

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank BTN (PERSERO) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan

Riri Oktarini¹ Juwita Ramadani Fitria² Ana Septia Rahman³

¹²³ Universitas Pamulang, Indonesia

Email: dosen02443@unpam.ac.id¹, dosen00226@unpam.ac.id²,
dosen01709@unpam.ac.id³

Alamat: Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang , Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: dosen02443@unpam.ac.id

Abstract.. The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance to improve employee performance at PT Bank BTN (Persero) Kuningan Branch Office, South Jakarta, partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a causal associative approach. The population in this study were employees of PT Bank BTN (Persero) Kuningan Branch Office, South Jakarta, with a sample of 50 respondents, data collection techniques using interviews and questionnaires. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing using SPSS version 25. The results of this research are that the influence of leadership style partially has a positive and significant effect on Employee Performance with regression equation $Y = 14.689 + 0.667 (X_1)$, the correlation coefficient is 0.765, meaning that the two variables have a low relationship with a coefficient of determination of 0.584 and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.270 > 2.011)$ so H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. Organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.187 + 1.299 (X_2)$ with a correlation coefficient of 0.755, meaning that the two variables have a low relationship with a coefficient of determination of 0.570 and the hypothesis test obtained is $t_{count} > t_{table}$ or $(3.675 > 2.011)$ then H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. The influence of leadership style and organizational culture simultaneously has a positive and significant effect on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = 10.889 + 0.387 (X_1) + 0.633 (X_2)$. The correlation coefficient value obtained was 0.755, meaning that the independent variable and the dependent variable had a moderate relationship with a coefficient of determination of 63.2% while the remaining 36.8% was influenced by other factors not examined in this research. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(40.443 > 3.20)$, thus H_{03} was rejected and H_{a3} was accepted.

Keywords: Leadership style, organizational culture, employee performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, guna meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan, dengan sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 14,689 + 0,667(X_1)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,765 mengindikasikan adanya hubungan yang lemah antara kedua variabel, dan koefisien determinasi sebesar 58,4%. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel $(3,270 > 2,011)$, sehingga H_{01}

ditolak dan Ha1 diterima. Budaya organisasi juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 12,187 + 1,299(X_2)$. Koefisien korelasi sebesar 0,755 menunjukkan hubungan yang lemah, dengan koefisien determinasi sebesar 57,0%. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,675 > 2,011$), sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 10,889 + 0,387(X_1) + 0,633(X_2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,755 menunjukkan adanya hubungan yang sedang, dengan koefisien determinasi sebesar 63,2%, sementara sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Uji hipotesis menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,443 > 3,20$), sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Perbankan adalah lembaga keuangan yang berperan sangat vital dalam aktivitas perdagangan internasional serta pembangunan nasional. Perbankan mengacu pada segala sesuatu yang berkaitan dengan perbankan, termasuk institusi, operasi bisnis, serta metode dan proses bisnis. Perbankan memiliki peran yang sangat penting sebagai intermediasi kebutuhan modal kerja dan investasi disektor riil dengan pemilik dana. PT Bank BTN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang beroperasi sebagai penyedia jasa keuangan. Collection adalah salah satu departemen yang terdapat di PT Bank BTN (Persero) yang mempunyai peranan yang sangat penting, karena collection mengelola aset perusahaan yang ada dan tersebar di pihak lain (debitur). Peranan collection dalam menangani kredit macet ini sangat penting untuk menyelamatkan aset perusahaan, oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan atau collection yang handal untuk mengembalikan aset perusahaan yang nantinya akan digunakan kembali untuk sesuatu yang lebih produktif. Oleh karena itu PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan melakukan pemilihan collection terbaik, guna memacu semangat kerja karyawan dalam meningkatkan dedikasi dan kinerjanya. Dalam penelitian kali ini, peneliti memfokuskan penelitian pada PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan. Dimana dalam area *Collection* (Penagihan) disebut dengan *Field collection* (FC) yang terbagi menjadi 2 (dua) bagian unit kerja *collection* (penagihan) yaitu, kredit bermasalah *Non Performing Loan* (NPL), dan kredit bermasalah *write off* (WO). *Non- Performing Loan* (NPL) adalah pinjaman dengan kualitas diragukan, kurang lancar, dan macet. mengacu pada kondisi ketika debitur tidak dapat membayar angsuran sesuai kesepakatan sebelumnya. Sedangkan *Write off* (WO) adalah debitur yang sudah dalam kredit macet lama yang dimana datanya sudah masuk daftar hitam nasional atau yang biasa disebut blacklist.

