

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Dearahma Melindasari

Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA) Jawa Barat Indonesia
Email: dearahma9@gmail.com

Abstrak

Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit. Penelitian untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung secara parsial maupun simultan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan rentang skala likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tabulasi sederhana, analisis jalur, analisis korelasi, analisis linier berganda, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Warung Buncit Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit. Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Warung Buncit Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta. Kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan adanya upaya untuk penelitian lebih lanjut mengenai factor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan; budaya organisasi; kinerja pegawai

Abstract

Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at Bank Syariah Mandiri Jakarta Branch WarungBuncit. Presearch to find out, analyze, and explain the influence of Organizational Leadership and Culture on Employee Performance at Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Branch partially or simultaneously. This research includes quantitative research. The method used in this study is descriptive verifiative. Respondents in this study were Employees at Bank Syariah Mandiri Jakarta Branch Warung Buncit 100 people. Data collection techniques use questionnaires with likert scale ranges. The data analysis used in

this study is simple tabulation analysis, path analysis, correlation analysis, multiple linear analysis, and determination coefficient test using spss program version 22.0. The results showed that there was a positive and significant influence between leadership and employee performance at Warung Buncit Bank Syariah Mandiri Jakarta Branch. Organizational culture has a positive and significant influence on employee performance at Bank Syariah Mandiri Jakarta Branch Warung Buncit. The leadership and culture of the organization has a positive and significant effect on employee performance simultaneously at Warung Buncit Bank Syariah Mandiri Jakarta Branch. Leadership is the variable that has the strongest influence on employee performance at Bank Syariah Mandiri Jakarta Branch Warung Buncit. Based on this, efforts are needed to further research on what factors can improve employee performance, which will have an impact on improving employee performance.

Keywords: leadership; organizational culture; employee performance.

Received: 2021-08-20; Accepted: 2021-09-05; Published: 2021-09-20

Pendahuluan

Bank syariah sebagai lembaga bisnis yang berjalan berdasarkan prinsip syariah tidak boleh diarahkan untuk menghasilkan laba yang maksimum. Sebagai sebuah lembaga bisnis bank syariah harus diarahkan untuk mencapai kesuksesan di dunia dan di akhirat. Pendirian bank syariah memiliki tujuan untuk memberikan kontribusi dalam pencapaian maqashid syariah, bank syariah harus memiliki tujuan yang jauh lebih besar dibandingkan hanya untuk mencapai laba maksimum dan juga harus berusaha untuk mewujudkan *maqashid syariah*.

Selain itu, perbedaan-perbedaan tersebut merupakan yang paling mendasar. Sehingga, berimplikasi pada perbedaan penciptaan produk kedua model perbankan, termasuk evaluasi kinerja masing-masing perbankan. Perbedaan sistem ekonomi Islam dengan ekonomi yang lain terletak pada tiga hal utama: (1) *Islamic Worldview* (pandangan dunia Islam) (2) Tujuan (3) Strategi atau kebijakan. Dalam hal ini, pandangan dunia yang berbeda akan berdampak pada perumusan tujuan bank syariah yang berbeda. Perumusan tujuan yang berbeda akan berdampak pula pada proses perumusan strategi atau model evaluasi yang berbeda pula. Nilai-nilai tersebut tidak hanya diimplementasikan dalam bentuk legalitas *fiqh* sebuah produk tertentu, akan tetapi harus lebih memiliki dampak yang luas pada aspek ekonomi dan sosial sebagai konsekuensi dari upaya pencapaian *maqashid syariah*. Penggunaan konsep maqashid sharia dalam konteks kinerja bank syariah dinilai penting karena sebagian besar bank syariah menggunakan rasio-rasio keuangan yang berasal dari bank konvensional sehingga tidak memberikan evaluasi pada semua dimensi yang dimiliki oleh bank Syariah.

