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan pelatihan, seminar, *workshop* untuk mendukung kinerja karyawan. Manajemen, Pimpinan, atasan diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengaktualisasikan seluruh segenap potensinya, kemampuan, kemauan serta keterampilan untuk berfungsi secara penuh sehingga dapat bekerja secara optimal.

Koefisien regresi iklim organisasi ( $b_2$ ) yang bernilai 0.403, menunjukkan hubungan positif (searah) antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan PT Bank DKI. Hasil ini menunjukkan semakin baik iklim organisasi perusahaan akan diikuti dengan semakin baik kinerja karyawan. Diharapkan kepada Bank DKI dapat mempertahankan atau meningkatkan iklim organisasi yang supportif diantaranya dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antar anggota perusahaan (atasan, bawahan, manajemen) harmonis, bersifat kekeluargaan, saling mendukung satu sama lain. Selain itu pimpinan, atasan atau manajer dapat membuka ruang interaksi dan komunikasi yang terbuka dan sehat, sehingga karyawan tidak

merasa takut atau sungkan dalam memberikan saran, ide, atau alternatif solusi pemecahan masalah. Dengan demikian karyawan merasa dihargai dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat menambahkan variabel prediktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti: kompensasi, kontrak psikologis, kepuasan kerja, etos kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, sehingga dapat mengungkap banyak wacana dengan sudut pandang yang lebih luas. Selain itu peneliti berikutnya diharapkan melakukan pengukuran dengan memperhatikan faktor demografi, jenis pekerjaan, beban kerja maupun sumber daya yang diterima oleh subjek yang diteliti, mengingat tiap-tiap jenis pekerjaan ataupun bagian dalam perusahaan mempunyai tuntutan dan sumber daya kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan

## REFERENSI

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado. *Jurnal Acta Diurna*, 2(3).
- Marliani. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 46-54. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/ja.b.v1i1.4317>
- Muhammad, A. (2014). *Komunikasi Organisasi*.

Jakarta: Bumi Aksara.

Muktar, d. (2016). *Efektivitas Pimpinan, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Priyatno, D. (n.d.). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Jakarta: Andi.

Setiawan, B. (2015). *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Soetopo. (2012). *Perilaku Organisasi, Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sofyanty, D. (2018). *Laporan Akhir Penelitian - Kinerja Karyawan Pt Bank Dki Di Tinjau Dari Aspek Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi*. Jakarta.

Sujarweni, W. V. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers.

Tambunan, T. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang dilengkapi Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.

Umiarso. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Profetik Kajian Paradigmatik Onto Integralistik di Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Prenada Media Grup.

Usman, H. (2010). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.