

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak

Muhammad Firdo

Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

Netti Indrawati

Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

Afrimasri

Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

Alamat: Jl. Jend. Sudirman No.6, Kp. Jawa, Kec. Tj. Harapan, Kota Solok,  
Sumatera Barat 27317;Telepon: (0755) 22075

E-mail korespondensi : [muhammadfirdho251296@gmail.com](mailto:muhammadfirdho251296@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak”. Penelitian ini ditujukan kepada Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak yang berjumlah 31 orang. Dalam deskripsi responden ini, penulis akan menguraikan mengenai identitas atau gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status dan lama bekerja. Pada penelitian ini penulis memberikan atau menyebarkan kuesioner (angket) sebanyak 31 berkas.

Untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,999 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,909 > 2,048 dan nilai tingkat signifikansi 0,007 < 0,05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak. Untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  adalah 3,983 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  3,983 > 2,048 dan nilai tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan ( $X.1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak. Hipotesis diterima jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan nilai sig < a 0,05 dari hasil tabel 3,30, maka dapat dilihat bahwa  $f_{hitung}$  13,056 > dari f tabel 3,30 dengan nilai signifikansinya yaitu 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  diterima  $H_1$  diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Kata Kunci:** Pengaruh Budaya, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

**Abstract.** This study discusses "The Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at PT. People's Credit Bank (BPR) X Koto Singkarak". level of education, status and length of work. In this study the authors gave or distributed 31 files of questionnaires.

For the Organizational Culture variable ( $X_1$ ) the t-count value is 2.999 with a significance level of 0.006. Because the calculated t value is greater than t table 2.909 > 2.048 and the significance level value is 0.007 < 0.05 then  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is accepted. This proves that Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance at PT. People's Credit Bank (BPR) X Koto Singkarak. For the Organizational Culture variable ( $X_2$ ) the t-count value is 3.983 with a significance level of 0.000. Because the t-count value is greater than t-table 3.983 > 2.048 and the significant level value is 0.000 < 0.05 then  $H_2$  is accepted and  $H_0$  is accepted. This proves that Leadership ( $X.1$ ) has a significant effect on Employee Performance at PT. People's Credit Bank (BPR) X Koto Singkarak. The hypothesis is accepted if  $f_{count} > f_{table}$  and sig value < a 0.05 from table 3.30, it can be seen that  $f_{count}$  13.056 > from f table 3.30 with a significance value of 0.000 < 0.05 then  $H_0$  is accepted  $H_1$  is accepted this indicates that the independent variable has a significant and simultaneous influence simultaneously on the dependent variable.

**Keywords:** Cultural Influence, Leadership, Employee Performance

## **1.PENDAHULUAN**

Dampak perkembangan globalisasi selalu meningkatkan tekanan persaingan bisnis. Banyak perusahaan Indonesia yang menuntut karyawannya untuk meningkatkan keunggulan mereka di segala bidang untuk mencapai efisiensi yang maksimal. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Efisiensi adalah efisiensi kerja, yaitu. perbandingan hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Karyawan merupakan aset terpenting organisasi dan memainkan peran strategis dalam organisasi. Kinerja karyawan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan merupakan aset terpenting organisasi dan memegang peranan strategis dalam organisasi. Untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan, organisasi selalu membutuhkan seorang pemimpin. Betapapun bagus dan majunya sistem manajemen, tidak akan berhasil jika tidak ada yang berani mengarahkan dan mengarahkan proses manajemen. Oleh karena itu, fungsi manajerial memerlukan fungsi manajerial dan sebaliknya fungsi manajerial juga membutuhkan fungsi manajerial.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi apa yang dilakukan bawahannya atau berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya manajemen dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Manajer harus dapat mendelegasikan tugas secara komunikatif dari manajer tingkat bawah. Oleh karena itu, diperlukan pertemuan untuk membahas permasalahan yang dihadapi bawahan guna mencapai tujuan.

Perusahaan mengharapkan kinerja tertinggi dari karyawannya. Semakin banyak karyawan dengan kinerja tinggi, pelayanan terbaik selalu dipertahankan, semakin tinggi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, memungkinkan perusahaan bersaing di pasar global. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak”**.