Adanya persaingan yang ketat di dunia perbankan khususnya perbankan syariah, bank dituntut agar mampu menjalankan fungsinya sebagai lembaga intermediasi agar dapat berjalan dengan baik dan mendapat kepercayaan dari masyarakat. Upaya untuk menjadi suatu lembaga keuangan yang kredibel dengan menjalankan prinsip kehati-

hatian sebagai bagian dari peraturan pemerintah yang dibuat oleh Bank Indonesia menjadikan perlunya kepemimpinan yang tepat agar bank syariah mampu memberikan pelayanan dan pencapaian target untuk kinerja perusahaan perbankan.

Kondisi persaingan dalam pasar industri perbankan syariah menuntut kebutuhan sumber daya manusia yang profesional karena setelah berdirinya Bank Syariah Mandiri, banyak juga didirikan bank-bank syariah lainnya sebagai pesaing analisis kinerja perusahaan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Warung Buncit. Menghadapi permasalahan yang dihadapi oleh Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Warung Buncit dengan semakin meningkatnya persaingan dalam perindustrian perbankan syariah di daerah Jakarta khususnya Jakarta Selatan dan sekitarnya, maka Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Warung Buncit dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang handal, yaitu yang mampu bekerja lebih giat dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Warung Buncit merupakan lembaga keuangan perbankan yang terus menerus berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar kinerja yang diberikan kepada nasabah maksimal untuk menunjang keberhasilan kualitas jasa dan kualitas performa yang menarik dan menguntungkan. Salah satu penilaian bank dikatakan baik apabila produktivitas kerja karyawannya bagus, baik dari pelayanan kepada nasabah maupun kepada pihak internal bank tersebut. Untuk mengetahui produktivitas atau kinerja pegawai bagus atau tidak maka salah satunya dapat dilihat dari pendapatan yang dihasilkan oleh Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jakarta Warung Buncit.

Berdasarkan Arsip Dokumen Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit (2020) menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai dalam bidang cicil emas di Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit pada tahun 2020 belum optimal dikarenakan fluktuatif. Bulan Februari merupakan pencapaian terendah cicil emas sekitar 89.61 gram. Posisi cicil emas bulan Juni 2020 sebesar 1620.94 gram masih belum mencapai target sebesar 2299.51 gram dan masih ada gap sebesar 70.49%. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bank Syariah Jakarta Warung Buncit bahwa hasil kerja belum mencapai target.

Ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas masih kurang teliti. Hal ini dibuktikan dengan 53.3% Pegawai Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit kurang teliti dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan surat no 22/509-3/RBC perihal mengenai kesalahan penginputan spesial nisbah deposito PT Asuransi Takaful Keluarga. Kesalahan penginputan spesial nisbah dikarenakan inputer tidak menginput nisbah deposito bulan Mei 2020.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi hasil kinerja organisasi atau perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, memengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Membujuk

adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Menurut (Thoha, 2004), kepemimpinan adalah suatu proses yang memengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.

Tabel 1
Fenomena Kepemimpinan Yang Terjadi di Bank Syariah Mandiri Warung Buncit

No	Pernyataan	Jawaban			Jumlah	Persen Tase (%)	Ket.
1	Kepemimpinan yang terjadi di Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit bekerja hanya sesuai keinginan pemimpin	Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	30	60	Sesuai
2	Pola komunikasi pimpinan dengan pegawai	Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	30	66	Cukup Baik
3	Kepercayaan pimpinan kepada pegawai	Percaya	Kurang Percaya	Tidak Percaya	30	80	Kurang Percaya
4	Pimpinan memberi kesempatan karyawan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan	Memberi Kesempatan	Kurang Memberi Kesempatan	Tidak Memberi Kesempatan	30	73.3	Tidak Memberikan Kesempatan

Sumber: Obserbavasi 2020

Berdasarkan obeservasi penulis 2020 menunjukkan beberapa fakta tentang kepemimpinan di Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit. Temuan tersebut membuat ketertarikan penulis untuk melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan yang terjadi di Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit, karena memperhatikan pentingnya peranan strategis pemimpin, maka pemimpin harus memanfaatkan sumber daya manusia dengan seefektif mungkin untuk memiliki kinerja yang baik. Penilaian kinerja untuk menilai kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit yang menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya prestasi kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung. Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan pegawai Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit.

