

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Cilandak

Nurtisa Asyarofi *¹

NFH Ginting²

Julinta Paulina³

^{1,2,3} Universitas Tama Jagakarsa

*e-mail: Tisaasyarofi60@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Cilandak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Cilandak. Sampel yang digunakan yaitu *Proportionate Random Sampling* dan diperoleh responden sebanyak 76. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yg digunakan yaitu analisis deskriptif, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi *Rsquare*. Berdasarkan hasil uji penelitian secara simultan hasil analisis variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) dilihat *fhitung* sebesar 19,181 dengan *ftabel* sebesar 3,12 atau $19,181 > 3,12$ dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah $0,00 < 0,05$. Dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Cabang Cilandak. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi pada *Rsquare* sebesar 0,344 atau 34,4%. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 34,4% terhadap Kinerja Karyawan, 65,6% perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

*This study aims to determine the effect of Leadership Style and Organizational Culture partially and simultaneously on employee performance at PT Bank Mandiri Cilandak Branch. The population used in this study were 93 employees of PT Bank Mandiri Cilandak Branch. The sample used was Proportionate Random Sampling and obtained 76 respondents. The data source used is primary data obtained through distributing questionnaires. While the data analysis techniques used are descriptive analysis, simple and multiple linier regression tests, correlation coefficient tests and *Rsquare* determination. Based on the results of the simultaneous research test, the results of the analysis of the Leadership Style (X1) Organizational Culture (X2) Employee Performance (Y) variable are seen *fhitung* of 19.181 with *ftabel* of 3.12 or $19.181 > 3.12$ and the resulting significant value is $0.00 < 0.05$. It is said that the variables of Leadership Style and Organizational Culture simultaneously affect the Performance of Employees of PT Bank Mandiri Cilandak Branch. The results of multiple regression analysis show the results of the coefficient of determination on *Rsquare* of 0.344 or 34.4%. This means that the Leadership Style and Organizational Culture together have an effect of 0,344 or 34,4%, 65,6% of changes in employee performance can be explained by other variables outside this study.*

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture and Employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur paling penting yang ada didalam suatu perusahaan. setiap perusahaan perlu memiliki sumber daya yang berkompeten dalam peningkatan kualitas mutu untuk memajukan bisnisnya. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan dengan baik agar sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tetap terjaga dan terus berkembang. keberadaan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatur maupun mengendalikan SDM disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik maupun psikis yang dimilikinya berfungsi semaksimal mungkin dalam mencapai

tujuan perusahaan. Kualitas yang dimiliki pemimpin sering dianggap menjadi faktor paling penting dari keberhasilan maupun kegagalan suatu perusahaan. Setiap pemimpin memiliki pola atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memberikan dan menggerakkan arahnya kepada setiap bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan yang diperintahkan oleh pimpinannya tanpa adanya tekanan. Upaya yang dilakukan pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai yang dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku karyawan yang ada pada suatu perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Kinerja secara umum diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar sesuai dengan target kerja. Kinerja juga merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi sebagaimana seseorang mencapainya. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat berkaitan, karena pada dasarnya setiap manusia memiliki nilai, keyakinan, sifat dan perilaku yang berbeda beda.

METODE

Dalam pengumpulan data untuk penelitian skripsi ini penulis melakukan dengan dua cara, yaitu Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). pengumpulan data yang penulis lakukan dengan membaca beberapa buku referensi, jurnal, majalah dikampus, laporan perusahaan serta mengumpulkan data mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Data yang diperoleh yaitu data skunder, yakni data yang memang benar keasliannya, seperti definisi dari pendapat beberapa para ahli. Dalam pengumpulan data, peneliti juga melakukan penelitian lapangan. Kegiatan yang dilakukan pada penelitian ini meliputi pengenalan mengenai perusahaan dan pengumpulan data mengenai masalah yang akan diteliti dengan melakukan wawancara, observasi maupun mengadakan kuesioner.

Populasi pada penelitian ini sebanyak 93 dan sampel dari populasi berjumlah 76 dengan menggunakan rumus slovin. Lalu mencari sampel dengan menggunakan teknik *Proportionate Random Sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	51	67,1
Perempuan	25	32,9
Total	76	100
Usia	Frekuensi	persentase (%)
20 - 25 Tahun	34	44,7
26 - 30 Tahun	6	7,9
31 - 35 Tahun	8	10,5
> 36 Tahun	28	36,8
total	76	100

Berdasarkan tabel diatas terlihat sebanyak 76 responden bahwa 67,1% responden berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan 32,9% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini terbukti sebagian besar karyawan di PT Bank Mandiri Cabang Cilandak berjenis kelamin laki - laki dan

dapat terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 20–25 tahun sebanyak 34 orang. Selanjutnya usia 26-30 tahun sebanyak 6 orang serta usia 31-35 tahun sebanyak 8 orang dan usia lebih dari 36 tahun sebanyak 28 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Bank Mandiri Cabang Cilandak berusia 20-25 tahun.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
I	(Constant)	7,253	6,142	-	1,181	0,242
	Gaya Kepemimpinan	0,354	0,174	0,209	2,039	0,045
	Budaya Organisasi	0,643	0,139	0,474	4,612	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 7,253 + 0,354X_1 + 0,643X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai sebesar 0,354 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tingginya gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja yang diperoleh karena adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin.
- b) Budaya organisasi mempunyai nilai sebesar 0,643 yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tingginya budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja yang diperoleh karena sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan.

