

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG TANGERANG**

Denok Sunarsi ^{*}, Ine Yuliani
Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
Email: denoksunarsi@gmail.com^{*}

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang. Metode penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Dan menggunakan sebanyak 67 responden dengan menggunakan *Random Sampling* dan pengambilan data dengan rumus *Solvin*. Hasil penelitian dapat dilihat dari Uji F yang memberikan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,173 > 3,140$) maka H_a diterima, sehingga dinyatakan bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Tangerang.

Kata Kunci : “Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan”.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at Bank BTN Tangerang Branch Office. This research method is quantitative descriptive analysis. The sample of this study was 67 respondents using Random Sampling and data collection using Solvin formula. The results of the study can be seen from the F Test which gives the results of $F_{count} > F_{table}$ ($33,173 > 3,140$) then H_a is accepted, the variables of leadership style and organizational culture on the performance of Bank BTN employees.

Keywords: "Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance".

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Supaya tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai sudah menjadi kewajiban untuk memberikan motivasi agar lebih meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Menurut Hariandja (2011) “Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi”.

Berdasarkan hasil survey awal, diketahui bahwa gaya kepemimpinan Bank

BTN Kantor Cabang Tangerang yaitu gaya kepemimpinan Birokratis dan kinerja karyawannya diketahui mengalami fluktuatif.

Budaya Organisasi di Bank BTN Kantor Cabang Tangerang telah merumuskan “POLA PRIMA” yaitu “pelayanan prima (*service excellent*), inovasi (*innovation*), keteladanan (*role model*), profesionalisme (*professionalism*), integritas (*integrity*), kerjasama (*teamwork*)”. Kelima kata itu memiliki makna sehingga mendorong kepada semua karyawannya untuk meningkatkan prestasi

terutama dalam melayani perkreditan masyarakat . Berdasarkan hasil survey di Bank BTN Kantor Cabang Tangerang, banyak karyawan yang kurang tanggap dan peduli terhadap keinginan nasabah, terlihat dari hal sederhana sebagian sikap karyawan yang jarang senyum dan bersikap ramah, sehingga terlihat budaya organisasinya yang belum kondusif.

Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang berpengaruh pada pengetahuan kerja yang diberikan oleh pimpinan terlalu sedikit, sedangkan jumlah karyawan yang kurang banyak di beberapa divisi menyebabkan beberapa karyawan sering mengambil jam lembur.

Berdasarkan tabel hasil penelitian kinerja karyawan diatas, dapat dilihat bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya pada Bank BTN kantor Cabang Tangerang. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan selama 3 tahun yang berlangsung dari tahun 2015 hingga tahun 2017. Namun terjadi penurunan kinerja secara signifikan pada tahun 2017, sehingga target tidak didapat secara baik atau sempurna. Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis meneliti dengan judul : “**Pengaruh Gaya Ke pemimpinan Dan Budaya O rganisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang**”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan birokratis masih berlaku pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang.
2. Kurang perhatiannya pimpinan terhadap karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang.

3. Budaya organisasi pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang yang tidak kondusif.
4. Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang kurang tanggap dan peduli terhadap keinginan nasabah.
5. Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang belum bekerja secara optimal.
6. Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang belum menerapkan ketepatan waktu yang baik dalam penyelesaian pekerjaan.