Tabel 2
Fenomena Budaya Organisasi Pada Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit

No	Fenomena Budaya Organisasi	Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Jumlah
1	Pegawai mengembangkan diri	0	0%	19	63.3%	11	36.7%	30
2	Pegawai mentaati peraturan	5	16.7%	9	30%	16	53.3%	30
3	Pegawai memberikan pelayanan yang tinggi	0	0%	9	30%	21	70%	30
4	Pegawai menetapkan tujuan yang	6	20%	15	50%	9	30%	30

menantang tapi realistis									
5	Pegawai menetapkan rencana kerja dan strategi	5	16%	20	66%	10	33%	30	
6	Pegawai bersikap saling menghormati, ramah, terbuka	25	83%	3	10%	2	6%	30	
7	Pegawai peka terhadap kepuasan nasabah	29	96%	1	3%	0	0%	30	
8	Pegawai memperhatikan aspek-aspek pelayanan kepada nasabah.	26	86%	3	10%	1	3%	30	
9	Pegawai memiliki nilai kreativitas	21	70%	5	16%	4	13%	30	
10	Pegawai memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.	18	60%	10	33%	2	6%	30	
11	Pegawai melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi	27	90%	2	7%	1	3%	30	
12	Koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif pegawai.	25	83%	2	6%	3	10%	30	

Sumber: Observasi Penulis, 2020

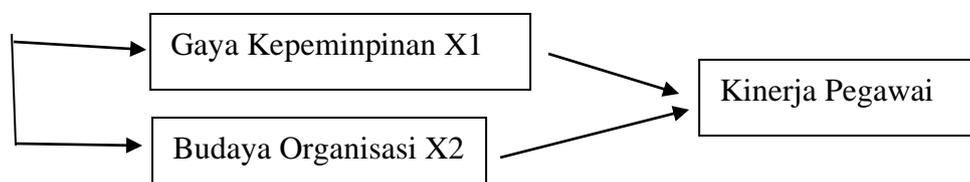
Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa budaya organisasi terlihat kurang begitu dipahami oleh Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit. Hal ini dibuktikan dengan 36.7% Pegawai Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit kurang mengembangkan diri dalam bekerja. Sebesar 66% dihasilkan kategori tidak setuju pada pernyataan bahwa Pegawai Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit dalam menetapkan rencana kerja dan strategi. pekerjaan dengan cepat dan selalu mementingkan tugas yang diberikan, ini terlihat Pegawai Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit tidak memikirkan apa akibat dari perbuatannya dalam melakukan pekerjaan yang selalu di tunda-tunda. Hal ini terlihat dari beberapa Pegawai Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit yang terlihat santai dan tidak mementingkan tugasnya masing-masing dan sebesar 83% menghasilkan kategori kurang setuju pada pernyataan Pegawai Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif, ini terlihat beberapa pegawai terlalu santai dalam melakukan pekerjaan sehingga jam kerja efektif sering tidak dimanfaatkan dengan baik untuk melakukan pekerjaan.

Perusahaan mengharuskan pihak dalam organisasi memiliki standar perilaku dan nilai-nilai yang harus dipegang teguh agar tetap terjaga penilaian sebagai komitmen perusahaan dalam menghasilkan produk berstandar internasional. Dengan kata lain budaya organisasi memegang peranan penting dalam membangun kinerja pegawai yang didukung oleh kepemimpinan serta etika dalam berorganisasi sehingga judul dalam penelitian adalah “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Bank Syariah Mandiri Jakarta Warung Buncit).

Metode Penelitian

Agar Penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka kerangka konseptual dengan tahapan antara lain: Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan mengadopsi konsep yang dicetuskan

oleh fiddler (1987) dalam (Mardalena, 2019), (Day & Lord, 1988) serta hasil penilaian yang dilakukan oleh (Wang, Chich-Jen, & Mei-Ling, 2010); (Ojokuku, Odetayo, & Sajuyigbe, 2012). Kedua pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mengadopsi konsep yang dicetuskan oleh (Armiaty & Ariffin, 2016) serta hasil penelitian oleh (Madjir & Yuniar, 2013) Hubungan ketiga variabel dapat dilihat dalam gambar kerangka konseptual penelitian dibawah ini



Gambar 1
Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan pola hubungan antar variabel sebagaimana dalam gambar 3.1 diatas maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

- Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit.
- Terdapat penengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit.
- Terdapat penengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit.
- Tidak terdapat penengaruh simultan dan signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit.

