

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDY KASUS BANK BUKOPIN CABANG JEMBER)

Diny Vesilia Sari

Dra. Retno Endah S. MM, Dra. Wenny, MT., Msi

**Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Muhammadiyah Jember**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Bank Bukopin Cabang Jember: (1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Jember. (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Jember. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 63 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sensus. Dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Jember, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Jember

Kata kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance (Case Study of Bank Bukopin Jember Branch: (1) Organizational culture affects employee performance at Bank Bukopin Jember Branch 2. Leadership style influence employee performance at Bank Bukopin Branch Jember. The sample in this research are 63 respondents. The sampling technique used the census population From the results of this study stated that organizational culture has a positive and significant impact on employee performance at Bank Bukopin Jember Branch, leadership style has a positive and significant influence on employee performance on Bank Bukopin Jember Branch

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pencapaian dalam organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, karena sumber daya manusia berperan penting terhadap jalannya suatu

organisasi. Suatu perusahaan beroperasi dengan memadukan antara sumber daya yang ada untuk menghasilkan produksi yang dapat dipasarkan dan dapat di terima oleh konsumen. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, manusia dan mesin. Apabila semua sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan dapat mempermudah

perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Selain itu sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi harus diakui dan diterima oleh manajemen (Siagian, 2010).

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Sedarmayanthi (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Setiap suatu organisasi tidak terlepas dari budaya yang diciptakan dilingkungan organisasi yang bersangkutan. Budaya membedakan lingkungan organisasi yang satu dengan lingkungan organisasi yang lain, baik dalam cara berinteraksi maupun dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Seiring dengan bergulirnya waktu budaya akan terbentuk dalam suatu organisasi yang dapat dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi organisasi secara keseluruhan. Menurut Robbins & Coulter (2012) Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin merupakan salah satu bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja. Disamping itu kemampuan pemimpin dalam

menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Robbins, 2012).

Bank Bukopin adalah salah satu instansi yang didalamnya bekerja individu-individu dengan latar belakang yang berbeda. Sebagai sebuah organisasi, tentunya memiliki budaya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Budaya organisasi yang telah dianut selama ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan didapatkan kondisi bahwa tingkat kinerja dari para pegawai di instansi tersebut belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang kantor sebelum waktunya. Di samping itu pada saat jam kerja masih terlihat beberapa pegawai yang meninggalkan kantor. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karyawan bukanlah hal yang mudah dilakukan, karena efektifitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dalam pertumbuhan organisasi yang dipimpinya serta kepuasan karyawan terhadap pimpinannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Namun pada kenyataannya masih terdapat banyak karyawan kurang mendapat dukungan dan perhatian oleh pimpinan sehingga berakibat pada

menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada produktifitas perusahaan yang tidak optimal sehingga tidak dapat mencapai tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Hasibuan (2014:10) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2012) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

GAYA KEPEMIMPINAN

Rivai (2014) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya

KINERJA KARYAWAN

Menurut Winardi dalam Waridin dan Guritno (2005) mengatakan kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan

bagian karyawannya berdasarkan standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

METODELOGI PENELITIAN

1. DEFINISI OPERASIONAL

Dalam penelitian ini diamati variabel-variabel yang mempengaruhi loyalitas Konsumen antara lain :

a. Variabel Independen

Variabel Independen atau variable bebas terdiri dari 2 variabel yaitu Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2).

1. Budaya Organisasi (X1)

Menurut Robbins & Coulter (2012) Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Budaya Bank Bukopin merupakan suatu cerminan aturan perilaku yang umum disebut dengan Kode Etik. Dalam menjalankan kegiatan usahanya serta menimbang nature bisnis yang dijalankan Bank Bukopin erat dengan unsur "Trust" (Kepercayaan), maka sebagai suatu organisasi. Budaya organisasi di Bank Bukopin yaitu tanggap dalam melayani nasabahnya, Rapi dalam bekerja dan administrasinya, Disiplin dan lain sebagainya. Berikut ini sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Indikator budaya organisasi :

a. Professionalism

(Profesionalisme), menguasai tugas dan bertanggung jawab untuk memberikan hasil terbaik.

