

UNIVERSITY OF INDONESIA
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES
DEPARTMENT OF ADMINISTRATIVE SCIENCE
POSTGRADUATE PROGRAM
ADMINISTRATIVE SCIENCE PROGRAMME
MAJOR IN HUMAN AND RESOURCES DEVELOPMENT ADMINISTRATION

ABSTRACT

Rita Rilyawati
6905031711

ANALYZE THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO THE STAFF PERFORMANCE AT BNI GAMBIR BRANCH

xvii + 112 pages + 26 tabels + 27 pictures + attachment
Bibliography : 40 books + 10 journal / articles + 3 thesis (1980-2007)

The human performance appraisal is one of the issues frequently discussed in the human resource management. Some factors effected the staff's performance achievement are really required by the management in order to improve the staff's performance. This research will discuss the relationship among some factors such as organizational culture, motivation and transformational leadership that will impact the staff performance.

The purposes of this research are to observe : (1). The impact of organizational culture of BNI Gambir branch to its staff performance; (2). The impact of staff motivation in BNI Gambir branch to its staff performance; (3). The impact of management's transformational leadership of BNI Gambir branch to its staff performance; (4). The impact of the three blended factors above in the BNI Gambir branch to its staff performance.

In theoretical perspective, the staff performance appraisal includes the staff achievement in a company. From various methods, the performance management system is considered be able to fulfill the needs of both management and its staff in monitoring and improving staff performance. Taking account some theories having impact to staff performance, this research will explore the theories brought up by Stephen P. Robbins in organizational culture variable, by Abraham H. Maslow in motivation variable and by Bass – Avolio in transformational leadership as well as by Benardin – Russel in performance indicator.

This research used both primary and secondary data. Primary data was collected from questionnaires distributed to the BNI Gambir branch staffs and having been tested their validity and reliability. In the other hand, secondary data was collected from some institutional reports related to this research. The gathered data was processed using the SEM (Structural Equation Modeling) and software application Lisrel 8.30 version which had the functionality to confirm the relation between the construct variable and the fit of the conceptual model.

The result shows that : (1) There are positive values between organizational culture and staff Performance in BNI Gambir branch; (2) the staff motivation have positive impact to the staff performance in BNI Gambir branch; (3) There are some positive values between transformational leadership and staff Performance in BNI Gambir branch; (4) All blended variables mentioned above have positive impact to the staff performance in BNI Gambir branch. Therefore, all hypothesis mentioned in this research have been accepted.

As recommendation, it is recommended that in order to improve the staff performance in BNI Gambir branch, the management should enhance the organizational culture especially by conducting routine monitoring of tasks carried out by staffs and surveillance carried out by the supervisors or other related department having the authority such as internal audit department. It is also recommended that the management provides the outbond management training, personality development program and other courses that will promote togetherness among the staffs in order to achieve BNI's Vision and Mission.

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

ABSTRAK

Rita Rilyawati
6905031711

ANALISA PENGARUH HUBUNGAN BUDAYA KERJA, MOTIVASI PEGAWAI DAN FAKTOR KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI BNI KANTOR CABANG UTAMA GAMBIR)

xvii + 112 halaman + 26 tabel + 27 gambar + lampiran
Daftar Pustaka : 40 buku + 10 jurnal/artikel + 3 tesis (1980-2007)

Persoalan peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sentral dibicarakan dalam manajemen sumber daya manusia. Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja pegawai sangat diperlukan bagi manajemen untuk solusi peningkatan kinerja pegawai. Masalah pokok yang diangkat dalam penelitian ini adalah melihat hubungan antara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai khususnya faktor budaya kerja, motivasi dan kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh budaya kerja BNI terhadap kinerja pegawai di BNI Cabang Gambir; (2) pengaruh motivasi pegawai BNI terhadap kinerja pegawai di BNI Cabang Gambir; (3) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BNI Cabang Gambir; (4) pengaruh ketiganya secara bersama terhadap kinerja pegawai di BNI Cabang Gambir.

Dalam perspektif teori, peningkatan kinerja pegawai mencakup hasil kerja seorang pegawai di dalam perusahaan. Dari berbagai metode peningkatan kinerja pegawai, maka sistem manajemen kinerja dianggap dapat menjawab kebutuhan dari manajemen dan pegawai yang bersangkutan untuk memantau serta meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini mengambil teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins untuk variabel budaya kerja organisasi, Abraham H. Maslow untuk variabel motivasi dan Bass-Avolio untuk variabel kepemimpinan transformasional serta Benardin – Russell untuk mengukur indikator dari kinerja pegawai.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui studi lapangan dan penyebaran kuesioner yang sebelumnya telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Sedangkan data sekunder berasal dari data laporan dari berbagai instansi yang berhubungan dengan masalah penelitian. Data yang diperoleh diolah dengan SEM (Structural Equation Modelling) dan aplikasi software Lisrel versi 8.30 yang berfungsi untuk mengkonfirmasi hubungan antara variabel konstruk dan kecocokan model konseptual.

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa; (1) Terdapat pengaruh positif antara budaya kerja dengan kinerja pegawai BNI Cabang Gambir; (2) motivasi pegawai memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai BNI Cabang Gambir; (3) Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai BNI Cabang Gambir; (4) Secara bersamaan ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai BNI Cabang Gambir. Dengan demikian berbagai hipotesis yang digariskan telah terbukti.

Sebagai saran untuk meningkatkan kinerja pegawai BNI di Cabang Gambir, manajemen BNI terutama di BNI Cabang Gambir disarankan agar melakukan perbaikan budaya kerja terutama dalam kebiasaan untuk melakukan kontrol terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan baik oleh pegawai yang mengerjakannya dan peningkatan pengawasan oleh atasan dan unit lain yang mempunyai kewenangan tersebut. Perbaikan budaya kerja juga dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan outbond, pelatihan kepribadian dan berbagai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan rasa kebersamaan untuk mencapai tujuan visi dan misi BNI.