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit dengan menggunakan rumus Slovin (2017) ditetapkan jumlah sampel 100 orang. Adapun variabel-variabel penelitian ini adalah (1) variabel eksogen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kepemimpinan; (2) variabel endogen penelitian ini adalah kinerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) Kuesioner, (2) Wawancara, (3) Dokumentasi. Untuk menganalisa data, pencapaian tujuan penelitian serta pengujian hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya, diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Teknik yang digunakan adalah teknik deskriptik dan analisis jalur.

Analisis teknik deskriptik ditunjukkan untuk memperoleh gambaran tentang kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pada Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit dan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*), yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh dari setiap diagram jalur yang di tunjukan dengan koefisien jalur. Menurut (Riadi, Umar, & Nasrulloh, 2018) menyatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari regresi berganda dalam memberikan model regresi atau persamaan yang dapat di estimasi secara bersamaan dan

memberikan cara yang lebih efektif. Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model* atau *SEM*) dan SPSS Versi 11.5.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Hasil analisis deskriptif dan frekuensi rata-rata persepsi responden memberikan respon positif terhadap variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata antara lain: Kepemimpinan dengan skor rata-rata 439,8; Budaya Organisasi dengan skor rata-rata 448 dan Kinerja Pegawai dengan skor rata-rata 444,4. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel dengan ketentuan jika nilai thitung lebih besar dengan nilai ttabel maka dikatakan bahwa hubungan antar variabel signifikan dan dapat dilakukan analisis selanjutnya. Pada *degree of freedom* ($df = 98$), maka nilai ttabel ($\alpha = 5\%$) adalah 1,6605.

Variabel kepemimpinan berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 11,073. Variabel budaya organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 3,885. Variabel kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai secara simultan. Pengaruh langsung kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan sebesar 126.388.

Besaran koefisien korelasi variabel bebas yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi 0,44. Variabel kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,696. Variabel budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,244.

B. Pembahasan

1. Pembahasan Deskriptif

- a. Kepemimpinan berada pada kategori jawaban sangat setuju. Ini dibuktikan dengan nilai skor rata-rata sebesar 439,8 dari total skor sebesar 5278, dimana nilai skor rata-rata tersebut berada pada rentang skala dengan nilai skor antara 420 sampai dengan 500 dengan kategori jawaban sangat setuju. Kondisi ini menunjukkan kepemimpinan merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan bagi keberhasilan kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit. Indikator kepemimpinan meliputi Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya dalam hal Hadir tepat waktu dan tidak terlambat, Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing, menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai target. Pemimpin Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan secara musyawarah agar dapat menyelesaikan masalah secara tepat.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan (Marpaung, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Namun terdapat satu indikator yang memiliki nilai skor rendah yaitu pada mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan, dengan nilai skor sebesar 367. Dan indikator yang memiliki nilai skor tertinggi sebesar 467 yaitu membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

- b. Budaya organisasi ada pada kategori jawaban sangat setuju. Ini dibuktikan dengan nilai skor rata-rata sebesar 448 dari total skor sebesar 5385, dimana nilai skor rata-rata tersebut berada pada rentang skala dengan nilai skor 500 sampai dengan 264.6 dengan kategori jawaban sangat setuju. Budaya organisasi merupakan ciri khas yang menjadi pembeda antara suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Dalam hal ini, perusahaan diharapkan senantiasa melakukan sosialisasi nilai-nilai budaya dan kebijakan kepada seluruh pegawai, sehingga nilai-nilai tersebut dapat diinternalisasi oleh para pegawai

