

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI,
KETERLIBATAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK SYARIAH MANDIRI CABANG MANADO**

*TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB INVOLVEMENT
INFLUENCE OF EMPLOYEE PERFORMANCE ON BANK SYARIAH MANDIRI
BRANCH OFFICE MANADO*

by :

Munazar R. Muarif¹
Bernhard Tewal²
Greis M. Sendow³

^{1,2,3}*Faculty of Economics and Business, Department of Management
University of Sam Ratulangi Manado*

e-mail: ¹Munazarmuarif@gmail.com

²tewalb@yahoo.com

³greis_sendow@ymail.com

Abstrak: Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Telah menjadi hal yang pasti bahwa perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 38 responden. Metode penelitian adalah metode Asosiatif, Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial hanya Keterlibatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan Bank Syariah Mandiri cabang Manado sebaiknya dapat memperhatikan keterlibatan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga target yang di tetapkan dapat tercapai.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, keterlibatan kerja, kinerja karyawan*

Abstract: *The success of a company is a strongly influenced by the performance of it's employees. It has become a certain that any company will always strive to improve the performance of its employees. The purpose of this research is to determind the Transformasional Leadership Style, Organizational Culture, and Job Involvement significantly affect the Performance of Employees of Bank Syariah Mandiri Branch Office Manado. The sampling technique in this research is saturated sampling, which took the entire sample of 38 respondents. The method used in this research was is Asosiatif and technical of analisis data usual is the multiplelinear regression. Result of the research showed that Transformasional Leadership Style, Organizational Culture, and Job Involvement simultaneously have a significant influence on Employee Performance. Partially, only the Job Involvement that have a significant influence on Employee Performance. The Leadership of Bank Syariah Mandiri Branch Office Manado should be able put more attention to the job involvement that can improve the performance of the employees, to achieve the target.*

Keywords: *transformasional leadership style, organizational culture, job involvement, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang begitu pesat akibat perkembangan globalisasi, industri, teknologi sehingga membuatnya dinamis, sangat memerlukan system manajemen yang efektif dalam artian dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah. Dengan demikian organisasi sudah tidak bisa lagi dipandang sebagai system tertutup (*closed system*) sudah waktunya organisasi menunjukkan eksistensinya dengan system terbuka (*opened system*) yang dapat merespon dan memfasilitasi berbagai perubahan eksternal dengan efisien.

Faktor gaya kepemimpinan Transformasional dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan spirit dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tannenbaum dan Massarik dalam Kast dan Rosezweig (2002: 515-517) menyatakan hubungan antara pemimpin dengan system pengaruh antar pribadi yang dilaksanakan dalam berbagai situasi dan diarahkan untuk mencapai sasaran tertentu melalui proses komunikasi. Salah satu pendekatan terbaru dan paling populer untuk kepemimpinan yang telah menjadi focus banyak penelitian sejak awal Tahun 1980-an, adalah pendekatan Transformasional.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan - peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain - lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2006:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004:89) menyatakan kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha menciptakan kinerja karyawan yang terbaik guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan.

Berbagai cara di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan keterlibatan kerja. Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan karismatik dan peka terhadap sesuatu yang terjadi kepada karyawannya. Bank syariah mandiri cabang Manado adalah satu bank yang menetapkan gaya kepemimpinan transformasional di dalam cara memimpinya maka peneliti mengambil objek penelitian pada Bank Syariah Mandiri cabang Manado.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Manado
2. Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado.
3. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Manado
4. Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Stogdill (1974) dalam Northouse (2013:2) menyatakan bahwa ada banyak definisi kepemimpinan yang berbeda, hamer sebanyak jumlah orang mencoba untuk mendefinisikan itu. Ini hampir seperti kata- kata demokrasi, cinta, dan kedamaian. Walaupun dari kita mengetahui secara intuitif apa yang di maksud dengan kata- kata itu, kata- kata tersebut bisa saja memiliki makna yang berbeda untuk orang yang berbeda. Bass (1990:11) menyatakan sejumlah definisi meligat kepemimpinan sebagai focus proses kelompok. Dari perspektif ini, pemimpin ada di pusat perubahan dan aktivitas kelompok. Pemimpin pun membentuk keinginan kelompok.

