

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ROLES AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT BPR NBP 32 KARAWANG

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR NBP 32 KARAWANG

Muhammad Akmal Rizki Faiz¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn20.muhammadakmalrizkifaiz@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, wanta@ubpkarawang.ac.id², dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

The performance of PT BPR NBP 32 employees is required to achieve the company's predetermined targets. However, in reality, in the last 2 years, the planned or set targets have not been achieved as expected. The purpose of this study is to determine the effect of the role of leadership and organizational culture on the performance of PT BPR NBP 32 Karawang employees, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a descriptive and verification approach. The population of this study was 35 respondents of PT BPR NBP 32 Karawang employees. Sampling using saturated sampling techniques with a total of 35 respondents. Data analysis using data instrument tests, classical assumption tests, multiple regression tests, hypothesis tests and determination coefficient tests. The results of this study indicate that the role of leadership has a positive and significant effect on employee performance, and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, and the role of leadership and organizational culture simultaneously have a significant and significant effect on employee performance. The conclusion of this study is that the company must improve the role of its leadership because this has an impact on employee performance, improved and targeted leadership can improve employee performance. Researchers suggest that employees should be more compliant with the culture that has been set by the company and provide good performance according to the rewards received by employees. The role of leadership and organizational culture have an important role in employee performance.

Keywords: Leadership Role, Organizational Culture And Performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan PT BPR NBP 32 diharuskan bisa capai target perusahaan yakni sudah ditentukan. Namun, kenyataannya pada 2 tahun terakhir targetnya dengan sudah direncanakan ataupun ditetapkan masih adanya yang belum tercapai menyesuaikan keinginan. Tujuan dari penelitian ialah guna mengetahui pengaruh peranan kepemimpinan juga budaya organisasinya bagi kinerja karyawan PT BPR NBP 32 karawang, baik secara parsial ataupun simultan. Metode penelitian yang dipakai ialah metode kuantitatif yang dengan menggunakan pendekatan deskriptif juga verifikatif. Populasi penelitian inipun ialah karyawan PT BPR NBP 32 karawang sebanyak 35 responden. Pengambilan sampel memanfaatkan teknik sampling jenuh dengan jumlah kisaran 35 responden. Analisis datanya memakai uji instrumen data, uji asumsi klasiknya, uji regresi berganda, uji hipotesis juga uji koefisien determinasi. Perolehan penelitian ini menampilkan yakni peran kepemimpinan berdampak positif juga signifikan bagi kinerja karyawan, dan budaya organisasi berdampak positif juga signifikan bagi kinerja karyawan, serta peran kepemimpinan juga budaya organisasi secara simultan berdampak signifikan bagi kinerja karyawan. Kesimpulan dari Penelitian ini Perusahaan harus meningkatkan peran dari kepemimpinannya karena hal ini mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan yang ditingkatkan juga tepat sasaran dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti menyarankan karyawan agar lebih mematuhi budaya yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan memberikan kinerja yang baik menyesuaikan dengan imbalan yang diterima oleh para karyawan. Peran kepemimpinan juga budaya organisasi memiliki peran pentingnya terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Peran kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Institusi perbankan mempunyai pengaruh yang signifikan bagi aktivitas perekonomian negara. Lembaga perantara keuangan, seperti bank, memainkan peran penting dalam sistem perekonomian kontemporer. Sebagai perantara keuangan, penting bagi lembaga untuk menunjukkan kinerja yang bagus. Pasalnya, bank dengan kinerja luar biasa lebih berpeluang mendapatkan kepercayaan dari nasabahnya yang mengandalkan bank sebagai agen terpercaya. Perbankan, sebagai organisasi korporasi yang beroperasi di sektor keuangan, sangat bergantung pada kepercayaan nasabahnya untuk mendukung dan memfasilitasi operasinya secara efektif. Operasional efisien yang dilakukan bank akan memberikan kontribusi besar terhadap kesejahteraan para pemangku kepentingan dan meningkatkan nilai perusahaan.



