

PENGARUH KEPEMIMPINAN MANAJER DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK DANAMON CABANG BOGOR

Romli

Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana, Universitas Pancasila – Jakarta
Email : romlipanggabean11@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh Kepemimpinan manajer (VK) dan Budaya organisasi (VB) serta Kepuasan kerja (VKK) terhadap Kinerja pegawai (KN). Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan instrumen dari keempat variabel tersebut. Kalibrasi instrumen dilakukan untuk menguji validitas butir dan koefisien reliabilitas. Validitas butir dihitung dengan menggunakan koefisien product moment, dan reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah Analisa Jalur. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) variabel kepemimpinan manajer (VK) dan budaya organisasi (VB) serta kepuasan kerja (VKK) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (VKN); dan 2) variabel kepemimpinan manajer (VK) dan budaya organisasi melalui variabel kepuasan kerja (VKK) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja (VKN).

Kata Kunci

Kepemimpinan Manajer, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of manager leadership (VK) and the corporate culture (VB) and job satisfaction (VKK) on employee performance (VKN). Data were collected using an instrument of the four variables. Instrument calibration is performed to test the validity and reliability coefficient. Validity calculated using product moment coefficient, and reliability was calculated using Cronbach Alpha coefficients. The model used in this study is a model of causality or influence relationships. To test the hypothesis that will be proposed in this study, the technique of analysis to be used is the Path Analysis. The study concluded that: 1) the variable manager leadership (VK) and the corporate culture (VB) and the job satisfaction have a direct influence on the employee performance (VKN); and 2) the variable manager leadership (VK) and the corporate culture (VB) through the job satisfaction (VKK) have an indirect effect on the employee performance (VKN).

Keywords

Manager Leadership, Corporate Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

Pendahuluan



alam era globalisasi sekarang ini, tantangan terhadap perubahan lingkungan yang cepat dan kemajuan teknologi informasi menuntut kepekaan organisasi dalam merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dan produktif. Saat ini perusahaan sangat membutuhkan sumberdaya yang berkualitas yaitu sumber daya yang paling tidak memiliki karakter 4C, yaitu *high competence*, *high commitment*, *cost effectiveness* dan *higher congruence*. Oleh karena itu setiap perusahaan mengharapkan memiliki sumberdaya yang tepat dan berkualitas. Untuk mendapatkan sumberdaya yang tepat dan berkualitas tersebut, perusahaan harus memiliki seorang kepala rumah tangga atau pemimpin/manajer yang dapat mengelola sumberdaya tersebut di antaranya mengelola pegawai agar melakukan tugasnya dengan baik, mengelola pegawai agar kinerjanya tetap baik, mengelola pegawai agar memiliki rasa aman, nyaman dan puas dalam bekerja, mengelola pegawai agar lebih efektif dan dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan secara maksimal, serta menciptakan iklim yang kondusif sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kualitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki pegawai-pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik pegawai dipengaruhi banyak faktor, seperti kepemimpinan manajer sebagai kepala rumah tangga yang membawa suasana atau iklim yang kondusif, sehingga pegawai merasa puas dan nyaman.

Sejak didirikan tahun 2004, Unit Danamon Simpan Pinjam (DSP) mendukung dan membantu perkembangan pelaku usaha mikro untuk memperoleh kecepatan, kemudahan dan keamanan akses terhadap layanan dan produk perbankan, melalui produk simpanan dan pinjaman serta layanan perbankan lainnya, seperti ATM, transfer dan pembayaran tagihan listrik atau telepon secara otomatis serta layanan jemput setoran.

Sejak berdirinya DSP dan melihat kesuksesan bisnis perbankan ini, mulailah bermunculan beberapa segmen mikro yang didirikan oleh bank-bank pesaing yang hampir sama produknya dengan DSP, di mana yang mengembangkan bisnis mikro tersebut mayoritas adalah mantan karyawan DSP. Dengan melihat kondisi tersebut terdapat indikasi masalah di antaranya *turnover* yang tinggi (seringnya terjadi pergantian pimpinan di lingkungan DSP), berubahnya budaya organisasi yang begitu cepat, rasa nyaman dan kepuasan kerja berkurang dan kinerja mengalami penurunan.