- Sehingga karyawan dituntut untuk berkompeten dan Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Respect Others (Respek kepada pihak lain, menghargai peran dan kontribusi setiap individu, saling membantu serta peduli lingkungan untuk menghasilkan sinergi positif, Karyawan memiliki Peduli, bekerja sama dan Ramah, santun dan komunikatif .
 - c. Integrity (Integritas), mengutamakan kejujuran, ketulusan, kedisiplinan dan komitmen untuk membangun kepercayaan, Karyawan harus Jujur dan tulus dalam melayani nasabah, Disiplin dan berkomitmen dalam bekerja.
 - d. Dedicated to Customer (Mengutamakan nasabah), mengutamakan pelayanan dan kepuasan nasabah. Orientasi pada kecepatan, kemudahan, kenyamanan, Proaktif dan responsif.
 - e. Excellence (Kesempurnaan): melakukan perbaikan terus-menerus untuk meningkatkan nilai tambah dan selalu menjadi yang terbaik. Inovatif dan kreatif, Orientasi pada nilai tambah dan hasil terbaik
2. Gaya Kepemimpinan (X2)
- Rivai (2014) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Berikut ini indikator gaya kepemimpinan:
- a. Sifat. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, dan ciri-ciri di dalamnya.
 - b. Kebiasaan. Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
 - c. Tempramen. Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.
 - d. Watak. Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).
 - e. Kepribadian. Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik keperibadian yang dimilikinya.
- b. Variabel Dependen
- Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160). Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Meggison, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;:

- a. Kuantitas pekerjaan. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan atau seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- b. Kualitas pekerjaan. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Dan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- c. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang

berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

- d. Kerjasama Tim (Teamwork) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- e. Kreatifitas (Creativity) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi

2. POPULASI DAN SAMPEL

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) 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. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Bukopin Cabang Jember. Dalam metode ini dikarenakan jumlah karyawan Bank Bukopin berjumlah 63 orang, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel dan dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode populasi (sensus).

B. Sampel

Sampel adalah merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi (Kuncoro, 2009: 124). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 responden.

yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Budaya Organisasi (X1)	0,978	1,022
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,978	1,022

Sumber: Lampiran 6 Data Diolah, 2018

PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Uji Instrumen Data

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali, 2013). Dapat disimpulkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid

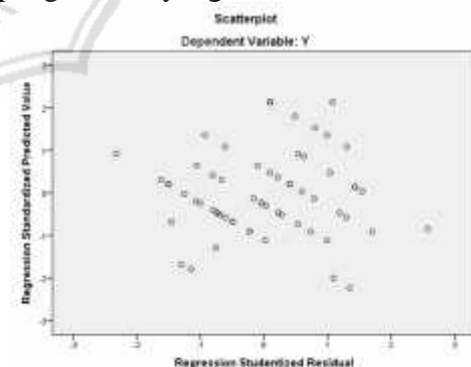
B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

B. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 1

Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran 6, Data Diolah 2018

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolonieritas

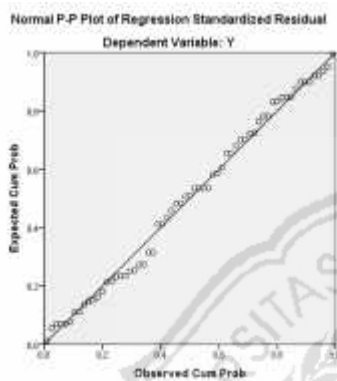
Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan

Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas

maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak.



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Lampiran 6 Data Diolah 2018

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	5,583	2,013
2	Budaya Organisasi (X1)	0,202	0,074
3	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,532	0,067

Sumber: Lampiran 6 Data Diolah ,2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,583 + 0,202X_1 + 0,532X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- $b_1...b_3$: Koefisien regresi untuk variabel X1, X2,
- X₁ : Budaya Organisasi
- X₂ : Gaya Kepemimpinan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5,583 menunjukkan bahwa pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 5,583.
- b. $b_1 = 0,202$ pada budaya organisasi, artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,202 satu satuan, dengan catatan apabila gaya kepemimpinan konstan.
- c. $b_2 = 0,532$ pada gaya kepemimpinan, artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,532 satu satuan, dengan catatan apabila budaya organisasi konstan.

4. Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan secara parsial (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika

taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel Hasil Uji t dan Koefisien Determinasi

No	Uji t				
	Variabel	Taraf Sig.	Sig. Hitung	t Hitung	t tabel
1	Budaya Organisasi (X1)	0,05	0,008	2,747	1.671
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,05	0,000	7,991	

Sumber: Lampiran 6, Data Diolah, 2018

Dari tabel diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai $t_{hitung} (2,747) > t_{tabel} (1,671)$ dan signifikansi $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember). T_{hitung} positif, artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember).
- Variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai $t_{hitung} (7,991) > t_{tabel} (1,671)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember). T_{hitung} positif, artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Semakin baik gaya

kepemimpinan seorang atasan maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember).

B. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Deteminasi

0,556

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.8 Hasil Analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember). Dapat dilihat dari Adjusted R square (R^2) menunjukkan sebesar 0,556 atau 55,6% dan sisanya 44,4% di pengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan, disiplin kerja, loyalitas pelanggan dan karakteristik individu dll.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 63 karyawan pada Bank Bukopin Cabang Jember dengan

instrument penelitian untuk mengukur variabel budaya organisasi sebanyak 5 item, variabel gaya kepemimpinan sebanyak 5 item dan pengukuran variabel kinerja karyawan sebanyak 5 item. Dari uji validitas dan realibilitas diketahui seluruh masing-masing adalah valid dan reliabel karena nilai r_{hitung} masing dari semua variabel $> r_{tabel}$.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan variabel bebas (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin Cabang Jember secara parsial.

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,008 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2,747) $> t_{tabel}$ (1,671) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pandapotan (2013) dan Dwi (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan masa kerja terhadap produktivitas karyawan, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember).

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf

signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (7,991) $> t_{tabel}$ (1,671) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Warni (2014), Layornado (2016) dan Sasingkelo, dkk (2016) yang menyatakan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember).

KESIMPULAN DAAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya:

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember). Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember).
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember). Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan seorang atasan maka akan semakin meningkatnya kinerja

karyawan (studi kasus pada Bank Bukopin Cabang Jember).

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan Bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama hendaknya menambah variabel bebas karena dalam penelitian ini masih ada yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, kepuasan, kepemimpinan, disiplin kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael dan Baron. 2007. *Performance Management*. Alih Bahasa: Toni Setiawan. Tugu Publisher. Yogyakarta.
- Bernardin, H. J. Russel, J. E. A. 1998. *Human Resource Management: an Experiential Approach*. Singapore: Irwin. McGraw-Hill.
- Covey, S. R. (2007). **Tujuh Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif**. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Effendy, Onong Uchjana. 2002. *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikologis*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Andi offset
- Ghozali, Imam. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsuko, Riniwati. 2011. **“Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”**. UB Press: Malang
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)**. Bumi Aksara. Jakarta
- Jones, G. and George, J.M. 2008. *Contemporary Management, 5th edition, United States of America*: McGraw-Hill International.
- Kartono, Kartini, 2008 : **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persad.
- Kartono, Kartini, 2008. **Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?** Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. **“Metode Reset Untuk Bisnis Dan Ekonomi”**. Jakarta: Erlangga.
- Layonardo, Irwin dan Michael Adwijaya. 2016. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. X**. Jurnal AGORA Vol. 4 No.2 2016
- Maramis, Enrco. 2013. **Kepemimpinan, Budaya Organsasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN (Persero) Cabang Manado**. Jurnal EMBA Vol.1 No. 4 Desember 2013 ISSN : 2303-1174
- Marzuki. 2002. **Metodologi Riset**. Yogyakarta : Prasetya Widi Pratama.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen*

- Sumber Daya Manusia.** Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mas'ud, F. (2004). **Survei Diagnosis Organisasional.** Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Munandar. 2001. **Budaya Organisasi.** Gramedia. Jakarta
- Oei, Istijanto. 2010. **Riset Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Penerbit PT. Gramedia.
- Pangandaheng, Steven Christian. 2017. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kopersi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.** Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Juni 2017 Hal. 2358-2366
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.** Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 1998. **Perilaku Organisasi "Konsep, Kontroversi dan Aplikasi"**. Jakarta: Prehalindo.
- Robbins, Setphen P. 2006. **Perilaku Organisasi.** Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia : Jakarta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. **Perilaku Organisasi.** Salemba Empat. Jakarta
- Roscahya, Agung. 2013. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Siti Khodijah Sidoarjo.** Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.2 No. 12 2013
- Sasingkelo, dkk. 2016. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dab Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HORIGUCHI SINA INSANI.** Jurnal EMBA Vol. 4 No.4 Desember 2016. ISSN 2303-1174
- Sedarmayanti.2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.** Bandung; PT Refka Aditama
- Siagian, Sondang P. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara
- Sirait Justine, 2006. **Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.** Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. **"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D"**. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah, 2013. **Kepemimpinan Dalam Manajemen.** Jakarta : Rajawali Pers.
- Thoha. 2010. **Kepemimpinan dalam Manajemen,** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal. 49-50).
- Trang, Dwi Sandi. 2013. **Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara.** Jurnal EMBA Vol 1 No 3 September 2013, Hal 208-216. ISSN 2303-1174
- Warni, Ester Dwi. 2014. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekertaris Daerah Kabupaten Temanggung.** Jurnal Riset Manajemen Provesia Vol.1 No.1 Mei 2014 Hal: 64-77