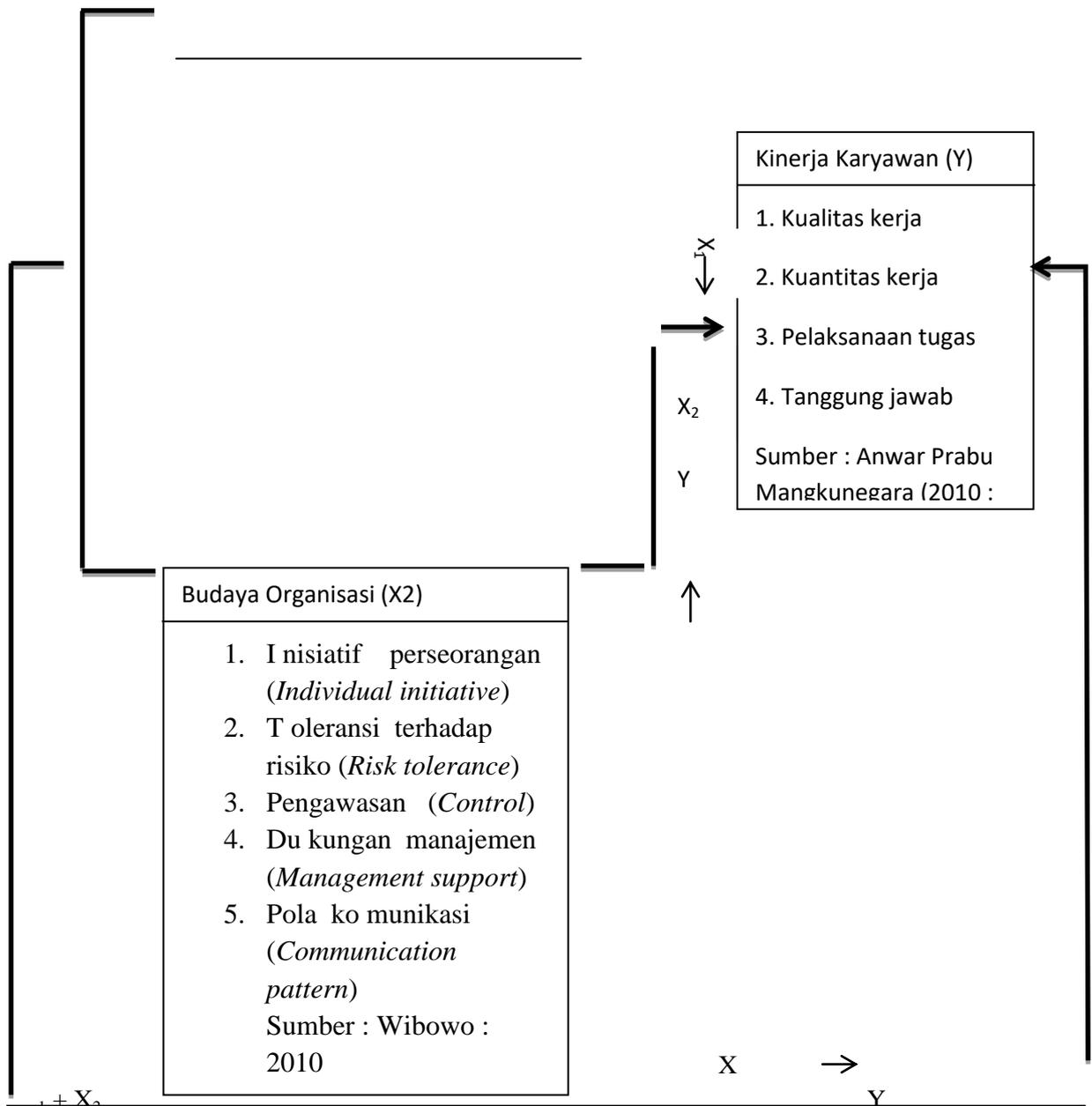
C. Rumusan Masalah

Berdasarkan oleh pembatasan masalah diatas, maka dengan ini peneliti rumusan masalah adalah “ Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang?”.

D. Kerangka Berfikir

Gaya Kepemimpinan (X1)

1. Gaya kepemimpinan eksekutif
2. Gaya kepemimpinan pecinta pengembangan (*developer*)
3. Gaya kepemimpinan otokratis yang baik hati



H

3

E. Hipotesis

Rumusan hipotesis yang diketengahkan dalam penelitian ini sebagaimana gambar diatas adalah sebagai

“Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang”.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi, mengatur, mengarahkan serta mengkoordinir orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan kepemimpinan adalah cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) bahwa Kepemimpinan adalah “aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”.

B. Budaya Organisasi

Pengertian Rivai dan Mulyadi (2012:373), bahwa “Pengertian budaya menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Definisi lain menyebutkan budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.”

Pengertian Laudon dan Laudon (2012:97), bahwa “Organisasi adalah struktur formal yang stabil dan formal yang mengambil sumber daya dari lingkungan dan memprosesnya untuk menciptakan *output*”. Menurut para ahli Robbins dan Judge (2014), bahwa “Kultur organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota

yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya”.

C. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja “merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Lain hal dengan, Siagian (2016) mendefinisikan pengertian Kinerja “sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai”.