Gaya Kepemimpinan

Northouse (2013:73) menyatakan bahwa peneliti yang mempelajari pendekatan gaya menyatakan bahwa kepemimpinan dibentuk dari dua jenis perilaku umum: perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas membantu pencapaian tujuan, sedangkan perilaku hubungan membantu pengikut merasa nyaman dengan diri mereka sendiri, dengan orang lain, dan dengan situasi di mana mereka berada. Tujuan utama dari pendekatan gaya adalah melihat sejauh mana pemimpin mengombinasikan dua jenis perilaku ini untuk mempengaruhi pengikut dalam upaya mencapai tujuan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tims, Bakker, dan Zanthopoulou (2011) dalam Northouse (2013:184) menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja dalam 42 karyawan dan penyelia mereka, dalam dua organisasi berbeda di belanda. Temuannya mengungkapkan bahwa karyawan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (yaitu potensi, dedikasi, dan konsentrasi), ketika penyeliannya mampu mendorong optimism lewat gaya kepemimpinan transformasional. Temuan ini menyoroti peran penting yang dimainkan oleh karakteristik pribadi (yaitu optimism) dalam proses kepemimpinan transformasional kinerja.

Budaya Organisasi

Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Stoner et al dalam Nawawi (2013: 1) memberikan pengertian budaya sebagai kompleks atas asumsi tingkah laku cerita, mitos metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Keterlibatan Kerja

(Sumarto, 2009) dalam Maria dan Wijono (2012: 126) menyatakan bahwa keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapisuatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perludidiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingindicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi. Anggota tersebut akanmenyadari pentingnya untuk berusaha dan memberikan kontribusi bagi kepentingan organisasi.

Kinerja

Stoner dalam Nawawi (2013:213) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Bernadin dan Rusel dalam Nawawi (2013:213) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil- hail yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentuselama kurun waktu tertentu. Menurut Handoko dalam Nawawi (2013:213) kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Pendapat lain juga di kemukakan Gibson dalam Nawawi (2013:213) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

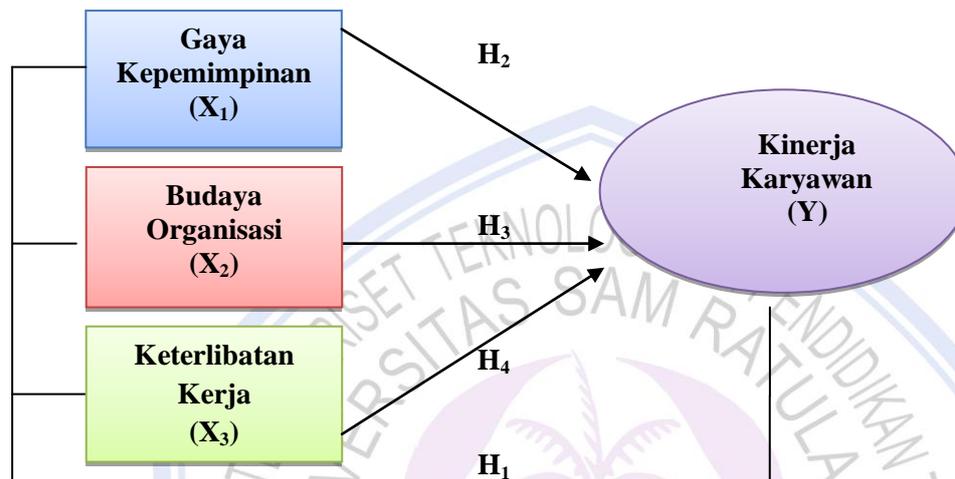
Kinerja Karyawan

Robbins (2006:6) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Tetapi masih ada yang hilang dari bagian itu selain kemampuan dan motivasi yaitu kesempatan.