Budaya organisasi berperan penting dalam hal pegawai memenuhi kuantitas mutu, pegawai memiliki kreativitas dalam pengembangan diri agar dapat menetapkan rencana kerja yang peka terhadap kepuasan nasabah dan strategi memperhatikan aspek-aspek pelayanan kepada nasabah, dan bertujuan memberikan pelayanan yang tinggi kepada nasabah. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi di Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit menunjukkan bahwa pihak manajemen perusahaan lebih berorientasi atau mengutamakan pada hasil kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa hasil kerja karyawan lebih penting daripada proses kerjanya. Karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan namun pada prosesnya tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Imron, 2018). Namun terdapat indikator yang memiliki nilai skor rendah sebesar 430 yaitu pada indikator pegawai mengembangkan diri dan indikator tertinggi sebesar 471 pada indikator pegawai menaati peraturan.

- c. Kinerja pegawai ada pada kategori jawaban sangat setuju. Ini dibuktikan dengan nilai skor rata-rata sebesar 444,4 dari total skor sebesar 6666, dimana nilai skor rata-rata tersebut berada pada rentang skala dengan 420 sampai dengan 500 dengan kategori jawaban setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit sudah optimal. Artinya bahwa hasil kerja pegawai Bank

Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki (Jufrizen, 2018).

Menurut (Aristanti, 2019) kinerja pegawai yang baik dapat ditunjukkan oleh seberapa kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan baik dalam kualitas, waktu, dan jumlah yang ditargetkan sedangkan kesalahan yang pernah dilakukan terbilang kecil. Namun ada indikator yang memiliki nilai rendah sebesar 417 yaitu indikator memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan dan indikator yang memiliki nilai skor tinggi sebesar 459 yaitu hubungan baik antara sesama pegawai.

2. Pembahasan Verifikatif

a. Korelasi kepemimpinan Dengan Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh besaran koefisien korelasi diantara variabel bebas yaitu kepemimpinan dengan budaya organisasi sebesar 0,444. Dengan demikian korelasi kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki tingkat hubungan cukup kuat dan nilainya positif dikarenakan berada di interval koefisien nilai 0,40 sampai 0,599 yang berarti kuat (Sugiyono, 2013:184). Dan berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh diperoleh $t_{tabel} = 1,6702$. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (7,9110) > t_{tabel} (1,6605)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan budaya organisasi.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Imron, 2018), dimana hasilnya menunjukkan koefisien korelasi menunjukkan bahwa tingkat pengaruh tinggi yang terjadi antara kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Dan hasil uji hipotesisnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada pegawai di Bank Central Asia KCP Singosari, Malang. Menurut (Khasanah, Hasiholan, & Warso, 2016) kepemimpinan memiliki peranan yang penting, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga mau melakukan kehendak pimpinan. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mampu memengaruhi para pegawai untuk selalu melibatkan para pegawai meningkatkan kinerjanya melalui ide, saran atau pemikiran dari para pegawai tersebut.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,5598 atau 55,98%. Berdasarkan uji hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 5%, diperoleh nilai $t_{hitung} (11,073) > t_{tabel} (1,6605)$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dalam (Sumarni, 2011) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan

adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi dan menjangkau jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Dengan demikian gaya dari seorang pemimpin dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dede Sumarni pada tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Moedal Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Moedal Semarang. Dari hasil secara simultan dan parsial berarti model regresi tersebut signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan sesuai target. Serta Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing, dan memotivasi bawahannya.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,1038 atau 10,38%. Berdasarkan uji hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 5%, diperoleh nilai thitung (3,885) > ttabel (1,6605) dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi di Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit menunjukkan bahwa pihak manajemen perusahaan lebih berorientasi atau mengutamakan pada hasil kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa hasil kerja pegawai lebih penting daripada proses kerjanya. Pegawai dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan namun pada prosesnya tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Imron, 2018).

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Apriastari, 2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Dari hasil secara simultan dan parsial berarti model regresi tersebut

signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, diperoleh nilai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai 0,7833 atau 78,33. Artinya bahwa kontribusi variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 78,33 %, sedangkan sisanya sebesar 21.67 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (126,388) > t_{tabel} (2,70) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai karena kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan bagian yang sangat tak terpisahkan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indriani & Waluyo, 2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”. Yang menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memberikan signifikansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi uji t yang diperoleh sebesar 0,000 (H_a diterima).