UJI KOEFISIEN KORELASI

Correlations				
		Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,385**	,392**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	76	76	76
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,385**	1	,554**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	76	76	76
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,392**	,554**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	76	76	76

- 1) Nilai koefisien korelasi antara variabel Y dan variabel X1 ataupun nilai r_{yx1} yakni 0,392, artinya hal ini menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan tidak kuat terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai koefisien korelasi diantara variabel Y dengan variabel X2 atau nilai r_{yx2} sebesar 0,554 artinya hal ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi tidak terlalu kuat terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien antara variabel X1 dan variabel X2 atau r_{x1x2} yakni sebesar 0,385, artinya hal ini menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak kuat terhadap kinerja karyawannya.
- 4) Nilai signifikansinya yaitu :
 - a) Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05 =$ korelasi.
 - b) Budaya organisasi dan kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05 =$ korelasi.
 - c) Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar $0,001 < 0,05 =$ korelasi.

UJI HIPOTESIS T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	7,253	6,142	-	1,181	0,242
	Gaya Kepemimpinan	0,354	0,174	0,209	2,039	0,045
	Budaya Organisasi	0,643	0,139	0,474	4,612	0,001

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,039 lebih besar dari T_{tabel} 1,993 dengan tingkat Signifikan sebesar $0,045 < 0,05$. Maka disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai T_{hitung} yakni 4,612 yang dimana lebih besar dari nilai T_{tabel} 1,993 dengan signifikan $0,00 < 0,05$. Maka disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan mengenai Kinerja Karyawannya.

UJI HIPOTESIS F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	841,843	2	420,921	19,181	,001
	Residual	1601,947	73	21,944	-	-
	Total	2443,789	75	-	-	-

F tabel = $df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$, $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 76-3$, F tabel = 3,12

- 1) terlihat dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , yaitu dengan menggunakan tabel output SPSS. Diketahui nilai F_{hitung} 19,279 > 3,12 maka berdasarkan pengambilan keputusan uji F disimpulkan hipotesis dapat diterima, artinya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.
- 2) Terlihat dari nilai signifikan output Anova terdapat nilai signifikannya yaitu $0,00 < 0,05$, maka berdasarkan pengambilan keputusan pada uji f disimpulkan bahwa Hipotesis dapat diterima, artinya secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawannya.

EVALUASI HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil uji hipotesis, variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial diperoleh nilai T_{hitung} (2,039) > T_{tabel} (1,993) dengan memiliki nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan uji korelasi serta uji determinasi (R^2), hasil dari korelasi berada diantara variabel Gaya kepemimpinan dan variabel Kinerja Karyawan atau nilai ryx_1 sebesar 0,392 atau 39,2%. Maka hal ini menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 39,2% sisanya 60,8% karena dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Budaya Organisasi secara parsial diketahui T_{hitung} (4,612) > T_{tabel} (1,993) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan dari hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, terdapat nilai koefisien korelasi antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan sebesar 0,554 atau 55,4%, maka hal ini telah menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yakni 55,4% dan sisanya 44,6% yang terpengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan pada analisis variabel Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Dapat dilihat nilai F_{hitung} > F_{tabel} yakni 19,181 > 3,12 dengan signifikan yang dihasilkan adalah $0,00 < 0,05$. Terlihat dari hasil analisis koefisien determinasi terdapat nilai R_{square} yakni 0,346 atau 34,4%, yang berarti 65,6% merupakan perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan yang dikaitkan pada variabel lainnya diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Dimana dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial, diperoleh $T_{hitung} 2,039 > T_{tabel} 1,993$ dengan sig $0,045 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial pada Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial, diperoleh $T_{hitung} (4,612) > T_{tabel} (1,993)$, yakni dengan nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, dalam hasil analisis variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan, dapat diketahui $f_{hitung} (19,181) > f_{tabel} (3,12)$, dan nilai signifikan yang dihasilkan $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- fandi, P (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke 2). AZANAF A PUBLISHING.
- Duddy Dinantara, M., Yuda, K. (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Shabu Hachi Veteran Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Manajemen Edisi Khusus*.
- Djatola Djampangau (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Palu. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 84.
- Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- Gunawan, H., & Agus Baharudin, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT KMPlus. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 9(2), 173–177.
- Hasibuan H, Malayu, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Tadbir Peradaban* (Vol. 2, Issue 2, pp. 119–123).
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 31.
- Nugroho (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636.
- Putra, B. A., Sang, A., & Noviarini, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi. *Al-Misbah*, 3(1), 32–40.
- Putri Yulia, H., & Rakhmanita, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT Multi Teknik Telaga Indonesia Tangerang Banten Indonesia. *Journal of Management and Social Sciences*, 2(4), 122–135.
- Rivai Veithzal (2018). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, edisi empat, Jakarta: Rajawali Pers.

Semet, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 858–866.