Gambar 1. Grafik Hasil Capaian NPL Tahun 2022 dan 2023

Sumber: PT. BPR NBP 32 Karawang

Diagram di atas menggambarkan peningkatan dan penurunan yang konsisten pada output kinerja NPL pada PT BPR NBP 32 selama tahun 2022 dan 2023. Disampaikan oleh Ibu Endang Sugiharti, selaku kepala bagian, peningkatan NPL (Non-Performing

Loan) kurang menguntungkan bagi industri perbankan. NPL mengacu pada jumlah sisa kredit yang belum dilunasi oleh nasabah. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai yang kurang optimal, kemungkinan besar disebabkan oleh pengaruh kepemimpinan juga budaya keorganisasian yang belum cukup guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menaikkan tingkat kinerja karyawan sangatlah penting bagi organisasi untuk menghadapi persaingan yang ketat dalam iklim bisnis yang tidak dapat diprediksi. Dalam skenario ini, kepemimpinan yang efektif memainkan peranan penting ketika mencapai tujuan organisasi, berfungsi sebagai sumber motivasi eksternal untuk memastikan bahwa tujuan individu karyawan selaras dengan tujuan perusahaan. Robbins dalam (Ritonga, 2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas untuk memberikan pengaruh terhadap suatu kelompok untuk mencapai serangkaian tujuan. Sebaliknya Murray dalam (Ernawati et al., 2021) berpendapat bahwa kepemimpinan tidak dapat diukur secara universal dan harus disesuaikan dengan keadaan spesifik dari karyawan yang dipimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan yang mahir dan patut dicontoh dalam memenuhi tanggung jawabnya memerlukan upaya komunikasi yang akurat dan efisien. Selain itu, keberadaan budaya organisasi yang kuat juga menjadi faktor penentu.

Budaya organisasi juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Robbins dalam (Khotimah, 2021) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilainya bersama dalam suatu keorganisasian yang mempengaruhi sejauh mana karyawan terlibat dalam aktivitas guna mencapai tujuan organisasinya. Senada dengan Sagita *et al* dalam (Irmayanthi &

Surya, 2020) yang menyebutkan bahwa yakni organisasi berfungsi sebagai strategi guna memotivasi pegawai agar sampai kinerja yang optimal. Budaya organisasinya yang baik menciptakan lingkungan yang selaras dengan perilaku karyawan dan memfasilitasi pengembangan keterampilan dan kemampuan mereka. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menaikkan tingkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Budaya organisasinya mencakup cita-cita yang mengatur bagaimana sumber daya manusia menangani tantangan internal maupun eksternal dan berusaha memahami norma-norma yang ada, menentukan tindakan dan perilaku yang tepat. Harapannya adalah budaya organisasi mau memberikan dampak yang bermanfaat baik bagi anggota individu maupun organisasi secara keseluruhan, terkait hal mencapai visi, misi, juga tujuan organisasi. Tingkah laku yang diperlihatkan oleh individu tentu dapat berbeda-beda bentuknya. Kebudayaan diwujudkan melalui perilaku, hal ini menunjukkan yakni perilaku seseorang disebabkan oleh latar belakang budayanya sendiri.

Penelitian sebelumnya telah menghasilkan beberapa diskusi mengenai kinerja, namun terdapat perbedaan dalam temuan yang dilaporkan oleh peneliti yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmal, 2022) menemukan adanya pengaruh signifikan dengan simultan kepemimpinan juga budaya organisasinya bagi kinerja pegawainya pada Dinas Pekerjaan Umum juga Penataan Ruang (PUPR) Karawang. Sebaliknya penelitiannya yang dilakukan oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020) di PT PLN (persero) menampilkan bahwa budaya organisasi berdampak juga signifikan bagi kinerja karyawan. Begitu pula dengan (Ferdian

& Devita, 2020) yang menemukan yakni kebudayaan organisasi tak berdampak signifikan bagi kinerja pegawai di dana pensiun Telkom. hasil penelitian ini menjadi faktor motivasi di balik keputusan penulis untuk melakukan penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti memperoleh judul yaitu : Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR NBP 32 Karawang.