Adapun Kinerja Pegawai pada PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan yang sudah diberikan target oleh perusahaan baik itu target bulanan atau triwulan 3 (tiga) bulanan. Target tersebut menjadi acuan perusahaan untuk area kerja Tangerang menjadi acuan baik atau tidaknya performance kinerja karyawan di PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan. Fenomena yang saat ini masih terjadi, berdasarkan pengumpulan data ditemukan masih ada capaian kinerja yang tidak mencapai target yang diharapkan. Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi Kinerja Pegawai di PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan pada tahun 2021-2023 yang dapat dilihat pada tabel:

Tahun	Akumulasi Pencapaian Kinerja				Keterangan Pencapaian
	Target		Realisasi		
	Jumlah	%	Jumlah	%	
2021	Rp. 2.178,31	100	Rp. 1.546,83	71,0	Kurang baik
2022	Rp. 4.029,19	100	Rp. 2.100,10	51,1	Sangat tidak baik
2023	Rp. 5.998,32	100	Rp. 1.969,13	32,8	Sangat tidak baik

Tabel 1 .Data Kinerja Pegawai PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

Sumber: PT Bank BTN (Persero) Collection Unit Kerja Area Tangerang, 2023.

Keterangan: < 60 = Sangat Tidak Baik, 60-69 = Tidak Baik, 70-79 = Kurang Baik, 80-89 = Baik, 90-100 = Sangat Baik.

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa data kinerja yang di dasarkan penilaian oleh HRD (*Human resources Department*) secara agregat pencapaian kinerja dari tahun 2022 sampai 2023 menunjukkan perkembangan yang baik. Pada tahun 2021 kinerja secara keseluruhan rata-rata hanya dicapai sebesar 71,0% atau kurang baik. Selanjutnya pada tahun 2022 kinerja secara keseluruhan rata-rata mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dimana mampu dicapai sebesar 51,1% masih termasuk sangat tidak baik. Selanjutnya pada tahun 2023 kinerja secara keseluruhan rata-rata mengalami penurunan lagi dari tahun sebelumnya mampu dicapai sebesar 32,8% atau sangat tidak baik.

Kondisi ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai masih harus diperbaiki agar dapat meningkatkan pencapaian target setiap tahun nya. Demikian pula evaluasi kinerja merupakan upaya untuk mengetahui status keberhasilan Kinerja Pegawai sehingga kita dapat mengetahui apakah ada kemajuan dan kemunduran yang dapat dievaluasi dan dipelajari untuk perbaikan dimasa yang akan datang. disisi lain, evaluasi kinerja pegawai juga merupakan kegiatan analisis yang sistematis, memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.

Gaya kepemimpinan (*Leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada Kinerja Pegawai atau bawahan. Pemimpin harus mampu memilih gaya kepemimpinan berdasarkan situasi yang ada. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan mampu mengarah pada tercapainya tujuan organisasi dan individu. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan keadaan saat ini, maka akan menyulitkan tercapainya tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu anggota memahami prinsip-prinsip yang dianut perusahaan, cara perusahaan melakukan sesuatu, dan apa yang dianggap penting oleh perusahaan. budaya organisasi memberi pedoman bagi pegawai karena akan membantu pengembangan jati diri bagi karyawan, dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan"**.

2. KAJIAN TEORITIS

Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Strategi pemimpin yang baik dapat memberi dampak dalam mendongkrak Kinerja Pegawai yaitu (Schaffer, 2019: 53) :

a. Selektif dalam Mencapai Suatu Tujuan

Lebih mengarah pada menentukan tujuan yang lebih urgen terlebih dahulu sehingga masalah tersebut dapat teratasi lebih cepat dan tidak membuang waktu.

b. Spesifikasi Hasil yang Diharapkan

Suatu sasaran harus yang spesifik (*specific*), yang dapat diukur (*measurable*), dapat diterima (*achievable*), dan realistis (*realistic*), serta sesuai standar waktu yang telah ditetapkan (*time bound*) atau dengan kata lain menggunakan konsep SMART.

c. Mampu berkomunikasi dengan Jelas

Dalam suatu organisasi komunikasi adalah faktor yang sangat penting, melalui komunikasi yang jelas dan mudah di mengerti sehingga membawa dampak terhadap peningkatan organisasi.

d. Alokasi Tanggung Jawab

Suatu organisasi atau perusahaan perlu melakukan pembagian atau pengalokasian tanggung jawab ke beberapa karyawan yang dapat dipercaya dalam meraih tujuan perusahaan.

e. Luas Proses

Keberhasilan terhadap tujuan terdahulu dapat dijadikan ukuran dalam mengulangi proses yang sama atau meluaskan tujuan dari yang terdahulu. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Strategi pengembangan SDM adalah proses sistematis yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar mereka mampu memenuhi tuntutan organisasi. Hamali (2016) menekankan pentingnya pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karier. Dalam praktiknya, strategi ini harus mencakup indikator seperti motivasi, keterampilan, dan kepribadian (Krismiyati, 2017).

