

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, WEWENANG JABATAN, DAN IKLIM ORGANISASITERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR NBP AEKNABARA**

Lapiti Gokmatua Sagala

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indonesia

Email: lapitisagala22@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP Aek nabara. Populasi dari penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan PT. BPR NBP Aek nabara. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel acak, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 30 orang karyawan PT. BPR NBP Aek nabara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} 12,037 > t_{tabel} 1,705$ dengan nilai signifikan yakni $sig. 0,000 < 0,05$. Wewenang jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} 15,467 > t_{tabel} 1,705$ dengan nilai signifikan yakni $sig. 0,000 < 0,05$. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} -9,107 < t_{tabel} 1,705$ dengan nilai signifikan yakni $sig. 0,000 < 0,05$. Sementara itu variabel kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $F_{hitung} 426,441 > F_{tabel} 2,98$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Melalui pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,978.

Kata kunci : *Kepemimpinan, wewenang jabatan, iklim organisasi, kinerja karya*

Pendahuluan

Perkembangan sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi.

PT. BPR NBP Aek nabara, merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang simpan pinjam dengan jenis produk simpanan, deposito, dan kredit. PT BPR NBP Aek nabara memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan demokrasi, wewenang jabatan dan iklim organisasi. Permasalahan kinerja karyawan di PT. BPR NBP Aek nabara adalah jumlah SDMnya. Jumlah SDM yang tidak mencapai target di PT BPR NBP Aek nabara dapat dilihat dari belum tercapainya target SDM yang harus menduduki posisi- posisi atau jabatan tertentu dalam perusahaan , Ada posisi tertentu yang jumlah karyawannya belum terealisasi.

Dari rencana kerja 2017 pencapaian jumlah SDM 86,08% atau mengalami penurunan dibanding tahun 2016 sebesar 2,86%. IC belum terealisasi sesuai rencana 2017 sebanyak 4 orang dan sesuai yang diharapkan bahwa setiap kantor harus ada IC pengawasan. Staff operasional

hanya terealisasi 20 orang , kurang 5 orang dari rencana 2017. Dari data diatas dapat disimpulkan, bahwa kurangnya kebijakan dari perusahaan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Wewenang Jabatan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR NBP Aek nabara**”.

**Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis
Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah mengenai pemimpin seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu demi pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Menurut Burhanuddin didalam Mesiono (2015:57): “Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan membrikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan”. Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi”.

Wewenang Jabatan

Wewenang jabatan adalah dasar untuk melakukan suatu tindakan, perbuatan dan melakukan kegiatan/aktivitas perusahaan. Wewenang jabatan merupakan kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk memerintah bawahannya. Menurut A. Allen dalam bukunya, Management and Organization : Wewenang adalah jumlah kekuasaan (powers) dan hak (rights) yang didelegasikan pada suatu jabatan.

Iklim Organisasi

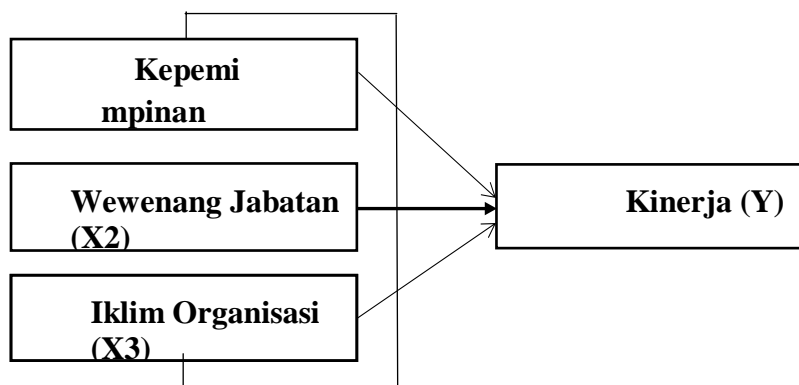
Istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiur i dan G. Litwin. Tiaguri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (setting) dimana perilaku muncul: lingkungan (environment), lingkungan pergaulan (milieu), budaya (culture), suasana (atmosphere), situasi (situation), pola lapangan (field setting), pola perilaku (behaviour setting) dan kondisi (conditions) Menurut Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Kinerja

Kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, persediaan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Menurut Wibowo (2014 : 3) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Wewenang Jabatan secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Kepemimpinan, wewenang jabatan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan metode kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh antara kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP Aeknabara. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, peneliti mengumpulkan data dengan teknik slovin. Jumlah populasi pada PT. BPR NBP Aeknabara adalah sebanyak 100 karyawan, sementara sampel yang diambil berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin maka diperoleh sampel sebanyak 30 orang.

Setelah ditetapkan item – item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan yang berkaitan dengan indikator – indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan (Sanusi, 2011 : 41).

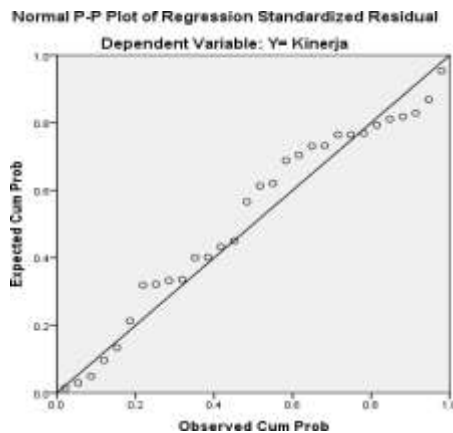
Penelitian ini menggunakan beberapa indikator atau pernyataan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 22. Data diolah dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Uji asumsi klasik
2. Analisis regresi linier berganda
3. Uji hipotesis

Pembahasan

1. Uji asumsi klasik

Uji normalitas



Gambar 2: Uji Normalitas

Gambar 2 mengindikasikan bahwa model regresinya telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar di atas distribusinya mengikuti garis diagonal (Singgih Santoso, 2013).

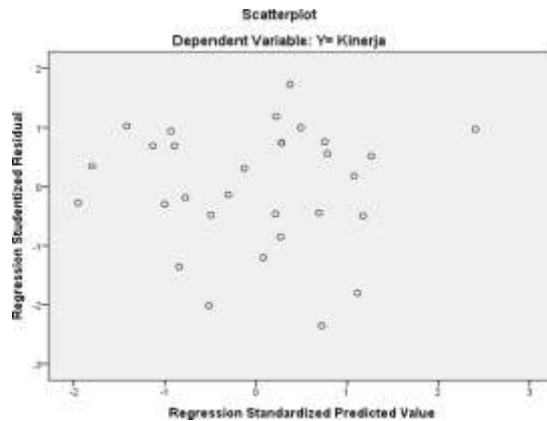
Uji Multikolinearitas

Tabel 1.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	.116	8.590
Wewenang jabatan	.207	4.832
Iklm organisasi	.109	9.189

Dari tabel di atas menunjukkan ketiga variabel independent yakni, variabel kepemimpinan (X1), variabel wewenang jabatan (X2), dan variabel iklim organisasi (X3) lebih kecil dari 10 yaitu (8.590, 4.832, dan 9.189). Sedangkan nilai *tolerance*-nya lebih besar dari 0,10 yaitu (0.116, 0.207, 0.109). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar : 3

Gambar 3 di atas telah menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas dan teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada tabel regresi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2.

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.977	1.296		2.296	.030		
X1= Kepemimpinan	.800	.066	.976	12.037	.000	.116	8.590
X2= Wewenang Jabatan	.813	.053	.941	15.467	.000	.207	4.832
X3= Iklim Organisasi	-.674	.074	-.915	-9.107	.000	.109	9.189