Penelitian Terdahulu

Trang (2013), dengan judul penelitian tentang Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada perwakilan BPKP Sulawesi Utara. Senewe (2013), Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Dampaknya terhadap kinerja pegawai KPKNL Propinsi Sulawesi Utara. Subawa (2012), Pelatihan dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Niat Keluar pada Karyawan PT. Sinar Nusra Press Utama. Setyani (2012), dengan penelitian berjudul Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Performance* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Wahan Lentera Raya Gresik.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Konsep diolah 2015

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H₁ : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
- H₂ : Gaya Kepemimpinan diduga Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H₃ : Budaya Organisasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Keterlibatan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Manado (BSM) berlokasi di Jl. Piere Tendean, Kompleks Ruko Mega Mas, Blok I DI No. 28, Boulevard Manado. Dimulai bulan Februari 2015 sampai dengan waktu yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

Populasi dan sampel

Populasi di Bank Syariah Mandiri Cabang Manado sebanyak 38 orang, dan yang di jadikan sampel pada penelitian ini sebesar 38 orang yang merupakan karyawan tetap pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado dengan metode sampling jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Indrianto & Supomo (2002:145) menyatakan data penelitian dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah Penelitian kepustakaan (*Library research*) dan Penelitian lapangan (*Field research*), yaitu penelitian dilakukan melalui wawancara dan daftar pernyataan (Angket)

Metode Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variable dependen dengan dua atau lebih dari dua variable independen.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner/angket. Suatu kuisisioner/angket dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuisisioner/angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner/angket tersebut (Ghozali, 2007:49). Uji validitas digunakan teknik uji validitas internal dengan korelasi *product moment* dari Pearson

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2013:112).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak melebihi 5 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. (Santoso, 2000:206)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antar satu observasi ke observasi lain. Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan *Spearman rank Correlation*.

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal.

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F merupakan pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan.

Uji t

Pengujian uji t digunakan untuk menguji signifikan antara hubungan variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y , apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y . Penyusunan hipotesis yang diuji, berupa hipotesis nol (H_0), dan hipotesis alternatif (H_1).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) serta satu variabel terikat (Y), yang di definisikan sebagai berikut :

Variabel bebas (X):**Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)**

Burns dalam Northouse (2013:176) menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional itu merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.

Budaya Organisasi (X₂)

Indikator dalam penelitian ini menggunakan budaya organisasi yang di gunakan di dalam perusahaan yaitu: *Excellence (Imtiyaaz)*, *Teamwork ('Amal Jamaa'iy)*, *Humanity (Insaaniyah)*, *Integrity (Shidiq)* and *Customer Focus (Tafdhiilu Al 'Umalaa)*

Keterlibatan Kerja (X₃)

Saleh dan Hosek dalam Setyani (2013:2) menyatakan bahwa keterlibatan kerja sebagai tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan, berpartisipasi aktif dalam bekerja dan menganggap performansi kerjanya penting bagi harga dirinya.

Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)

Ukuran terakhir seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Handoko,2010). Indikator dalam penelitian ini : Kualitas kerja, Pelaksanaan kerja tepat waktu, Menghasilkan kerja yang berkualitas, Kemampuan karyawan, Target yang ditetapkan tercapai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan(X₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,884	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
Budaya Organisasi(X₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,881	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,000	Valid		Reliabel
Keterlibatan Kerja (X₃)	X _{3.1}	0,000	Valid	0,815	Reliabel
	X _{3.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.5}	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,827	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2015.

Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid. Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliable.

Analisa Regresi Berganda**Tabel 2. Regresi Berganda**

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.104	3.955		1.543	.132
	kepemimpinan	.261	.212	.247	1.231	.227
	budaya	-.128	.240	-.118	-.535	.596
	keterlibatan	.510	.190	.472	2.680	.011

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2015.

Tabel 2 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y=6.104+0.261X_1 - 0.128X_2+0.510X_3$
 Pada persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai constant 6.104 artinya jika Kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi dan Keterlibatan kerja yang diteliti constant, maka kinerja karyawan pada *Bank Syariah Mandiri* sebesar 6.104.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,261 artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan pada *Bank Syariah Mandiri* sebesar 0,261.
3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar (-0.128) artinya, budaya organisasi menurunkan kinerja karyawan pada *Bank Syariah Mandiri* sebesar (-0.128)
4. Nilai koefisien regresi keterlibatan kerja sebesar 0.510 artinya, peningkatan atau penurunan keterlibatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada *Bank Syariah Mandiri* sebesar 0.510.