## **2. TINJAUAN TEORI**

### **2.1 2.1 Kinerja Karyawan**

Prestasi atau prestasi adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Prestasi adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam menunaikan tugasnya berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan. (Kumarayati et al., 2017)

### **2.2 2.2 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, melekat dan diterima secara implisit oleh suatu kelompok, yang menentukan bagaimana perasaan, pemikiran, dan kreasi kelompok dalam lingkungannya yang beragam. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama di antara anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Jika diamati lebih dekat, sistem makna bersama ini adalah seperangkat karakteristik inti yang dihargai oleh organisasi. Budaya organisasi adalah tentang bagaimana karyawan memandang karakteristik budaya organisasi, bukan apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Budaya organisasi adalah apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi itu menciptakan keyakinan, nilai, dan harapan. (SONO, 2020).

### **2.3 Kepemimpinan**

Pemimpin memiliki keunggulan dibandingkan pengikut dan dicirikan oleh keahlian tugas mereka. Juga, mereka memiliki kualitas atau kepribadian yang baik untuk menjadi model bagi bawahan mereka. Melalui keunggulan tersebut, seorang manajer dapat mempengaruhi bawahannya. Dengan cara ini dia berhasil meningkatkan keterampilan bawahannya, membimbing dan mengajar mereka.

Menurut, (Sugus, 2018) kepemimpinan adalah kegiatan/aktivitas yang mempengaruhi orang – orang agar bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. kepemimpinan merupakan hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas – tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.

### **2.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah gagasan untuk mencari faktor-faktor yang harus dikumpulkan. Hipotesis adalah pertanyaan awal atau asumsi yang paling mungkin yang belum diuji.

Pengujian hipotesis adalah metode pengambilan keputusan berdasarkan analisis data dari eksperimen terkontrol dan observasi. Dalam statistik, hasilnya dikatakan signifikan secara statistik ketika hampir tidak mungkin kejadian tersebut disebabkan oleh faktor acak dalam batas probabilitas yang ditentukan.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak.

H2 : Diduga adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak.

H3 : Diduga adanya pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini merupakan metode deskriptif yaitu metode dalam penelitian suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat termasuk tentang hubungan kegiatan, sikap-sikap, pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena. Dalam metode deskriptif, peneliti bisa saja membandingkan fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan suatu studi yang komparatif . Ada kalanya peneliti mengadakan klasifikasi serta penelitian terhadap fenomena-fenomena dengan menetapkan standar tertentu sehingga banyak ahli menamakan metode ini dengan metode normatif. Dengan metode ini juga diselidiki fenomena atau faktor dan memilih hubungan antara satu faktor dengan faktor yang lain, karenanya metode ini juga sering dinamakan metode studi kasus. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan jenis data yang digunakan adalah data penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu prosedur atau cara pemecahan masalah dengan cara menggambarkan atau melukiskan, fenomena, keadaan, peristiwa atau sesuatu yang sedang berlangsung pada saat sekarang berdasarkan pada fakta-fakta yang terjadi dengan melakukan analisis statistika. Objek telahan metode penelitian Kuantitatif ini adalah untuk melihat Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepimimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak Jl. Utama Koto Sani, Sumani, X Koto Singkarak, Solok, Sumatera Barat 27356. PT. Bank

Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak merupakan salah satu bank yang beroperasi di Singkarak dengan kegiatan utama yang dilakukan adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito yang kemudian menyalurkannya dalam bentuk Kredit. PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) juga memiliki cabang yang berada di Jl. Raya Solok – Padang, Selayo, Kec. Kubung, Solok, Sumatera Barat 27315. Jadi, Objek Penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak dan Cabang Selayo yang berjumlah 30 orang.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Data dalam penelitian ini didasarkan pada hasil laporan olah data kuesioner yang telah didapatkan dari para karyawan yang berada di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak dan Cabang Selayo yang berjumlah 30 orang.

### **Uji Instrumen Data**

#### **1. Uji Validitas**

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas**  
**Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

<b>Item</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Nilai sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
Budaya Organisasi (X1.1)	0,512	0,355	.003	Valid
Budaya Organisasi (X1.2)	0,693	0,355	.000	Valid
Budaya Organisasi (X1.3)	0,630	0,355	.000	Valid
Budaya Organisasi (X1.4)	0,757	0,355	.000	Valid
Budaya Organisasi (X1.5)	0,567	0,355	.001	Valid
Budaya Organisasi (X1.6)	0,743	0,355	.000	Valid
Budaya Organisasi (X1.7)	0,798	0,355	.000	Valid
Budaya Organisasi (X1.8)	0,535	0,355	.000	Valid

*Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows*

Dari tabel diatas dapat dilihat pada total Correlation nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (pearson product moment) pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data  $n= 31$ , maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,355. Dari analisis diatas dapat dikatakan keseluruhan item Karakteristik Budaya Organisasi adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas**  
**Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