a. Dependent Variable: Y= Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 2,977 + 0,800 X1 + 0,813 X2 - 0,674 X3 + e$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 2.977. Angka tersebut menunjukkan tingkat pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP Aek nabara.
2. Variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,800. Nilai koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek nabara. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,800.
3. Variabel wewenang jabatan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,813. Nilai koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif variabel wewenang jabatan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek nabara. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan variabel wewenang jabatan sebesar 1, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,813.
4. Variabel iklim organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,674. Nilai koefisien negatif menunjukkan tidak adanya hubungan positif variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek nabara. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan variabel iklim organisasi sebesar 1. Maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,674.
5. Dari ketiga nilai antara pengaruh kinerja, wewenang jabatan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek nabara terdapat perbedaan, dimana variabel wewenang jabatan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek nabara.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.977	1.296		2.296	.030
X1= Kepemimpinan	.800	.066	.976	12.037	.000
X2= Wewenang Jabatan	.813	.053	.941	15.467	.000
X3= Iklim Organisasi	-.674	.074	-.915	-9.107	.000

a. Dependent Variable: Y= Kinerja

a. Uji t Untuk Kepemimpinan (X1)

Dari hasil analisis didapat t_{hitung} sebesar 12,037 sedangkan nilai t_{tabel} digunakan taraf

signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 30 - 4 = 26$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,705. Dengan demikian $t_{hitung} 12.037 > t_{tabel} 1.705$ dengan nilai probabilitas t yakni $sig. 0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak H_0 dan menerima H_1 maka adanya pengaruh.

b. Uji t Untuk Wewenang Jabatan (X2)

Dari hasil analisis didapat t_{hitung} sebesar 15,467 sedangkan nilai t_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 30 - 4 = 26$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,705. Dengan demikian $t_{hitung} 15,467 > t_{tabel} 1.705$ dengan nilai probabilitas t yakni $sig. 0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak H_0 dan menerima H_2 maka adanya pengaruh yang signifikan antara variabel wewenang jabatan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji t Untuk Iklim Organisasi (X3)

Dari hasil analisis didapat t_{hitung} sebesar -9,107 sedangkan nilai t_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 30 - 4 = 26$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,705. Dengan demikian $t_{hitung} -9,107 < t_{tabel} 1.705$ dengan nilai probabilitas t yakni $sig. 0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu H_0 diterima dan H_2 ditolak maka tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel wewenang jabatan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.550	3	170.850	426.441	.000 ^b
	Residual	10.417	26	.401		
	Total	522.967	29			

a. Dependent Variable: Y= Kinerja

b. Predictors: (Constant), X3= Iklim Organisasi, X2= Wewenang Jabatan, X1= Kepemimpinan

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 22 terlihat pada tabel diatas diperoleh besarnya F_{hitung} adalah 426,441 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% dengan $df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan $df2 = n - k = 30 - 4 = 26$ sehingga diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 2,98. Dengan demikian $F_{hitung} 426,441 > F_{tabel} 2,98$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_4 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), wewenang jabatan (X2), iklim organisasi (X3) secara simultan (bersama-sama) dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.990 ^a	.980	.978	.63296	2.302

a. Predictors: (Constant), X3= Iklim Organisasi, X2= Wewenang Jabatan, X1=

Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Y= Kinerja

Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 97,8 % pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek nabara dipengaruhi oleh variasi ketiga independen yang digunakan tersebut. Sedangkan sisanya 3,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Dengan demikian hubungan ketiga variabel bisa dikatakan kuat karena Adjusted R Square bernilai lebih dari setengah faktor yang mempengaruhi yang lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai t_{hitung} sebesar 12,037 sedangkan nilai t_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 30 - 4 = 26$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,705. Dengan demikian $t_{hitung} 12,037 > t_{tabel} 1,705$ dengan nilai probabilitas t yakni $sig. 0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak H_0 dan menerima H_1 , maka adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Wewenang Jabatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai t_{hitung} sebesar 15,467 sedangkan nilai t_{tabel} 1,705 digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 30 - 4 = 26$. Dengan demikian $t_{hitung} 15,467 > t_{tabel} 1,705$ dengan nilai probabilitas yakni $sig. 0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu H_2 diterima dan H_0 ditolak, maka adanya pengaruh yang signifikan antara variabel wewenang jabatan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Iklim Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis didapat t_{hitung} sebesar -9,107 sedangkan nilai t_{tabel} 1,705 digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 30 - 4 = 26$. Dengan demikian $t_{hitung} -9,107 < t_{tabel} 1,705$ dengan nilai probabilitas yakni $sig. 0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu H_0 diterima dan H_3 ditolak, maka tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Wewenang Jabatan(X2), Iklim Organisasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil penelitian berdasarkan perhitungan dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1), wewenang jabatan(X2), dan iklim organisasi (X3). Dengan demikian $F_{hitung} 426,441 > F_{tabel} 2,98$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Kesimpulan