Analisis Koefisien Determinasi**Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.234	1.895

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2015

Angka R adalah 0,544. Hal ini berarti 54,4% artinya mempunyai hubungan sangat kuat, Nilai adjusted R square adalah 0,296 atau 29,6% Artinya pengaruh semua variable bebas : Model Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) terhadap variable independent Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 29,6% dan sisanya sebesar 70,4% di pengaruhi variabel lain.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.104	3.955		1.543	.132
	X_1	.261	.212	.247	1.231	.227
	X_2	-.128	.240	-.118	-.535	.596
	X_3	.510	.190	.472	2.680	.011

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2015

1. Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (1.231) < t tabel (1.686) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya kepemimpinan tak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (-0,535) < t tabel (1.685), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya budaya organisasi tak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (2.680) > t tabel (1.685), maka, maka H_0 ditolak dan H_1 , artinya keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simultan (F)

Tabel 5. Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.264	3	17.088	4.758	.007 ^a
	Residual	122.105	34	3.591		
	Total	173.368	37			

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2015

Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (4.758) > F tabel (1.522) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado.

Pembahasan

Hasil perhitungan menemukan bahwa tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *Bank Syariah Mandiri Cabang Manado*. Hal ini terjadi karena belum maksimalnya motivasi dan pengembangan potensi karyawan sehingga ini berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Senewe (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan menemukan bahwa tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Bank Syariah Mandiri Cabang Manado*.

Hal ini terjadi karena kurangnya *Teamwork* di dalam perusahaan sehingga hal ini berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan *Bank syariah mandiri cabang manado*. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Trang (2013) yang mendapati bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BPKP Sulawesi utara. Hasil perhitungan memperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan *Bank Syariah Mandiri Cabang Manado*. Hal ini terjadi karena penempatan kerja yang tepat, partisipasi karyawan, merasa performansinya penting bagi karyawan, merasa pekerjaan adalah harga dirinya, serta integritas karyawan. Sehingga hal ini berdampak baik bagi kinerja karyawan bank syariah mandiri cabang manado.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Setyani (2012) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik dapat diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado
3. Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado.
4. Kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi dan Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah :

1. Untuk meningkatkan lagi Kinerja karyawan, hendaknya gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan keterlibatan kerja perlu diperhatikan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti.
3. Perlu kehati-hatian untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi dan keterlibatan kerja karena sekalipun secara simultan berpengaruh berpengaruh signifikan tetapi secara parsial kedua variabel di muka tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian model regresi yang dibangun sangat lemah untuk dijadikan model regresi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. 1990. *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press. New York.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko Hani. 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur. & Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian. Edisi 1*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Kast, Fremont E, James E Rosenzweig. 2002. *Organisasi dan Manajemen* penterjemah A Hasun Ali. Bumi Aksara, Jakarta.
- Maria dan Wijono, 2012 pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di kepolisian resor (polres) Ende. *Jurnal Universitas Kristen Satya Wacana*.(Vol. 05 No. 02, November 2012). <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/4104>. Diakses pada 23 Agustus 2014. Hal. 125-142.
- Mangkunegara. Anwar. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi Uha. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana. Jakarta.
- Northouse, Peter. G, 2013. *Leadership Theory and Practice: Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi keenam. PT. Indeks 2013, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santoso, 2000. *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.

- Setyani, Della 2012. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Performance* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya.Gresik. *E- Journal*, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (Vol,1 No3,2012). <http://www.e-jurnal.com/2014/11/pengaruh-job-involvement-terhadap-job.html>. Diakses pada 5 November 2014 Hal. 212-607.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3, STIE YKPN, Yogyakarta
- Senewe, Stanley. 2013, Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior Dampaknya terhadap kinerja pegawai KPKNL PROPINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Emba* Universitas Sam Ratulangi, Manado. (Vol.1 No.3 september 2013) <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2141>. diakses pada 5 november 2014. , Hal 356-365.
- Subawa, I Kadek Arta, 2013. Pelatihan dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Niat Keluar pada Karyawan PT. Sinar Nusra Press. *E- journal* Universitas Udayana, Bali (Vol 2, No 5, 2013). <http://www.e-jurnal.com/2013/12/pelatihan-dan-keterlibatankerja.html>. Diakses pada 13 November 2014. Hal 552-566.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Trang, Dewy Sandy, 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, Universitas Sam Ratulangi Manado (Vol. 1 No.3 september 2013). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1995>. Diakses pada 7 Agustus 2014. Hal 208-216.

