

ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SELF
EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR
DANAGUNG BAKTI

ANALYSIS OF THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL
CLIMATE, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND
SELF-EFFICACY ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN
BPR DANAGUNG BAKTI

Harsetyo Fajrihan Prakoso
BPR Danagung Bakti Yogyakarta
email : harsetyofprakoso@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil atau pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan self efficacy terhadap kinerja pada karyawan BPR Danagung Bakti Yogyakarta. Jumlah responden sebanyak 81 orang karyawan, yang ditentukan melalui metode proportional stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan, semakin kuat kepemimpinan transformasional, dan semakin tinggi self efficacy karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Kata kunci: Perilaku Kerja Inovatif, Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy.

ABSTRACT

Performance is the result or achievement of a person as a whole over a certain period of time in carrying out the tasks compared to various possibilities, as well as the standards of work, targets or the other criteria agreed upon. An organization needs to pay attention to the factors that influence performance. The aim of this study is to investigate the impact of organizational climate, transformational leadership, and self-efficacy on the performance of BPR Danagung Bakti Yogyakarta employees. The number of respondents is 81 employees determined through the proportional stratified random sampling method. Data is collected through interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The results show that organizational climate,



Jurnal Perilaku
Dan Strategi
Bisnis

Vol.6 No.2, 2018

Hal. 137 - 146

transformational leadership, and self-efficacy have a positive effect on the employees' performance. This shows that the better the perceived organizational climate, the stronger transformational leadership, and the higher self-efficacy of employees, it will increase their performances.

Keywords: Performance, Organizational Climate, Transformational Leadership, Self-efficacy.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dewasa ini, dimana dunia semakin terasa sempit karena kemajuan teknologi, terutama di bidang informasi, komunikasi dan teknologi, terlihat tuntutan tugas bagi semua pihak yang semakin meningkat dan semakin berat. Kemajuan teknologi yang pesat juga berdampak terhadap persaingan antar perusahaan untuk itu perlu adanya inovasi yang dilakukan untuk dapat bertahan dalam persaingan. Inovasi sangat penting bagi kinerja perusahaan dan keberlanjutan keunggulan bersaing yang dimiliki (Smith et al., 2005). Wahono dan Abdullah (2010) berpendapat bahwa inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena tujuan utama dari inovasi yaitu untuk memenuhi permintaan sehingga produk-produk inovasi adalah salah satu yang bisa digunakan sebagai keunggulan dalam bersaing bagi perusahaan. Perilaku inovasi karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang cukup dinamis (Yuan and Woodman, 2010).

BPR Danagung Bakti merupakan BPR hasil akuisisi atas PT BPR Asokamitra. Nama PT BPR Asokamitra kemudian diubah menjadi PT BPR Danagung Bakti. PT BPR Danagung Bakti secara resmi digunakan menyusul turunnya persetujuan Menteri Keuangan RI pada 29 Februari 1996.

Melihat begitu pentingnya Kinerja dipengaruhi oleh variabel Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Self efficacy, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada BPR Danagung Bakti di Yogyakarta tentang "Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Danagung Bakti di Yogyakarta".

Hasil penelitian Hutahaean (2005), Sari dan Ulfa (2013), dan Noor dan Dzulkifli (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian Imran dan Anis-ul-Haque (2011), Khan et al. (2012), dan Syaumi (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin baik sifat pemimpin yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja dari karyawan tersebut, namun hasil penelitian Noor dan Dzulkifli (2013) menyatakan kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja, artinya kepemimpinan tidak memiliki dampak terhadap kinerja.

Hasil penelitian Hsi-Chi Hsiao et al. (2011), Wahyuningrum, dkk. (2012), dan Momeni et al. (2014) menyatakan bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi self efficacy yang dimiliki di dalam diri karyawan tersebut maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, namun hasil penelitian Salanova et al. (2012) menyatakan self efficacy tidak mempengaruhi kinerja.

H1 : Variabel Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Self efficacy secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Danagung Bakti di Yogyakarta.

H2 : Variabel Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Self efficacy secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Danagung Bakti di

Yogyakarta.