METODELOGI PENELITIAN

A. Ruang lingkup Penelitian

Yang telah menjadi objek penelitian ialah Bank BTN Kantor Cabang Tangerang yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 1, Cikokol Tangerang 15118 Telp. 021-5539363 Fax. 021-5537977.

B. Poppulasi dan Sampel

Populasi yang akan ingin dijadikan objek dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Bank BTN Kantor Cabang Tangerang sebanyak 203 orang.

Sedangkan teknik cara pengambilan sampel ialah menggunakan rumus Slovin Azhari (2010) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 67 karyawan

Metode cara pengumpulan data meliputi pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder.

C. Metode Analisis Data

Metode analisis data meliputi analisis deskriptif, pengujian instrumen data (uji kualitas data) yang terdiri dari “uji validitas” dan “uji reliabilitas”. Kemudian pengujian kelayakan data (asumsi klasik) yang terdiri dari “uji normalitas”, “uji multikolinieritas”, “uji heterokedastisitas” dan “uji autokorelasi”, analisis data (uji statistik) yaitu “regresi linear sederhana”, “uji korelasi product moment” dan “analisis koefisien determinasi” serta “uji hipotesis/uji t”

D. Operasional Variabel

Variabel pada penelitian terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kajian konsultan independent, “Price Water House Coopers, pemerintah melalui menteri BUMN dalam surat No. 5 – 544/MMBU/2002 memutuskan Bank BTN (Persero) sebagai Bank umum dengan fokus

bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi”.

B. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 67 responden yang akan menjadi sampel dalam penelitian, dilakukan pembedaan terhadap jenis kelamin, dan usia karyawan. Gambaran data responden karyawan Bank BTN Kantor Cabang Tangerang sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

	Jenis Kelamin			Cumulative Percent
	Frequency	Percent	Valid Percent	
Laki-laki	47	70.1	70.1	70.1
Perempuan	20	29.9	29.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Tabel 1

Sumber : hasil pengolahan data

2. Berdasarkan Usia

Perbedaan kondisi karyawan seperti usia dapat menunjukkan perilaku responden dalam kinerja karyawan. Pengelompokan ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan dari kelompok usia yang lebih berpotensi bekerja secara optimal pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang :

Tabel 2

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

	Usia	Freq uenc y	Perce nt	Vali d Per cent	Cumulative Percent
Valid	31-40 Tahu n	16		23.9	23.9
	41-50 Tahu n	19		28.4	28.4
	> 50 Tahu n	32		47.8	100.0
	Total	67		100.0	100.0

Sumber : hasil pengolahan data

3. Pengujian Instrumen Data

Pengujian instrumen diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian.

a. Uji Validitas

Taraf nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan tingkat pengujiannya 95%. Berikut ini hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan, yaitu:

Tabel 3

Uji Validitas Variabel X_1, X_2, Y

Sumber : hasil pengolahan data

No.	r Hitung Varia bel X1	r Hitung Varia bel X2	r Hitung Varia bel Y	r tabel	Keputusan
1	0,429	0,418	0,368	0,240	V alid
2	0,430	0,478	0,598	0,240	V alid
3	0,346	0,431	0,381	0,240	V alid
4	0,613	0,526	0,509	0,240	V alid
5	0,810	0,568	0,555	0,240	V alid
6	0,514	0,425	0,542	0,240	V alid
7	0,746	0,618	0,678	0,240	V alid
8	0,822	0,498	0,540	0,240	V alid
9	0,802	0,433	0,714	0,240	V alid
10	0,410	0,638	0,499	0,240	V alid

b. Uji Reliabilitas

Taraf nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) dengan adalah 95%. Berikut ini hasil perhitungan uji reliabilitas pada masing-masing variabel, sebagai berikut :

Tabel 4

Uji Re liabilitas Data

Sumber : hasil pengolahan data

No	V ariabel	r hitun g	r table	Kesimpula n
1	Gaya Kepemim inan (X_1)	0 ,791	0 ,240	Re liabel
2	ya Organisas i (X_2)	0 ,673	0 ,240	Re liabel
3	Ki nerja Karyawa n (Y)	0 ,731	0 ,240	R eliabel

**c. Pengujian Kelayakan Data
(Asumsi Klasik)**

1.) Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	“Statistic”	“Df”	“Sig.”	“Statistic”	“Df”	“Sig.”
“Kinerja Karyawan (Y)”	.076	10	.164	.973	10	.036

“a. Lilliefors Significance Correction”