Tujuan

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) juga kinerja karyawan (Y).
2. Untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan (X1) bagi kinerja karyawan (Y).
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X2) bagi kinerja karyawannya (Y).
4. Untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan (X1) juga budaya organisasi (X2) bagi kinerja (Y).

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suhardi (2018:216-217) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai pembentukan suatu sistem terstruktur (SDM) dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan potensi manusia untuk keberhasilan organisasi.

Widiana (2020:133) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sangat penting bagi tercapainya keberhasilan organisasi. Manajemen harus berusaha untuk mendapatkan efektivitas maksimum dari orang-orang dengan menumbuhkan efisiensi, loyalitas, produktivitas, inovasi, dan semangat. Tujuan-tujuan ini memerlukan penerapan metode yang

lebih inventif dan efisien untuk membimbing individu.

Kinerja

Hasibuan (2014:103) mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil usaha individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, ditentukan oleh bakat, pengalaman, dedikasi, dan ketepatan waktu.

Kinerja merupakan faktor krusial dalam upayanya mencapai suatu hal yang dituju perusahaan ataupun organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Khaeruman (2021:7). Kinerja karyawan yang efektif sangat penting bagi perusahaan ataupun lembaga untuk berhasil mencapai tujuannya yang ditargetkan. Kemakmuran dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kinerjanya. Manusia miliki peran penting dalam berfungsinya organisasi mana pun, sebab mereka sangat penting dalam menjalankan operasional organisasi.

Kepemimpinan

Sebagaimana dikemukakan oleh Hutahaean (2021:2), kepemimpinan mengacu pada bakat dan kompetensi individu untuk memberikan pengaruh atas tindakan dan pemikiran orang lain, terlepas dari posisi hierarki mereka, dengan tujuan mengubah perilaku individualistis dan egois menjadi perilaku organisasi.

Menurut Siregar (2023:17) Kepemimpinan bisa diartikan sebagai suatu proses pengarahannya, pengaruh, juga inspirasi seseorang bagi individu atau kelompok lain saat mencapai tujuan tertentu.

Budaya Organisasi

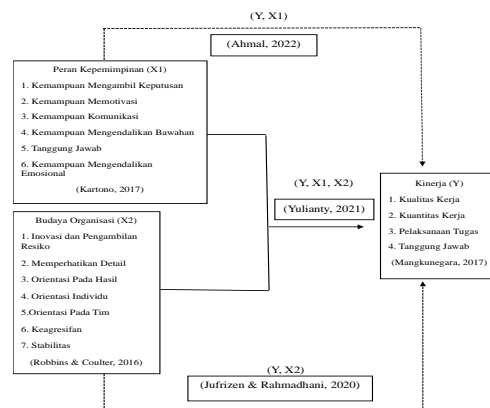
Soelistya *et al* (2022:9) mendefinisikan budaya organisasi sebagai keyakinan kolektif, perilaku, narasi, mitos, metafora, dan konsep lain

yang membentuk pemahaman organisasi tentang hubungannya dengan lingkungan dan memandu persepsi karyawannya tentang apa yang diperlukan dalam bekerja di dalam organisasi.

Tahir (2014:106) menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan aspek tak terelakkan yang mencakup berbagai elemen, termasuk perilaku individu dalam organisasi yang sudah mapan. Misalnya dalam hal perilaku, komunikasi, pakaian, ritual, dan seluruh aspek perilaku, termasuk keputusan apakah akan melakukan tindakan tertentu atau tidak, dan lain sebagainya.