H3 : Iklim Organisasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Danagung Bakti di Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Dihilhat dari sifat permasalahannya penelitian ini termasuk penelitian koeralasional. Penelitian korelasional merupakan jenis penelitian yang mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain. Derajat hubungan variabel-variabel dinyatakan dalam satu indeks yang dinamakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel atau untuk menyatakan besar kecilnya hubungan antara kedua variabel (Sugiyono, 2009, 14).

Berdasar dari jenis analisis datanya penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data numerical (angka) yang diolah dengan metode statik. Data berupa angka pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian angket. Pendekatan kuantitatif pada dasarnya dilakukan untuk penelitian inferensial (pengujian hipotesis) dan menyandarkan pada suatu probabilitas penolakan atau penerimaan hipotesis (Sugiyono, 2012). Jenis penelitian ini adalah observational analitik dengan rancangan penelitian case control study karena penelitian kasus kontrol merupakan satu-satunya cara yang relatif murah, mudah dan cepat untuk mencari asosiasi antara faktor risiko dengan penyakit yang jarang ditemukan (Suradi, 2002). Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, dituangkan dalam bentuk dan angka-angka. Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanatif (analitik). Penelitian eksplanatif bertujuan untuk mengetahui mengapa situasi atau kondisi tertentu terjadi atau apa yang mempengaruhi terjadinya sesuatu. Berdasarkan sifat kaitan antar variabelnya, survey eksplanatif dibagi menjadi dua yaitu komparatif dan asosiatif. Sifat komparatif yaitu bermaksud membuat komparasi (membandingkan) antara variabel yang satu dengan variabel lainnya yang sejenis. Sedangkan sifat asosiatif yaitu bermaksud untuk menjelaskan hubungan (korelasi) antara variable (Krisyantono, 2007:42).

Dilihat dari sifat datanya merupakan penelitian observasi, yaitu merupakan metode pengumpulan data yang paling alamiah dan paling banyak digunakan tidak hanya dalam dunia keilmuan, tetapi juga dalam berbagai aktivitas kehidupan. Secara umum, observasi berarti pengamatan, penglihatan. Sedangkan secara khusus, dalam dunia penelitian, observasi adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, mencari bukti terhadap fenomena sosial keagamaan (perilaku, kejadian-kejadian, keadaan, benda, dan simbol-simbol tertentu) selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasi, dengan mencatat, merekam, memotret fenomena tersebut guna penemuan data analisis (Sugiyono, 2009:18).

Penelitian ini menggunakan survey eksplanatif yang bersifat asosiatif yaitu jenis survey yang digunakan ketika peneliti ingin mengetahui mengapa situasi atau kondisi tertentu terjadi atau apa yang mempengaruhi terjadinya sesuatu. Peneliti tidak hanya menggambarkan terjadinya fenomena tetapi telah mencoba menjelaskan mengapa fenomena itu terjadi dan apa pengaruhnya. Dengan demikian, peneliti ingin menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2009:18).

Menurut Sugiyono (2007:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini populasinya adalah

karyawan BPR Danagung Bakti Yogyakarta berjumlah 101 orang.

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada intinya menyatakan bahwa sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar mewakili, jika tidak maka hasil penelitian tersebut akan salah. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan maka peneliti memakai rumus Slovin (Umar, 2004:74).

Data dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 2.0. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (rhitung) bernilai positif dan lebih besar dari $r_{tabel} = 0,1956$ yang berarti valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BPR Danagung Bakti Yogyakarta dapat diketahui mengenai gambaran karakteristik responden. Penjelasan mengenai karakteristik responden dalam jenis kelamin, tingkat usia, masa kerja dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden merupakan profil dari 81 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Diketahui bahwa yang menjadi responden adalah karyawan yang bekerja pada BPR Danagung Bakti Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1 Karakteristik Responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Kriteria	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	- Laki – laki	48	59
	- Perempuan	33	41
	Total	81	100
2	Tingkat Usia		
	- <20	7	9
	- 20 – 25	13	16
	- 26 – 30	10	12
	- 31 – 35	10	12
	- 36 – 40	9	11
	- 41 – 45	10	12
	- 46 – 50	7	9
	- 51 – 55	8	10
	- 56 – 60	7	9
Total	81	100	
3	Tingkat Pendidikan		
	- SMU	8	10
	- D3	24	30
	- S1	49	60
	- S2	-	-
	- S3	-	-
Total	81	100	
4	Masa Kerja		
	- 1 – 5	16	20
	- 6 – 10	18	22
	- 11 – 15	20	25
	- 16 – 20	12	14
	- 21 – 25	8	10
	- 26 – 30	7	9
	Total	81	100