Berdasarkan indikasi masalah tersebut, DSP mempersiapkan kandidat-kandidat manajer (pemimpin unit) dengan memberikan pelatihan-pelatihan setiap 3 (tiga bulan) kepada pegawai-pegawai senior di

lingkungan unit, selain memberikan pelatihan, bank danamon juga memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan pengamatan awal, masih di jumpai beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Perubahan iklim organisasi yang terlalu cepat.
2. Pembagian kerja yang tidak sesuai dengan porsinya.
3. Pergantian pimpinan yang terlalu cepat.
4. Sering terjadinya distorsi dan miskomunikasi di dalam suatu organisasi.
5. Sering terjadi kurangnya sinergisnya hubungan antara pemimpin dan bawahan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Penelitian ini bersifat korelasional karena penelitian berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variabel penelitian yaitu variabel Kepemimpinan Manajer dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (*Eksogen*) terhadap Kinerja sebagai variabel terikat (*Endogen*) serta variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel perantara (*Intervening*) dengan menggunakan *structural equation model* (SEM).

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Manajer (VK), Budaya Organisasi (VB), dan Kepuasan Kerja (VKK) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (KN). Ketiga variabel bebas (VK, VB, VKK) dihubungkan dengan variabel terikat (KN). Keempat pola hubungannya merupakan konstelasi masalah dalam penelitian ini.

Penelitian ini termasuk dalam tipe desain kausal yaitu untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antar variabel dan peneliti mencari tipe sesungguhnya dari fakta untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan (Zikmund dalam Ferdinand, 1999). Permasalahan yang ditampilkan dalam penelitian ini merupakan permasalahan yang dianjurkan oleh para peneliti terdahulu, yang membutuhkan dukungan untuk fakta yang terbaru.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran berdasarkan “Model Skala Likert” yaitu untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam bentuk angket/kuesioner. Dalam penelitian ini tiap item terdiri dari skala jawaban: 1, 2, 3, 4, 5. Skor tertinggi tiap item adalah 5, yang terendah adalah 1.

Bentuk butir-butir kuesioner disusun dalam pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Instrumen ini antara lain untuk pengukuran variabel Kinerja (ZN) sebagai variabel endogen atau terikat, sedang variabel eksogen atau penjelasnya adalah Kepemimpinan Manajer (VK), Budaya Organisasi (VB) dan Kepuasan Kerja (VKK). Selanjutnya instrument yang disusun tersebut diuji validitas dan dihitung reliabilitasnya. Untuk menjamin kualitas instrument dalam pengumpulan

Romli

Pengaruh Kepemimpinan
Manajer dan Budaya
Organisasi terhadap Kinerja
Melalui Kepuasan Kerja
Karyawan Bank Danamon
Cabang Bogor

data maka dalam penelitian ini menggunakan validitas content atau validitas isi.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Sampel

Hasil pengumpulan data menunjukkan gambaran responden sebagai berikut:

1. Dilihat berdasarkan usia, responden yang terlibat dalam penelitian ini usia < 25 = 30 orang atau 32,60%, 25-35 = 40 orang atau 43,40%, dan > 35 = 22 orang atau 24,00%.
2. Dilihat berdasarkan jenis kelamin, responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 27 atau 29,35% sedang pria sebanyak 65 atau 70,65%.
3. Dilihat berdasarkan pendidikan, responden yang terlibat dalam penelitian ini SMA = 15 atau 16,40%, D3 = 35 atau 38,00%, S1 = 38 atau 41,30% dan S2/S3 = 4 atau 4,30%.
4. Dilihat berdasarkan masa kerja, responden yang terlibat dalam penelitian ini < 1 tahun = 40 atau 43,40%, 1-5 tahun = 22 atau 24,00%, dan > 5 tahun = 30 atau 32,60%.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas dari instrumen yang digunakan untuk setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 1 sampai dengan 4.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kinerja (ZN)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
KN1	0,779	0,361	Valid
KN2	0,595	0,361	Valid
KN3	0,811	0,361	Valid
KN4	0,661	0,361	Valid
KN5	0,611	0,361	Valid
KN6	0,843	0,361	Valid
KN7	0,197	0,361	Tidak Valid
KN8	0,782	0,361	Valid
KN9	0,553	0,361	Valid
KN10	0,751	0,361	Valid
KN11	0,512	0,361	Valid
KN12	0,602	0,361	Valid
KN13	0,796	0,361	Valid
KN14	0,348	0,361	Tidak Valid
KN15	0,841	0,361	Valid
KN16	0,682	0,361	Valid
KN17	0,611	0,361	Valid
KN18	0,534	0,361	Valid
KN19	0,535	0,361	Valid
KN20	0,843	0,361	Valid
KN21	0,661	0,361	Valid
KN22	0,659	0,361	Valid
KN23	0,546	0,361	Valid
KN24	0,267	0,361	Tidak Valid
KN25	0,796	0,361	Valid
KN26	0,734	0,361	Valid
KN27	0,660	0,361	Valid
KN28	0,506	0,361	Valid