KERANGKA PENELITIAN

Diagram di bawah ini menggambarkan kerangka kajian yang mengkaji dampak peranan kepemimpinan juga budaya organisasi bagi kinerja pegawai:



Gambar 2, Kerangka Penelitian

Sumber: Penulis, 2024

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Penelitian inipun memanfaatkan metodenya secara kuantitatif, dengan melibatkan penyelidikan ilmiah sistematis terhadap aspek-aspek tertentu dari suatu peristiwa dan keterkaitannya, serta memperoleh pengetahuan melalui analisis data numerik (Purwanza *et al.*, 2022: 11). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif guna mengetahui

keterkaitan antara variabel independen (peran kepemimpinan juga budaya organisasi) serta variabel dependen (kinerja karyawan).

b. Populasi

Sugiyono dalam baidowi *et al* (2024) mendefinisikan populasi sebagai suatu domain komprehensif yang terdiri dari individu atau entitas dengan ciri dan karakteristik spesifik, yang diselidiki peneliti untuk memperoleh temuan. Populasi penelitian ini ialah menyeluruh karyawan PT BPR NBP 32 Karawang yang berjumlah 35 orang.

c. Sampel

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono dalam Geby *et al* (2024), sampel mewakili sebagian dari populasi dan mencerminkan ciri-cirinya. Sampel harus secara akurat mewakili keadaan populasi, sehingga kesimpulan apa pun yang diambil dari hasil penelitian yang diringkas berkaitan dengan masyarakat secara keseluruhan. Akibat jumlah penduduk yang posisinya di bawah ambang batas yang ditetapkan. Selanjutnya seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

d. Teknik Sampling

Sahir (2021:34) mengartikan Probability Samplingnya sebagai suatu metode pengambilan sampel yang menjamin setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Penelitiannya ini memakai teknik sampling jenuh. Pengambilan sampel jenuh dilaksanakan ketika jumlah anggota populasi tidak mencukupi, sehingga menyeluruh anggota populasi dimasukkan menjadi sampel penelitian.

e. Teknik Pengumpulan Data

Strategi pengumpulan data ialah aspek mendasar juga krusial dalam proses penelitiannya. Strategi

pengumpulan data yang akurat sangat penting guna memastikan bahwa hasil yang didapatkan selaras dengan tujuan atau hipotesis penelitian yang telah ditentukan. Kesalahan apa pun yang dilakukan selama proses pengumpulan data akan menyebabkan kesimpulan akhir menjadi tidak valid. Artinya penelitian tidak akan ada artinya, dan seluruh waktu serta tenaga yang diinvestasikan dalam pengumpulan data akan sia-sia, seperti yang dijelaskan Sahir (2021:28). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai metodologi, antara lain teknik observasi, kuesioner, dan tinjauan pustaka.

f. Sumber Data

Sumber data mengacu dalam entitas mana pun yang bisa memberikan informasi terkait data. Sumber data bagi penelitiannya ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung oleh peneliti langsung yang bersumber asli atau lokasi dimana subjek penelitian dilakukan di PT BPR NBP 32 Karawang. Selain berdata primer, penelitian ini juga memakai data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber literatur, antara lain publikasi penelitian, buku, juga situs internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan.

g. Teknik Analisis

Analisis data dalam penelitian memanfaatkan berbagai pendekatan analisis regresi liniernya guna menguji hubungan antara faktor independen juga variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan temuannya dari uji validitasnya yakni dilaksanakan dengan memakai kriteria/keputusan, ketika r hitungnya $> r$ tabel menunjukkan

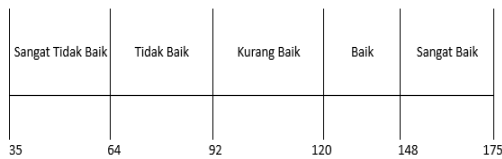
validitas item kuesioner yang dipertanyakan adalah valid. Berdasarkan data yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabelnya dari peran kepemimpinan, budaya organisasi juga kinerja karyawannya adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Menyesuaikan hasil uji reliabilitas menyeluruh variabelnya memiliki koefisien Cronbach's Alpha sebesar (0,815, 0,785 juga 0,896), seluruh variabel yang diteliti dalam penelitian inipun punya nilai Cronbach's Alpha melebihi dari 0,60. Hingga sebab itulah bisa disimpulkan yakni semua variabelnya dianggap reliabel.