Kesimpulan

Kepemimpinan berada pada kategori jawaban sangat setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa para pegawai setuju tingkat kepemimpinan yang sudah ada saat ini dan harus lebih dikembangkan. Terdapat satu indikator yang memiliki nilai skor rendah yaitu pada saat mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan Dan indikator yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

Budaya organisasi ada pada kategori jawaban sangat setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja pegawai yang optimal. Terdapat indikator yang memiliki nilai skor rendah yaitu pada indikator pegawai mengembangkan diri dan indikator tertinggi yaitu pada indikator pegawai menaati peraturan.

Kinerja pegawai ada pada kategori jawaban sangat setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit sudah optimal. Artinya bahwa hasil kerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat indikator yang memiliki nilai rendah yaitu memberikan solusi dalam menghadapi masalah

pekerjaan dan indikator yang memiliki nilai skor tinggi yaitu hubungan baik antara sesama pegawai.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta Warung Buncit. Budaya organisasi merupakan bentuk perilaku, artinya perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja pegawai, karena budaya dalam perusahaan salah satunya adalah menciptakan kompetensi karyawan yang memiliki kinerja lebih tinggi. Budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan keberhasilan suatu perusahaan.

BIBLIOGRAFI

- Apriastari, Fredias Ayu. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung*. Pembimbing: Dr. H. Heru Setiawan, Se., Mm. Fakultas Ekonomi Unpas. [Google Scholar](#)
- Aristanti, Liya Eri. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Iain Salatiga. [Google Scholar](#)
- Armiaty, Rina, & Ariffin, Zakhyadi. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner,(Studi Pada Cabang Bank Kalsel Yang Berada Di Wilayah Banjarmasin). *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 2(2), 213–236. [Google Scholar](#)
- Day, David V, & Lord, Robert G. (1988). Executive Leadership And Organizational Performance: Suggestions For A New Theory And Methodology. *Journal Of Management*, 14(3), 453–464. [Google Scholar](#)
- Imron, Moh. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studipada Bank Central Asia Kcp Singosari Malang). *Jim (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(2). [Google Scholar](#)
- Indriani, Ety, & Waluyo, Hari. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Stie-Aub*. [Google Scholar](#)
- Jufrizen, Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. The National Conference On Management And Business (Ncmab) 2018. [Google Scholar](#)
- Khasanah, Umi, Hasiholan, Leonardo Budi, & Warso, Moh Mukeri. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. New March Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Madjir, Sulbahri, & Yuniar, Listeti. (2013). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. *Jurnal Strategi*, 3(5). [Google Scholar](#)
- Mardalena, Mardalena. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Sekolah Efektif. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang*, 12(01). [Google Scholar](#)
- Marpaung, Steven Brian. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah*

Medan. Universitas Dharmawangsa. [Google Scholar](#)

Ojokuku, R. M., Odetayo, T. A., & Sajuyigbe, A. S. (2012). Impact Of Leadership Style On Organizational Performance: A Case Study Of Nigerian Banks. *American Journal Of Business And Management*, 1(4), 202–207. [Google Scholar](#)

Riadi, Imam, Umar, Rusydi, & Nasrulloh, Imam Mahfudl. (2018). Analisis Forensik Digital Pada Frozen Solid State Drive Dengan Metode National Institute Of Justice (Nij). *Elinvo (Electronics, Informatics, And Vocational Education)*, 3(1), 70–82. [Google Scholar](#)

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, F. X. (2017b). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi Dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia. [Google Scholar](#)

Sumarni, Dede. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Moedal Kota Semarang*. Universitas Negeri Semarang. [Google Scholar](#)

Thoah, Mifta. (2004). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. [Google Scholar](#)

Wang, Fu Jin, Chich-Jen, Shieh, & Mei-Ling, Tang. (2010). Effect Of Leadership Style On Organizational Performance As Viewed From Human Resource Management Strategy. *African Journal Of Business Management*, 4(18), 3924–3936. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Dearahma Melindasari (2021)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