Dari Tabel 1 terlihat bahwa terdapat beberapa butir pernyataan yang tidak valid, yaitu pernyataan nomor 7, 14 dan 24, sehingga pernyataan tersebut harus dihilangkan dari penelitian ini sebelum dilakukan uji reliabilitas.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (VKK)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
VKK1	0,725	0,361	Valid
VKK2	0,797	0,361	Valid
VKK3	0,825	0,361	Valid
VKK4	0,557	0,361	Valid
VKK5	0,557	0,361	Valid
VKK6	0,357	0,361	Tidak Valid
VKK7	0,599	0,361	Valid
VKK8	0,759	0,361	Valid
VKK9	0,571	0,361	Valid
VKK10	0,570	0,361	Valid
VKK11	0,725	0,361	Valid
VKK12	0,581	0,361	Valid
VKK13	0,490	0,361	Valid
VKK14	0,586	0,361	Valid
VKK15	0,759	0,361	Valid
VKK16	0,357	0,361	Tidak Valid
VKK17	0,788	0,361	Valid
VKK18	0,725	0,361	Valid
VKK19	0,825	0,361	Valid
VKK20	0,557	0,361	Valid
VKK21	0,700	0,361	Valid
VKK22	0,517	0,361	Valid
VKK23	0,725	0,361	Valid
VKK24	0,354	0,361	Tidak Valid
VKK25	0,739	0,361	Valid
VKK26	0,725	0,361	Valid
VKK27	0,825	0,361	Valid
VKK28	0,759	0,361	Valid

Dari Tabel 2 terlihat bahwa terdapat beberapa butir pernyataan yang tidak valid, yaitu pernyataan nomor 6, 16 dan 24, sehingga pernyataan tersebut harus dihilangkan dari penelitian ini sebelum dilakukan uji reliabilitas.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (VB)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
VB1	0,702	0,361	Valid
VB2	0,738	0,361	Valid
VB3	0,276	0,361	Tidak Valid
VB4	0,790	0,361	Valid
VB5	0,490	0,361	Valid
VB6	0,845	0,361	Valid
VB7	0,519	0,361	Valid
VB8	0,470	0,361	Valid
VB9	0,858	0,361	Valid
VB10	0,654	0,361	Valid
VB11	0,293	0,361	Tidak Valid
VB12	0,694	0,361	Valid
VB13	0,663	0,361	Valid
VB14	0,501	0,361	Valid
VB15	0,559	0,361	Valid
VB16	0,360	0,361	Tidak Valid
VB17	0,468	0,361	Valid
VB18	0,457	0,361	Valid
VB19	0,702	0,361	Valid
VB20	0,738	0,361	Valid
VB21	0,566	0,361	Valid
VB22	0,802	0,361	Valid
VB23	0,490	0,361	Valid
VB24	0,289	0,361	Tidak Valid
VB25	0,533	0,361	Valid
VB26	0,845	0,361	Valid
VB27	0,431	0,361	Valid
VB28	0,597	0,361	Valid