3. Uji Deskriptif

Untuk mengukur hasil analisis rentang skala, bar skala dapat digunakan untuk memprediksi keeratan hubungan antara variabel.



Gambar 3. Bar Scale

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

1. Peran Kepemimpinan (X1)

Tabel 1. Uji Deskriptif Validitas Peran Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	NILAI	
		RENTANG SKALA	KETERANGAN
1	X1.1	137	Baik
2	X1.2	137	Baik
3	X1.3	141	Baik
4	X1.4	141	Baik
5	X1.5	145	Baik
6	X1.6	149	Sangat Baik
7	X1.7	144	Baik
8	X1.8	129	Baik
9	X1.9	157	Sangat Baik
10	X1.10	143	Baik
11	X1.11	132	Baik
12	X1.12	135	Baik
Total		1690	
Rata - rata Skor		140,8	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Menyesuaikan tabel 1 dijelaskan yakni variabel peran kepemimpinan (X1) yang terdiri dari 12 pernyataan dengan total skor 1690 dan rata rata skor adalah 140,8 dan pernyataan pada X1.9 mendapatkan skor tertinggi yakni 157 pada kriteria sangat baik, dan pernyataan pada X1.8 mendapatkan skor terendah yakni 129 pada kriteria baik.

2. Budaya Organisasi (X2)

Tabel 2. Uji Deskriptif Validitas Budaya Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	NILAI	
		RENTANG SKALA	KETERANGAN
1	X2.1	158	Sangat Baik
2	X2.2	160	Sangat Baik
3	X2.3	163	Sangat Baik
4	X2.4	162	Sangat Baik
5	X2.5	160	Sangat Baik
6	X2.6	158	Sangat Baik
7	X2.7	154	Sangat Baik
8	X2.8	153	Sangat Baik
9	X2.9	159	Sangat Baik
10	X2.10	158	Sangat Baik
11	X2.11	154	Sangat Baik
12	X2.12	153	Sangat Baik
Total		1892	
Rata - rata Skor		157,6	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Menyesuaikan tabel 2 dijelaskan yakni variabel peran kepemimpinan (X1) yang terdiri dari 12 pernyataan dengan total skor 1892 dan rata rata skor adalah 157,6 dan pernyataan pada X2.3 mendapatkan skor tertinggi yakni 163 pada kriteria sangat baik, dan pernyataan pada X2.8 dan X2.12 mendapatkan skor terendah yakni 153 pada kriteria Sangat baik.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Uji Deskriptif Validitas Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	NILAI	
		RENTANG SKALA	KETERANGAN
1	Y1	153	Sangat Baik
2	Y2	145	Baik
3	Y3	152	Sangat Baik

4	Y4	153	Sangat Baik
5	Y5	156	Sangat Baik
6	Y6	135	Baik
7	Y7	156	Sangat Baik
8	Y8	155	Sangat Baik
9	Y9	156	Sangat Baik
10	Y10	151	Sangat Baik
Total		1512	
Rata - rata Skor		151.2	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Menyesuaikan tabel 3 dijelaskan yakni bervariasi kinerja karyawan (Y) yang mencakup dari 10 pernyataannya dengan total skor 1512 dan rata rata skor adalah 151,2 dan pernyataan pada Y5, Y7 dan Y9 mendapatkan skor tertinggi yakni 156 pada kriteria sangat baik, dan pernyataan pada Y6 mendapatkan skor terendah yakni 135 pada kriteria baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dipakai guna menganalisis perolehan uji normalitas. Terlihat pada tabelnya yang tersedia di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.54822904
Most Extreme Differences		
	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.099
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d		
	Sig.	.479
99% Confidence Interval		
	Lower Bound	.466
	Upper Bound	.492