Teori – Teori Kepemimpinan

Ada beberapa teori tentang kepemimpinan (Samsuddin, 2018: 42) :

a. Teori sifat

Teori ini bertolak atas dasar pemikiran bahwa keberhasilan seseorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangkat atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi pimpinan yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemauan pribadi pemimpin.

b. Teori Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku Seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

c. Teori Situasional

Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi

kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Kompetensi Karyawan Menurut Basori et al. (2017), kompetensi terdiri dari enam indikator utama: pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat. Kompetensi yang tinggi sangat penting dalam menunjang efektivitas kerja dan peningkatan kualitas pelayanan.

Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Fahmi 2019:117).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memerlukan penggunaan angka-angka secara ekstensif, dimulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan penyajian hasilnya. Begitu pula di akhir penelitian, ada baiknya dicantumkan gambar, tabel, grafik, atau bentuk tampilan lainnya.

Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif (Sugiyono, 2019:13). Penelitian ini dilakukan pada PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan yang beralamat di Ruko Sutra Niaga, Jl. Raya Serpong Alam sutera, Tangerang 15326. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yang dimulai dari bulan desember 2023 sampai Juni 2024., pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan. Populasi dan Sampel yaitu 50 karyawan Pada PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan.

Teknik Analisis

Dengan kuantitatif dengan mengumpulkan data dari sumber yaitu dengan Analisis Deskriptif dengan skala Likert dan skala Interval kemudian dengan Uji Instrumen Data yaitu Uji Validitas dan Uji Realibilitas, kemudian melakukan Uji Asumsi Klasik dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas, dan kemudian Analisis Regresi Linear Berganda kemudian Uji Hipotesis lalu uji Koefisien Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

No	Keterangan	Kuisoner	R Tabel	Keterangan
1	Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)	12	0,281	Valid
2.	Kuesioner Budaya Organisasi (X2)	6	0,281	Valid
3.	Kuesioner Kinerja	10	0,281	Valid

	Pegawai (Y)			
--	-------------	--	--	--

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen Data

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Hasil Uji Instrumen Data

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas semua kuisioner tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ r tabel 0,281. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator semua variabel adalah valid.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,902	0,600	SANGAT RELIABEL
Budaya Organisasi (X2)	0,761	0,600	RELIABEL
Kinerja (Y)	0,859	0,600	SANGAT RELIABEL

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja anggota memiliki nilai cronbach's alpha $>$ 0,600. Dengan demikian maka hasil uji realibilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat realibel, sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Pengujian Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,38819835
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,052

	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Tes*

Berdasarkan pada tabel 4 hasil uji normalitas diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Sig (2-) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,889	3,465		3,142	,003		
	Gaya Kepemimpinan	,387	,137	,443	2,820	,007	,317	3,155
	Budaya Organisasi	,633	,256	,389	2,478	,017	,317	3,155

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji multikolinieritas tersebut maka dapat diketahui nilai variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar $0,317 < 1$ dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar $3,155 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terbebas dari gejala multikolinieritas.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		

			Error			
1	(Constant)	10,889	3,465		3,142	,003
	Gaya Kepemimpinan	,387	,137	,443	2,820	,007
	Budaya Organisasi	,633	,256	,389	2,478	,017
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, menunjukkan nilai signifikansi variabel Gaya kepemimpinan $0,07 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel budaya organisasi $0,17 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,889	3,465		3,142	,003
	Gaya Kepemimpinan	,387	,137	,443	2,820	,007
	Budaya Organisasi	,633	,256	,389	2,478	,017
a. Dependent Variable: Kinerja						

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan tabel tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 10,889 + 0,387 (X1) + 0,633 (X2)$

- Konstanta sebesar 10,889 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel budaya organisasi (X2), bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja akan tetap bernilai sebesar 10,889.
- Nilai regresi 0,387 (X1) (positif) artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X2) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,387 satuan.
- Nilai regresi 0,633 (X2) (positif) artinya apabila variabel budaya organisasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X1) tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,633 satuan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the