“Sumber :hasil pengolahan data”

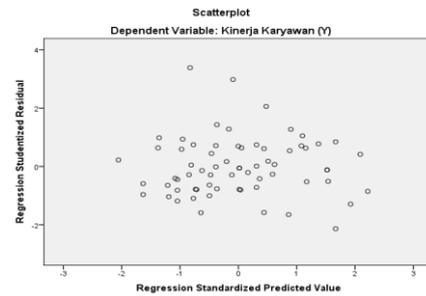
2.) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tol	VIF
1 (Constant)	9.839	3.652		2.694	.009		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.355	.096	.403	3.689	.002	.642	1.557
Budaya Organisasi (X2)	.407	.113	.395	3.614	.002	.642	1.557

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

3.)



“Sumber : Data primer yang diolah”

Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedast

Pada gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* titik-titik diatas tersebut telah menyebar di atas dan dibawah pada angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguanheteroskedastisitas.

4.) Uji Multikolinearitas

Tabel 6

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 0.642

5.) “Uji Auto korelasi”

“Model Summary^b”

“Model”	“R”	“R Square”	Adjusted “R Square”	“Std. Error of the Estimate”	“Durbin-Watson”
1	.713 ^a	.509	.494	2.765	1.988

“a. Predictors:

(Constant), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)”

“b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)”

sumber :hasil pengolahan data

Sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini tidak ada autokorelasi. Dengan demikian kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Analisis Data (Uji Statistik)

Correlations^b

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2- tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=67

Sumber :hasil pengolahan data

Coefficients^a

**Tabel
10**

Modell		Un standar dized Coefficients		Standar dized Co efficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.839	3.652		2.69 4	.00 9
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.355	.096	.403	3.68 9	.00 0
	Budaya Organisasi (X2)	.407	.113	.395	3.61 4	.00 1

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Correlations^b

		Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya Organisasi (X2)	Pearson Correlation	1	.636**
	Sig. (2- tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.636**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=67

Sumber :hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0. 636, maka disimpulkan variabel “budaya organisasi” memiliki tingkat hubungan **kuat** terhadap”kinerja karyawan”.

3.) Pengujian Hipotesis

4.) Tabel 11

Hasil Uji t X₁ Terhadap Y

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	17.415	3.256		5.348	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.563	.084	.639	6.704	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber :hasil pengolahan data

(b). Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 12

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	13.999	3.796		3.688	.000
Budaya Organisasi (X2)	.656	.099	.636	6.646	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji t X₂ Terhadap Y

Sumber :hasil pengolahan data

**Tabel 17
Hasil Uji Hipotesis**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.097	2	253.548	33.173	.000 ^b
	Residual	489.172	64	7.643		
	Total	996.269	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber :hasil pengolahan data

PENUTUP

A. KE SIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil penelitian, maka penulis telah menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan thitung > ttabel (6,704 > 1,997) sehingga dinyatakan dapat berpengaruh positif dan signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan thitung > ttabel (6,646 > 1,997) dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Dari Uji F yang memberikan hasil Fhitung > Ftabel (33,173 > 3,140) maka H_a diterima, sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif

dan signifikan secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Tangerang.

SARAN

Berikut saran yang dapat di sampaikan :

1. Pemimpin perlu mengupayakan dalam memberikan pengarahan yang jelas untuk meningkatkan gaya kepemimpinan khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.
2. Manajemen bisa lebih menghargai pendapat/ide, serta tenaga dari karyawan, agar karyawan merasa dihargai dalam mengemukakan pendapatnya, sehingga karyawan bisa memusatkan perhatian, pikiran serta tenaganya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Maka dari itu, bagian kepegawaian GBA (*General Brand Administration*) Bank BTN Kantor Cabang Tangerang wajib memberikan info pengembangan karir secara transparan, obyektif dan kontinyu kepada semua karyawan. Selain itu pengembangan karir dalam aspek individu maupun organisasi dapat dilakukan secara sinergis dan berkelanjutan sehingga karir karyawan akan terarah menuju profesional.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan faktor-faktor lain terkait pengelolaan sumber daya manusia yang dihubungkan dengan kinerja karyawan suatu perusahaan misalnya gaya kepemimpinan atau budaya organisasi untuk dijadikan variabel penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, M. T. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Thoha, M. (2010). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Aplikasinya*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