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Menyesuaikan tabel 4 diatas, bisa diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi adalah 0,200 nilai itu melebihi besaran dari nilai alpha (0,05). Hingga bisa disimpulkan yakni nilai residualnya berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas bisa dilihat terkait tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.039	7.826		-.644	.524		
	Variabel Peran Kepemimpinan XI	.647	.132	.655	4.897	.000	.970	1.031
	Variabel Budaya Organisasi XII	.521	.153	.282	2.107	.043	.970	1.031

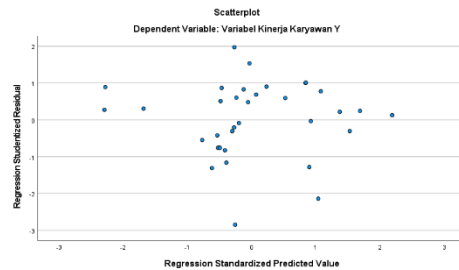
a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Mengacu dalam tabel 5, tabel koefisien pada bagian Statistik Kolinearitas menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan juga budaya organisasinya mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,970 yang melebihi 0,10. Selain itu, nilai VIF variabel-variabel tersebut adalah kisaran 1.031, berada di bawah 10. Berdasarkan analisis multikolinearitas, bisa disebutkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas pada model regresi yang dimanfaatkan dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitasnya ditampilkan dalam gambar di bawah ini:



Gambar 4, Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari tampilan dilihat yakni titik-titik tersebut tersebar dengan acak dan terletak di atas dan di bawah titik nol dengan bersumbu Y. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan yakni tidak muncul adanya heteroskedastisitasnya dengan model regresi yang dipakai dalam penelitiannya ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perolehan analisis regresi linier berganda ditampilkan terkait tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,039	7,826		-.644	.524	
	Variabel Peran Kepemimpinan X1	.647	.132	.655	4,897	.000	.970
	Variabel Budaya Organisasi X2	.321	.153	.282	2,107	.043	.970

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Perolehan hitungan dari SPSS menunjukkan persamaan regresi berupa Standardized Coefisien sehingga menghasilkan persamaan berikut ini: $Y = -5,039 + 0,647X1 + 0,321X2$. Persamaan regresi berganda bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien kisaran -5,039 mewakili koefisien kinerja pegawai (Y) apabila nilai jabatan kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) sama-sama bernilai nol (0).
2. Koefisien peran kepemimpinan (X1) sebesar 0,647 menampilkan bahwa setiap kenaikan peran kepemimpinan kisaran 1 satuan hingga kinerja pegawai diperkirakan akan naik tingkat sebesar 0,647 dengan asumsi nilai budaya organisasinya (X2) konstan.
3. Berkoeffisien sebesar 0,321 pada koefisien budaya organisasi (X2) mewakili kenaikan kinerja pegawai ketika peran kepemimpinan naik tingkatannya sebesar 1 satuan skor, juga asumsi nilai peran kepemimpinan (X1) konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Hasil analisis uji t bisa ditampilkan di tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,039	7,826		-.644	.524	
	Variabel Peran Kepemimpinan X1	.647	.132	.655	4,897	.000	.970
	Variabel Budaya Organisasi X2	.321	.153	.282	2,107	.043	.970

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Menyesuaikan data di tabel 5, bisa diambil kesimpulan berikut ini :

1. Analisis data pada tabel 7 menampilkan bahwa peranan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan bagi kinerja pegawai yang-ditunjukkan bersama nilai t hitung kisaran 4,897 pada tingkat signifikansinya 0,000.
2. Pengaruh budaya organisasi bagi kinerja pegawai sangat ditentukan oleh data yang disajikan terkait tabel 7. Secara spesifik nilai t-nilai budaya organisasi sebesar 2,107 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,043.