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP Aek nabara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 12,037 > t_{tabel} 1,705$ dan nilai signifikan yakni : $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesa diterima.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara wewenang jabatan terhadap kinerja karyawan pada

- PT. BPR NBP Aek nabara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 15,467 > t_{tabel} 1,705$ dan nilai signifikan yakni : $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesa diterima.
3. Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP Aek nabara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} -9,107 < t_{tabel} 1,705$ dan nilai signifikan yakni : $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesa ditolak.
 4. Adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan (X1), wewenang jabatan (X2), dan iklim organisasi (X) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP Aek nabara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 426,441 > F_{tabel} 2,98$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti semua variabel berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek nabara.
 5. Adjusted R Square sebesar 0,978. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 97,8 % pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek nabara dipengaruhi oleh variasi ketiga independen yang digunakan, yaitu pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek nabara, sedangkan sisanya 3,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Saran

1. Perusahaan harus mampu meningkatkan integritas kepemimpinan yang baik serta memotivasi para karyawan agar dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah serta tata tertib yang baik. Perusahaan yang maju pasti memiliki sosok pemimpin yang mampu mengatur karyawannya dengan baik sehingga menjadi perusahaan besar.
2. Pemimpin atau karyawan yang memiliki suatu wewenang jabatan harus dapat memberikan sebuah respon positif terhadap bawahan serta mengatur bawahan sehingga mereka dapat memberikan pelayanan terbaik di perusahaan. Ide-ide serta gagasan-gagasan yang cemerlang dari seorang atasan juga sangat penting untuk perusahaan.
3. Perusahaan harus selalu memperhatikan iklim organisasi dalam perusahaan, karena iklim organisasi yang baik tentunya dapat membuat suasana perusahaan menjadi lebih harmonis, serta meningkatkan semangat kerja bagi para karyawan.
4. Untuk personalia, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR NBP Aek nabara dengan cara menerapkan kepemimpinan (X1), wewenang jabatan (X2), dan iklim organisasi (X3). Dengan penerapan ini kinerja karyawan akan meningkat dan sekaligus memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia. 2015
- Ariyani, E.D. (2012). *Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja* (Studi pada Karyawan tetap di polman Bandung). *Manajerial*, 11 (21), 68-80.
- Aryansyah, I. & Kusumaputri, E.S. (2013). *Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan*. *Humanitas*, 10 (1), 75-86.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian (edisi XIII)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barnes, J.N., Christensen, David S. & Stillman, Tyler. (2012). *Organizational Leadership And Subordinate Effect In Utah's Certified Public Accounting Professional*. *The Journal of Business Research*, 29 (5), 1567-1582.

- Choliq, Abdul. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit Ombak
- Dele, A.O., Nanle, M. & Abimbola, O.S. (2015). *Impact of Leadership Style On Organizational Climate In The Nigerian Insurance Industry*. International Journal of Business and Industrial Marketing, 1 (3), 45-52.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia: Jilid 1.
- Gunawan Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartanto, Y.M. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*. Thesis Magister Psikologi, Pasca Sarjana. Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Mahdinezhad, M., Suniadi, T.B., Silong, A.D.B. & Omar, Z.B. (2013). *Transformasional, Transactional, Leadership Style and Job Performance of Academic Leaders*. International Education Studies, 6, (11), 29-34.
- Putra, K.B.S.M. & Suwandana, I Gusti M. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Unud, 6 (5), 2417-2444
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Tiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2014, hlm. 36
- Wirawan. 2013. *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.