Dari Tabel 3 terlihat bahwa terdapat beberapa butir pernyataan yang tidak valid, yaitu pernyataan nomor 3, 11, 16 dan 24, sehingga pernyataan tersebut harus dihilangkan dari penelitian ini sebelum dilakukan uji reliabilitas.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Manajer (VK)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
VK1	0,626	0,361	Valid
VK2	0,428	0,361	Valid
VK3	0,558	0,361	Valid
VK4	0,717	0,361	Valid
VK5	0,391	0,361	Valid
VK6	0,609	0,361	Valid
VK7	0,549	0,361	Valid
VK8	0,505	0,361	Valid
VK9	0,503	0,361	Valid
VK10	0,688	0,361	Valid
VK11	0,505	0,361	Valid
VK12	0,341	0,361	Tidak Valid
VK13	0,693	0,361	Valid
VK14	0,610	0,361	Valid
VK15	0,653	0,361	Valid
VK16	0,557	0,361	Valid
VK17	0,391	0,361	Valid
VK18	0,216	0,361	Tidak Valid
VK19	0,688	0,361	Valid
VK20	0,669	0,361	Valid
VK21	0,461	0,361	Valid
VK22	0,428	0,361	Valid
VK23	0,558	0,361	Valid
VK24	0,558	0,361	Valid
VK25	0,505	0,361	Valid
VK26	0,402	0,361	Valid
VK27	0,639	0,361	Valid
VK28	0,717	0,361	Valid

Dari Tabel 4 terlihat bahwa terdapat beberapa butir pernyataan yang tidak valid, yaitu pernyataan nomor 12 dan 18, sehingga pernyataan tersebut harus dihilangkan dari penelitian ini sebelum dilakukan uji reliabilitas.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, seperti terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Items	Koefisien Cronbach's Alpha	Keputusan
Kinerja Pegawai Karyawan (KN)	25	0,920	Reliable
Kepuasan Kerja (VKK)	25	0,902	Reliable
Budaya Organisasi (VB)	24	0,946	Reliable
Kepemimpinan Manajer (VK)	26	0,935	Reliable

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang cukup tinggi.

Pembentukan Model dan Hasil Regresi Linier

Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur hubungan kausal antara variabel VK, VB, terhadap VKK dan VKN, dengan hasil pengujian regresinya dapat dilihat pada Tabel 7 dan 8.

Gambar 1 Output Analisis Jalur

Tabel 7 Ringkasan Hasil Regresi Variabel Eksogen dan variabel Intervening terhadap Variabel Kinerja

H	X	Y	a	b	r	r ²	t	Sig.
H ₁	VK	VKK	67,648	0,385	0,346	0,120	2,841	0,006
H ₂	VB	VKK	74,943	0,291	0,351	0,123	2,870	0,006
H ₃	VK	VKN	43,880	0,608	0,549	0,301	5,043	0,000
H ₄	VB	VKN	62,513	0,391	0,472	0,223	4,118	0,000
H ₅	VKK	VKN	53,570	0,472	0,473	0,220	4,119	0,000
H ₆	VK via VKK	VKN	62,513	0,341	0,472	0,223	4,118	0,000
H ₇	VB via VKK	VKN	43,880	0,609	0,549	0,301	5,043	0,000
H ₈	VK, VB, VKK	VKN			0,667	0,444	F = 15,188	0,000

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan manajer secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan besaran pengaruh langsung sebesar 0,385 atau 38,5%. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan besaran pengaruh langsung sebesar 0,291 atau 29,1%. Kepemimpinan manajer juga secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dengan besaran pengaruh langsung sebesar 0,608 atau 60,8%. Budaya organisasi juga secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dengan besaran pengaruh langsung sebesar 0,391 atau 39,1%. Sedangkan Kepuasan kerja juga secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dengan besaran pengaruh langsung sebesar 0,472 atau 47,2%. Kepemimpinan manajer secara tak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan besaran pengaruh tidak langsung sebesar 0,341 atau 34,1%. Budaya organisasi secara tak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan besaran pengaruh tidak langsung sebesar 0,609 atau 60,9%.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian dan analisis mengenai pengaruh kepemimpinan manajer (VK) dan budaya organisasi (VB) melalui kepuasan kerja (VKK) dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (KN) DSP menghasilkan kondisi secara faktual dapat dimunculkan dalam artikel ini. Namun demikian ada beberapa hal yang menjadikan hasil penelitian ini menjadi terbatas, bahwa temuan yang dihasilkan belum mampu memberikan jawaban atau pemecahan masalah secara menyeluruh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (KN) di perusahaan. Hal ini disebabkan oleh:

1. Keterbatasan waktu dan responden penelitian, di mana responden penelitian untuk setiap sampel diambil secara acak tanpa mempertimbangkan adanya perbedaan usia, masa kerja, jenis kelamin dan lainnya.

Romli

Pengaruh Kepemimpinan
Manajer dan Budaya
Organisasi terhadap Kinerja
Melalui Kepuasan Kerja
Karyawan Bank Danamon
Cabang Bogor

2. Penggunaan kuisioner dalam pengumpulan data sampel dari responden bisa saja mengandung kelemahan terutama menyangkut objektivitas dan keseriusan responden dalam mengisi kuisioner, sehingga menyebabkan jawaban yang diberikan belum terkesan mencerminkan kondisi dan keadaan sebenarnya.
3. Peneliti hanya menggunakan variabel kepemimpinan manajer (VK) dan budaya organisasi (VB) sebagai variabel bebasnya, padahal masih banyak variabel lain yang belum dimasukkan, seperti misalnya variabel sistem kompensasi, kedisiplinan kerja dan lain sebagainya.
4. Sampel dalam penelitian masih relatif terbatas, sehingga kesimpulan yang dihasilkan tidak dapat menjangkau generalisasi yang lebih luas.
5. Dalam mengukur variabel kinerja pegawai (KN) pada penelitian ini menggunakan penilaian pribadi, sehingga ada peluang dari responden untuk memberikan jawaban ataupun tanggapan secara tidak jujur yang dapat menyebabkan data yang diperoleh kurang representatif.

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan analisis terhadap data untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan, diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan manajer dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Bank Danamon Cabang Bogor, khususnya bagian Danamon Simpan Pinjam. Dengan demikian kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Amirullah, & Budiyo, H. (2009). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anggusti, M. (2009). *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. Bandung: Book Terrace & Library.
- Anonimous. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Anonimous. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- As'ad, M. (2001). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Emanuel, A. (2011). Analisis Pengaruh Kepuasan kerja, Loyalitas Karyawan dan Perilaku Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap Efektivitas Organisasi pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa. *Tesis Program Magister Manajemen Binus University*. Jakarta: Binus University.
- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannah, S.R. (2014). Pengaruh Kepribadian Personil dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Behavior serta dampaknya terhadap Efektivitas Organisasi di Sekretariat Daerah Kota Cilegon. *Tesis Program Magister Manajemen Universitas Pancasila*. Jakarta: Universitas Pancasila.

- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the "big five" personality domains to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73-81.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th.Arie P dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A., & Prabu, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mowday, R.T, Porter, L.W, & Steers, R.M . (2005). *Employee - Organization Linkages; The Psychology Of Commitment, Absenteisme, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Novianti, W. (2010). Pengaruh trait kepribadian dan komitmen organisasi afektif terhadap organizational citizenship behavior. *Skripsi Program Sarjana Manajemen Universitas Kristen Maranatha*. Bandung: Universitas Kristen Maranatha.
- Nugroho, B.A. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Nurhayati, D. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Manajer dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Karyawan Perusahaan Kerajinan AKP CRAFT Bantul. *Skripsi*. Yogyakarta: UNY.
- Purba, D.E., & Seniati, A.N.L. (2014). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Sosial Humaniora*, 8(3), 105-111.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari teori ke praktek*. Edisi 1, cetakan 1. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliyanto, H. (2002). Analisis Efektivitas Organisasi: Studi Kasus di Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. *Tesis Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Romli

Pengaruh Kepemimpinan
Manajer dan Budaya
Organisasi terhadap Kinerja
Melalui Kepuasan Kerja
Karyawan Bank Danamon
Cabang Bogor