Pada tabel 1 menunjukkan hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah karyawan BPR Danagung Bakti yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 dengan presentase 59% dari total jumlah responden. Jumlah karyawan perempuan sebanyak 33 orang dengan persentase 41% dari total jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia menunjukkan bahwa responden pada BPR Danagung Bakti yang berusia dari < 20 tahun berjumlah 7 orang dengan jumlah persentase 9% dari jumlah responden sebanyak 81 orang. Jumlah pegawai berusia 20 – 25 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 16%. Jumlah pegawai yang berusia dari 26 -30 tahun berjumlah 10 orang dengan jumlah persentase 12%. Jumlah pegawai yang berusia dari 31 - 35 tahun berjumlah 10 orang dengan jumlah persentase 12%. Jumlah pegawai yang berusia dari 36 - 40 tahun berjumlah 9 orang dengan jumlah persentase 11%. Jumlah pegawai yang berusia dari 41 - 45 tahun berjumlah 10 orang dengan jumlah persentase 12%. Jumlah pegawai yang berusia dari 46 - 50 tahun berjumlah 7 orang dengan jumlah persentase 9%. Jumlah pegawai yang berusia dari 51 - 55 tahun berjumlah 8 orang dengan jumlah persentase 10%. Jumlah pegawai yang berusia dari 56 – 60 tahun berjumlah 7 orang dengan jumlah persentase 9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dominan berusia 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 13 orang.

Reliabilitas adalah suatu derajat ketepatan, ketelitian dan keakuratan yang ditunjukkan dalam pengukuran instrumen dimana pengujian bisa dilakukan internal dengan pengujian suatu analisis konsistensi dalam butir-butir yang telah ada. Pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik Cronbach's Alpha instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alphas lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r alpha Tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,715	0,60	Reliabel
2	Iklim Organisasi	0,761	0,60	Reliabel
3	Kemimpinan Transformasional	0,727	0,60	Reliabel
4	Self Efficacy	0,758	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel adalah karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat digunakan dalam melakukan penelitian dan menguji hipotesis dalam penelitian dan telah memenuhi syarat reliabilitas.

Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis statistik kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Danagung Bakti di Yogyakarta.

Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang telah dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini kebebasan (df) = $n - 2 = 101 - 2 = 99$, didapat r tabel = 0,1956. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2005). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Butir Pertanyaan	Korelasi Item	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	1	0,571	Valid
		3	0,381	Valid
		4	0,552	Valid
		5	0,614	Valid
		6	0,577	Valid
		7	0,387	Valid
		8	0,660	Valid
		9	0,604	Valid
		10	0,406	Valid
		2	Iklim Organisasi	1
2	0,679			Valid
3	0,744			Valid
4	0,665			Valid
5	0,611			Valid
6	0,724			Valid
7	0,738			Valid
8	0,585			Valid
9	0,558			Valid
10	0,605			Valid
3	Kepemimpinan Transformasional	1	0,445	Valid
		2	0,593	Valid
		3	0,629	Valid
		4	0,567	Valid
		5	0,392	Valid
		6	0,583	Valid
		7	0,575	Valid
		8	0,611	Valid
4	Self Efficacy	1	0,426	Valid
		2	0,559	Valid
		3	0,567	Valid
		4	0,660	Valid
		5	0,665	Valid
		6	0,664	Valid
		7	0,754	Valid
		8	0,740	Valid
		9	0,679	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.865	5.210		4.005	.000
	Iklim Organisasi	-.101	.103	-.148	-.989	.326
	Kepemimpinan Transformasional	.376	.122	.327	3.074	.003
	Self Efficacy	.250	.121	.310	2.061	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2018

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Serentak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.025	3	30.008	4.269	.008 ^b
	Residual	541.259	77	7.029		
	Total	631.284	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi

Sumber : Data primer diolah, 2018

Pembuktian kebenaran hipotesis 1 menggunakan uji F, yaitu dengan menguji koefisien Regresi Linier Berganda secara bersama sama. Uji statistiknya adalah uji F dan hipotesis yang digunakan yaitu:

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Self efficacy sebagai variabel bebas terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Self efficacy sebagai variabel bebas terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 4,269 dengan signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 ditolak, dan H_a diterima.