<b>Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>		<b>Kesimpulan</b>
Kepemimpinan (X.1)	0,740	0,355	.000	Valid
Kepemimpinan (X.2)	0,826	0,355	.000	Valid
Kepemimpinan (X.3)	0,745	0,355	.000	Valid
Kepemimpinan (X.4)	0,677	0,355	.000	Valid
Kepemimpinan (X.5)	0,745	0,355	.000	Valid
Kepemimpinan (X.6)	0,766	0,355	.000	Valid
Kepemimpinan (X.7)	0,703	0,355	.000	Valid
Kepemimpinan (X.8)	0,707	0,355	.000	Valid

*Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows*

Dari tabel diatas dapat dilihat pada total Correlation nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (pearson product moment) pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data  $n= 31$ , maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,355. Dari analisis diatas dapat dikatakan keseluruhan item Kepemimpinan adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas**  
**Kinerja Karyawan (Y)**

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Nilai sig.	Kesimpulan
Kinerja Karya (Y.1)	0,625	0,355	.000	Valid
Kinerja Karya (Y.2)	0,655	0,355	.000	Valid
Kinerja Karya (Y.3)	0,821	0,355	.000	Valid
Kinerja Karya (Y.4)	0,580	0,355	.001	Valid
Kinerja Karya (Y.5)	0,797	0,355	.000	Valid
Kinerja Karya (Y.6)	0,652	0,355	.000	Valid
Kinerja Karya (Y.7)	0,641	0,355	.000	Valid
Kinerja Karya (Y.8)	0,502	0,355	.004	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel diatas dapat dilihat pada total Correlation nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (pearson product moment) pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data  $n= 31$ , maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,355. Dari analisis diatas dapat dikatakan keseluruhan item Kinerja Karyawan adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reabilitas Statistik**  
**Budaya Organisasi ( X<sub>1</sub> )**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	8

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dilihat pada tabel diatas maka hasil analisis nilai alpha sebesar 0,810 sedangkan suatu variabel bisa dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisiensi Crobach's Alpha lebih besar dari 0,60 karena nilai Crobach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut bisa dikatakan reliabel.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reabilitas Statistik**  
**Kepemimpinan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	8

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dilihat pada tabel diatas maka hasil analisis nilai alpha sebesar 0,879 sedangkan suatu variabel bisa dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisiensi Crobach's Alpha lebih besar dari 0,60 karena nilai Crobach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut bisa dikatakan reliabel.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reabilitas Statistik**  
**Kinerja Karyawan( Y )**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	8

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dilihat pada tabel diatas maka hasil analisis nilai alpha sebesar 0,809 sedangkan suatu variabel bisa dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisiensi Crobach's Alpha lebih besar dari 0,60 karena nilai Crobach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut bisa dikatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,835	5,266		1,298	,205
Budaya Organisasi X <sub>1</sub>	,292	,100	,396	2,909	,007
Kepemimpinan X <sub>2</sub>	,509	,128	,543	3,983	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka dapat disimpulkan system persamaan linear dengan persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 6,835 + 0,292X_1 + 0,509X_2 + e$$

Keterangan:	Y	= Kinerja Karyawan
	A	= Konstanta
	b <sub>1</sub> dan b <sub>2</sub>	= Koefesien regresi
	X <sub>1</sub>	= Karakteristik Budaya Organisasi
	X <sub>2</sub>	= Kepemimpinan
	E	= standar error

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,835 yang artinya jika Karakteristik Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) adalah nol maka Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak nilainya sebesar 6,835
- Koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,292 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Jadi, apabila terjadi peningkatan 1% pada variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan dimana faktor-faktor lain tersebut konstan, maka akan dapat meningkatkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan 0,292.
- Koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,509 adalah positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Jadi, apabila terjadi peningkatan 1% pada variabel independen yaitu Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dimana faktor-faktor lain tersebut konstan maka akan dapat meningkatkan tingkat variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan 0,509.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefesien Determinan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 <sup>a</sup>	,483	,446	2,481

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Dari tabel 4.14 diatas diketahui bahwa R square sebesar 0,483 atau sebesar 48,3 %. Hal ini berarti rendahnya persentase variabel independen yaitu Karakteristik Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan

masih banyak faktor-faktor lain selain Karakteristik Budaya Organisasi dan Kepemimpinan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan 51,7%.