2. Uji F (Uji Simultan)

Perolehan analisis uji F bisa dilihat dalam tabel berikut ialah :

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562,900	2	281,450	12,805	.000 ^b
	Residual	703,337	32	21,979		
	Total	1266,237	34			

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan Y

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

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Menyesuaikan data terkait tabel 8, uji F menampilkan nilai F estimasi kisaran 12,805 dan mempunyai nilai signifikansi kisaran 0,000.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel dibawah itu memperlihatkan hasil analisis koefisien determinasi (R²) :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.667 ^a	.445	.410	4.688
a. Predictors: (Constant), Variabel Budaya Organisasi X2, Variabel Peran Kepemimpinan X1				
b. Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan Y				

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Menyesuaikan tabel 9 nilai R² sebesar 0,445 atau sama dengan 44,5%. Angka tersebut menampilkan bahwa variabel peran kepemimpinan juga budaya organisasi dengan bersama-sama beri kontribusi sebesar 44,5% bagi variansi variabel kinerja. Selainnya sebesar 55,5% disebabkan oleh sebab lain yang tak dipertimbangkan dalam penelitiannya ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

1. Peran Kepemimpinan

Variabel peran kepemimpinan dalam analisis deskriptif memiliki rata-rata skor sebesar 140,8 dan berada pada rentang skala dengan interval 120 – 175 yang menunjukkan bahwa peran kepemimpinan pada PT BPR NBP 32 karawang pada kriteria “baik”, ditampilkan dari jawaban responden berindikator pada variabel peran kepemimpinannya mendapatkan skor tertinggi dengan 157. Sama dengan pernyataan pada X1.9 mendapatkan skor tertinggi yakni 157 pada kriteria sangat baik, dan pernyataan pada X1.8 mendapatkan skor terendah yakni 129 pada kriteria baik.

2. Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi dalam analisis deskriptif memiliki rata-rata skor sebesar 157,6 dan berada pada rentang skala dengan interval 120 – 175 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi pada PT BPR NBP 32 karawang pada kriteria “Sangat baik”, dilihat dari jawaban responden indikator pada variabel budaya organisasi mendapatkan skor tertinggi dengan 163. Sama dengan pernyataan pada X2.3 mendapatkan skor tertinggi yakni 163

pada kriteria sangat baik, dan pernyataan pada X2.8 dan X2.12 mendapatkan skor terendah yakni 153 pada kriteria sangat baik.

3. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam analisis deskriptif memiliki rata-rata skor sebesar 151,2 dan berada pada rentang skala dengan interval 120 – 175 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT BPR NBP 32 karawang pada kriteria “Sangat baik”, dilihat dari jawaban responden indikator pada variabel kinerja karyawan mendapatkan skor tertinggi dengan 156. Sama dengan pernyataan pada Y5, Y7 dan Y9 mendapatkan skor tertinggi yakni 156 pada kriteria sangat baik, dan pernyataan pada Y6 mendapatkan skor terendah yakni 135 pada kriteria baik.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Peran Kepemimpinan Bagi Kinerja Karyawan Secara Parsial

Tabel 7 memberikan data yang menampilkan bahwa variabel posisi kepemimpinan memiliki nilai t dihitung kisaran 4,897, yang signifikan dengan statistik pada tingkat signifikansi 0,000. Bilainya t tabel uji dua sisinya di taraf signifikansi 5% (0,05) juga nilai dari (df) 33 (35 – 2) adalah 2,035. Jika nilai t hitungnya daripada dengan nilai t tabelnya, ditampilkannya nilai t hitung (3,904) melebihi besarnya dibandingkan dari nilai t tabelnya (2,035). Oleh karena itu, bisa disimpulkan yakni peran kepemimpinan berdampak positif juga signifikan bagi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Bagi Kinerja Karyawan Secara Parsial