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Self efficacy mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan maka digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi linier berganda secara parsial. Hipotesa yang diajukan yaitu:

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X1 (Iklim Organisasi) diperoleh nilai t hitung = $b_1 (-0,989)$ dengan tingkat signifikan 0,326; untuk variabel X2 (Kepemimpinan Transformasional) $b_2 3,074$ dengan tingkat signifikan 0,003; dan untuk variabel X3 (self efficacy) $b_3 2,061$ dengan tingkat signifikansi 0,043. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, maka Hipotesis kedua diterima.

Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,1956 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. dengan hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut:

- Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) Indikator dengan kode Q1 = 0,571; Q3 = 0,381; Q4 = 0,552; Q5 = 0,614; Q6 = 0,577; Q7 = 0,387; Q8 = 0,660; Q9 = 0,604; Q10 = 0,406 dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,05.
- Untuk variabel Iklim Organisasi (X1) Indikator dengan kode Q1 = 0,643; Q2 = 0,679; Q3 = 0,744; Q4 = 0,665; Q5 = 0,611; Q6 = 0,724; Q7 = 0,738; Q8 = 0,585; Q9 = 0,558; Q10 = 0,605 dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,05.
- Untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) Indikator dengan kode Q1 = 0,445; Q2 = 0,593; Q3 = 0,629; Q4 = 0,567; Q5 = 0,392; Q6 = 0,583; Q7 = 0,575; Q8 = 0,611 dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,05.

4. Untuk variabel Self efficacy (X3) Indikator dengan kode Q1 = 0,426; Q2 = 0,559; Q3 = 0,567; Q4 = 0,660; Q5 = 0,665; Q6 = 0,664; Q7 = 0,754; Q8 = 0,740; Q9 = 0,679 dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian uji validitas, dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh valid karena nilai keseluruhan variabel terhadap tingkat signifikansi $>0,05$, sedangkan hasil nilai korelasi item dari penelitian diatas 0,3 sehingga dapat dikatakan kuat. Menurut Sgiyono (2012: 33) suatu uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor dan skor total dan apabila korelasi setiap faktor tersebut positif 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,715. Variabel Iklim Organisasi (X1) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,761; Kepemimpinan Transformasional (X2) sebesar 0,727; Self Efficacy (X3) sebesar 0,758.

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari keempat variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel. Menurut Ghazali (2006: 33) suatu pengujian statistika dengan menggunakan suatu teknik statistic yaitu teknik Cronbach's Alpha dan instrument dapat dikatakan reliabel dalam mengukur variabel apabila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. Sugiyono (2012 :456) mengungkapkan reliabilitas berkenaan dengan suatu derajat konsistensi stabilitas dan temuan data.

Ketiga variabel independen yang diuji secara individual yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan BPR Danagung Bakti Yogyakarta adalah kepemimpinan transformasional (dengan koefisien 0,327). Variabel berikutnya yang memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi adalah self efficacy (dengan koefisien 0,310). Sedangkan iklim organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan (dengan koefisien -0,148). Variabel independen kepemimpinan transformasional, dan self efficacy penelitian berpengaruh positif. Semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi kinerja yang timbul dari karyawan tersebut. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian dari Imran dan Anis-ul-Haque (2011), Khan et al., (2012), dan Syaumi (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu semakin tinggi Self efficacy yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga perilaku kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian dari Hsi-Chi Hsiao et al., (2011), Wahyuningrum, dkk. (2012), dan Momeni et al., (2014) yang menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi variabel iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan BPR Danagung Bakti Yogyakarta.

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0,05. Dari variabel-variabel independen pada penelitian ini, pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen adalah yang paling dominan adalah iklim organisasi, dapat dilihat pada tabel 5.2 rata-rata yang diperoleh variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 68,08.

Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan self efficacy memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Danagung Bakti. Seperti contoh variabel self efficacy, responden sudah mampu mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan, responden membantu rekan kerja dibidang lain. Menurut Banduran (1996) mendefinisikan self efficacy penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. Schultz (2005) self efficacy sebagai perasaan terhadap kecukupan, efisiensi dan kemampuan dalam menhadasi kehidupan.

Hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersamaan dari seluruh variabel independen (iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan self efficacy) terhadap

kinerja karyawan pada BPR Danagung Bakti Yogyakarta menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar 4,269 dengan tingkat signifikansi 0,008 (kurang dari 0,05).

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan sebagai berikut:

1. Jika nilai F lebih dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentakdan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada F tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dan penelitian maka telah didapatkan bahwa Variabel Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Self efficacy secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Danagung Bakti di Yogyakarta.
2. Setelah melakukan penelitian dan analisa menggunakan Uji Parsial atau Uji t maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Self efficacy secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Danagung Bakti di Yogyakarta.
3. Kepemimpinan Transformasional menjadi variabel paling dominan sedangkan Variabel Iklim Organisasi tidak memberikan pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Danagung Bakti di Yogyakarta seperti yang diharapkan.

SARAN

1. Pertama, karyawan BPR Danagung Bakti Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya di tempat bekerja.
2. Pimpinan BPR Danagung Bakti Yogyakarta diharapkan dapat memberikan pengaruh yang baik dalam segi menumbuhkan rasa percaya diri dari karyawan sehingga dapat memberikan iklim organisasi yang baik dan meningkatkan self efficacy karyawan yang berhubungan dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 1996. Mechanisms of Moral Disengagement in The Exercise of Moral Agency. *Journal of Personality and Social Psychology*. 71(2), pp: 364-374.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Harits, B. 2005. *Teori Organisasi 3. Jilid Ketiga*, Bandung: Insani Press.
- Hsi-Chi, H., Jen-Chia, C., Ya-Ling, T., and Su-Chang, C. 2011. The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*. 1(1), pp: 31-36.
- Hutahaean, E.S. 2005. Kontribusi Pribadi Kreatif dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif. *Proceeding Seminar Nasional PESAT*. h: 159-167.

- Khan, M.J., Naeem, A., and Muhammad, N.R. 2012. Leadership Styles as Predictors of Innovative Work Behavior. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*. 9(2), pp: 17-22.
- Momeni, M., Habib, E., and Mohammad, B.A. 2014. The Effect of Employees' Self-Efficacy on Innovative Work Behavior at Social Security Organization Employees in Ardabil Province. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. 3(8), pp: 29-32.
- Noor, H.M., and Dzulkifli B. 2013. Assessing Leadership Practices, Organizational Climate and Its Effect towards Innovative Work Behaviour in R&D. *International Journal of Social Science and Humanity*. 3(2), pp: 129-133.
- Salanova, M., Laura, L., and Isabel, M.M. 2012. The Dark and Bright Sides of Self-Efficacy in Predicting Learning, Innovative and Risky Performances. *The Spanish Journal of Psychology*. 15(3), pp: 1123-1132.
- Sari, A.N., dan Cherly, K.U. 2013. Perilaku Inovasi Karyawan Ditinjau dari Empat Kuadran Iklim Organisasi (The Analysis of Employee Innovation Behavior based on Four Quadrants Organizational Climate). *PREDICARA*. 2(1), h: 1-7.
- Schultz, D., and Schultz, E.S. 2005. *Theories of Personality 8th Edition*. Belmont: Wodsworth.
- Smith, K.G., Christoper, J.H., and Kevin, D.C. 2005. Existing Knowledge, Knowledge Creation Capability, and The Rate of New Product Introduction in High-Technology Firms. *Academy of Management Journal*. 48(2), pp:346-357.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung; Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syaumi, I. 2013. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Karyawan di PT. NIP. Tesis Ilmu Psikologi Universitas Indonesia.
- Wahyuningrum, S.M., Sunu, W., dan Rizky, A. 2012. Dampak Self Efficacy terhadap Perilaku Inovasi Apoteker di Rumah Sakit. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*. 1(2), h: 49-55.
- Wahono, S., dan Abdullah, K. 2010. *The Mantra: Rahasia Sukses Berinovasi Jawara-Jawara Industri dalam Negeri*. Jakarta: Prenada.
- Wirawan, N. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar: Keramat Emas.
- Yuan, F-R., and Woodman, R. W. 2010. Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*. 53(2), pp: 323-342.