### Uji Hipotesis

### Uji t

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,835	5,266		1,298	,205
Budaya Organisasi X <sub>1</sub>	,292	,100	,396	2,909	,007
Kepemimpinan X <sub>2</sub>	,509	,128	,543	3,983	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 25 for windows

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4,15 diatas ,maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

a. Uji t Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t<sub>-hitung</sub> dengan t<sub>-tabel</sub>, Hipotesis diterima jika t<sub>-hitung</sub> > t<sub>-tabel</sub> atau dengan sig < a 0,05. Nilai t<sub>-tabel</sub> pada a 0,05 adalah 2,048. Untuk variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) nilai t<sub>-hitung</sub> adalah 2,999 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari t<sub>tabel</sub> 2,909 > 2,048 dan nilai tingkat signifikansi 0,007 < 0,05 maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak.

b. Uji t Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t<sub>-hitung</sub> dengan t<sub>-tabel</sub>, Hipotesis diterima jika t<sub>-hitung</sub> > t<sub>-tabel</sub> atau dengan sig < a 0,05, nilai t<sub>-tabel</sub> pada a 0,05 adalah 2,048. Untuk variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) nilai t<sub>-hitung</sub> adalah 3,983 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t<sub>-hitung</sub> lebih besar dari t<sub>-tabel</sub> 3,983 > 2,048 dan nilai tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan (X.1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak.

Uji f

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji f**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,739	2	80,370	13,056	,000 <sup>b</sup>
	Residual	172,358	28	6,156		
	Total	333,097	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X.1), Budaya Organisasi (X.2)

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . Hipotesis diterima jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan nilai sig < a 0,05 dari hasil tabel 3,30, maka dapat dilihat bahwa  $f_{hitung}$  13,056 > dari  $f_{tabel}$  3,30 dengan nilai signifikansinya yaitu 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  diterima  $H_1$  diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah  $Y = 6,835 + 0,292X_1 + 0,509X_2 + e$

### 2. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Nilai determinasi ditentukan dengan R square sebesar 0,483 atau sebesar 48,3%. Hal ini berarti rendahnya persentasi variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, dan masih banyak faktor-faktor lain selain Budaya Organisasi (X.1) dan Kepemimpinan (X.2) yang mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan (Y) 51,7%.

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui , untuk  $t_{hitung}$  2,909 >  $t_{tabel}$  2,048 dan pengaruh  $X_1$  terhadap Y adalah signifikan sebesar 0,007 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap Y. Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X.1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Apriani 2019).

### 4. Pengaruh Budaya Organisaais Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui  $t_{hitung}$  3,983 > 2,048 dan pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan ,sehingga dapat

disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ . Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) (Fahmy 2018).

### **5. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Diketahui  $f_{hitung} 13,056 > 3,30$  dan pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Baskoro 2019).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian Dampak Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah  $Y = 6,835 + 0,292X_1 + 0,509X_2 + e$
2. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,483 atau sebesar 48,3% dan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} 2,909 > t_{tabel} 2,048$  dan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$
4. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} 3,983 > t_{tabel} 2,048$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$
5. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji  $f$  dengan  $f_{hitung}$  yaitu  $13,056 > 3,30$  dengan nilai signifikansinya yaitu  $0,000 < 0,05$

## **SARAN**

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak agar dapat memperhatikan pembagian tugas terhadap karyawan agar lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Bagi karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak agar selalu meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variable-variable lain diluar yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor yang lain dapat berpengaruh seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.
- Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(1), 58–68. <https://doi.org/10.31227/osf.io/dwc68>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Angela A. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *New England Journal of Medicine*, 372(2), 2499–2508. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7556065> <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC394507> <http://dx.doi.org/10.1016/j.humphath.2017.05.005> <https://doi.org/10.1007/s00401-018-1825-z> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27157931>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jim UPB*, 8(1), 7–15. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Cahyono, A. (2012). Universitas Pawayatan Daha Kediri para Karyawan di Universitas Pawayatan Daha. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(5), 283–298.
- Dr.Sugiyono, P. (2010). *Scanned by TapScanner*.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Jeklin, A. (2016). *Kepemimpinan Birokrasi*.

- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 665–676.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd BalPitriyani*, Halim, A., & Hasibuan, D. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Ca.* 1–13.
- Kumarayati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *jurnal riset manajemen dan bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- SONO, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi*. 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/gkv6f>
- sugus,permen. (2018). *Teori kepemimpinan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/bzvqu>
- Sunarsi, D. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*.
- Wiandari, I. A. A., & Darma, G. S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 61–78. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/343/296>
- Yudiatmaja, F. (2013). Issn 1412 – 8683 29. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, IV(2), 29–38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2016.11.002> <https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.11.007> <http://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/view/432> <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530> <http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007> <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007>