Tabel 7 memberikan data yang menampilkan bahwa variabel budaya keorganisasian memiliki nilai t dihitung

kisaran 2,107, yang signifikan dengan statistik dengan tingkat signifikansinya 0,043. Nilai t tabel uji dua sisinya pada taraf bersignifikansi 5% (0,05) dan nilai dari (df) 33 (35 – 2) adalah 2,035. Jika nilai t hitungnya dibandingkan dengan nilai t tabel, terlihat nilai t hitung (2,107) melebihi besar daripada dengan nilai t tabelnya (2,035). Oleh karena itu, bisa disimpulkan yakni kebudayaan organisasi berdampak positif juga signifikan bagi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Bagi Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan informasi terkait tabel 8, nilai F hitung sebesar 12.805 dan mempunyai tingkat signifikansi kisaran 0,000. Jika nilai estimasi F di bandingkan dengan nilai alpha (0,005), terlihat bahwa nilai signifikansi F hitung melebihi kecil dari nilai alphanya (0,000 < 0,05). Oleh sebab itu, bisa disimpulkan yakni kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai dampak simultan bagi kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Pelaksanaan riset ini mendapatkan beberapa hasil, diantaranya :

1. Temuan uji hipotesis dan uji t menunjukkan yakni variabel peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang bersignifikan juga positif secara statistik bagi kinerja karyawan PT. BPR NBP 32 Karawang;
2. Temuan uji hipotesis dan uji t menampilkan yakni variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang bersignifikan dan positif secara statistik terhadap kinerja karyawannya PT. BPR NBP 32 Karawang;
3. Hasil pengujian hipotesis secara bersamaan (uji F) menampilkan yakni

baik variabel peranan kepemimpinan ataupun budaya organisasinya mempunyai pengaruh gabungan bagi kinerja karyawan PT. BPR NBP 32 Karawang.

Implikasi

Menyesuaikan hasil analisis pembahasannya serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, berbagai saran dengan bisa diberikan lewat perolehan penelitian ini, yakni:

1. Pada variabel peran kepemimpinan sudah cukup baik, namun peneliti menyarankan perusahaan harus meningkatkan peran dari kepemimpinannya karena hal ini mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan yang ditingkatkan dan tepat sasaran dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam PT BPR NBP 32 Karawang.
2. Pada variabel budaya organisasinya sudah cukup baik, namun peneliti menyarankan kepada para karyawan agar lebih mematuhi budaya yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan memberikan kinerja yang baik menyesuaikan dengan imbalan yang diterima oleh para karyawan.
3. Temuan penelitian ini bisa menjadi acuan bagi penelitian lanjutan. Untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, perlu mempertimbangkan banyak metodologi dan faktor yang telah dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmal, N., L. (2022). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Karawang Di Masa Pandemi Covid-19. *E-QIEN Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 278 – 288.

- Baidowi A., Wanta., & Hidayaty D. E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Mandiri Teknik Bekasi. *MSEJ Management Studies & Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5661 - 5672.
- Ernawati, Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119 - 123.
- Ferdian A., & Devita, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119 – 128.
- Hutahaean, S. H. (2021). *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1572 – 1593.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66 – 79.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Aan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pondok Indah. *JURNAL EKONOMI*, 23(1), 31 - 50.
- Purwanza, Wahyu, S., & Wardhana. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Putri G. S., Wanta., & Hidayaty D. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang. *Costing: Journal Of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 8094 - 8103.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial Edutech*, 6(2), 246 - 257.
- Sahir, S., H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Siregar, E. (2015). *Buku Ajar Kepemimpinan*. Bandung: Widina Media Utama
- Siswanti, Y. (2015). *Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang ‘Smart’ Dengan Pendekatan Riset Empiris*. Yogyakarta: Edumedia
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &. D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA.
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi* Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Widiana, M. E. (2020). *Pengantar Manajemen*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Yulianty, M. M. D. (2021). *Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Polresta Malang Kota)*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2).