				Estimate
1	,795 ^a	,632	,617	3,460
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,632 yang artinya secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 36,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,689	3,270		4,493	,000
	Gaya Kepemimpinan	,667	,081	,765	8,217	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Tabel 9 Uji t Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai thitung 3,270 > ttabel 2,011 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,187	3,675		3,317	,002
	Budaya Organisasi	1,229	,154	,755	7,982	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Tabel 10. Uji T Parsial Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai thitung $3,675 > t_{tabel} 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	968,065	2	484,033	40,443	,000b
	Residual	562,515	47	11,968		
	Total	1530,580	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan						

Tabel 11 Uji Fhitung Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 11 diperoleh nilai Fhitung $40,443 > F_{tabel} 3,20$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik Dampak dari variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung $3,270 > t_{tabel} 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari Nilai thitung $3,675 > t_{tabel} 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,632 yang artinya secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 36,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diperoleh nilai Fhitung 40,443 > Ftabel 3,20 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung 3,270 > ttabel 2,011 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan.
- b. Budaya organisasi (X2) memiliki nilai thitung 3,675 > ttabel 2,011 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan.
- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) nilai Fhitung 40,443 > Ftabel 3,20 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Bank BTN (Persero) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah:

- a. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya. dan Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
- b. Bagi perusahaan
Disarankan agar pimpinan perusahaan mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat yang tidak merugikan orang lain
- c. Disarankan agar pemimpin perusahaan lebih memperhatikan kembali hubungan antar manusia dengan sesama serta memberikan dorongan kepada karyawan untuk saling membantu agar terjalannya kerja sama yang baik diantara karyawan.
- d. Dari Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan dalam hal kuantitas kerja agar dapat memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan dan mendorong

Kinerja Pegawai untuk selalu dapat memotivasi dan mendukung karyawan lainnya sehingga Kinerja Pegawai semakin meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Hermawati, Rahmi., dkk. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT FA Ares Medika BSD City*. Jurnal PERKUSI. Vol. 2 No. 1. IGAE Saputra, IGAD Adnyani. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 12, (2019)
- Irham (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Kamsir. (2018). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja*. Kartono (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja Rosda Karya.
- MARIAM, RANI (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. MT Siregar, D Lie, M Butarbutar, A Inrawan - Maker: Jurnal Manajemen, 2019.
- Mc Kenna (2019). *Indikator Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*.
- Prieda Dhasa Eka, Dominicus Angga Wibowo (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol 1, No 4.
- Putra, S. W. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Industri Kecil*. Jurnal Ekonomi Modernisasi S Oetama, DH Sari - Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis, (2019)
- Ratundo dan Sacket (2019). *Kinerja Ukm Di Kota Tangerang Dengan Kreativitas Strategi Pemasaran Sebagai Variabel Intervening*. Ekonomi Bisnis, 25(2), 159-172.
- Rivai, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Palu Palu City: Disaster Mitigation Management.
- Robbins Dan Coulter (2019). *Implementasi Fungsi Manajemen Pada Laboratorium Amil Zakat Infak Sedekah Manajemen Dakwah (LAZIS MD)*.
- Robbins. (2019). *Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*. Perisai: Islamic Banking and Finance.
- Safroni (2018). *Fungsi manajemen sumber daya manusia*. Malang: Efektivitas penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu.
- Salam, I. A. (2019). *Konsep Dasar Manajemen Akademik di Perguruan Tinggi Islam*. Al-fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Samsuddin (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Departemen Stockfit P2): Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Samsul Arifin, S. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Schaffer, (2019) . Strategi meningkatkan kinerja pada EPS, DER dan ROE Berpengaruh Terhadap Harga Saham Bank.
- Sedarmayanti. (2019). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora (2019). Budaya organisasi dan kualitas kerja. Medan: STMIK
- Stoner & Wijayanti, R. (2020). Manajemen Program Siaran" Spirit Magetan" Di Radio RASI FM Magetan (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Sugiyono (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, A. (2018). Fungsi Manajemen SDM dan Laporan keuangan Sebagai Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Pemerintahan Desa.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-8. Jakarta: Kencana
- Tika (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Veithzal Rivai Zainal (2019) Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Madrasah: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*.
- Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Zainal, R. Veithzal dkk, 2019, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*. Insani, R Saragih - *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan (JIKA)*, 2019. Vol 7 No.1.