

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) DUMAI BRANCH**

Siti Keumala Permata Putri¹, Gimin², Gani Haryana³

Email : keumalapermata@gmail.com¹, gimin@lecturer.unri.ac.id², ganiharyana@gmail.com
Phone Number: 0813-1878-6960

*Economic Education Study Program
Departement of Social Sciences Education
Faculty of Teacher Training Education
University of Riau*

Abstract: *This study aims to (1) test and analyze the Leadership Style of Employee Performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Dumai Branch, (2) tested and analyzed the influence of Organizational Culture on Employee Performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Dumai Branch, (3) tested and analyzed the influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Dumai Branch. This research method uses quantitative descriptive research. The population in this study were employees who worked permanently at PT. Bank Mandiri (Persero) Dumai Branch by taking the entire population as many as 40 employees. Collecting data using a questionnaire and source documents. The data analysis used descriptive analysis and multiple regression analysis. The research results state that: (1) Leadership Style at PT. Bank Mandiri (Persero) Branch Dumai on Employee Performance shows that the leadership implementation carried out by the leader of PT. Bank Mandiri (Persero) Branch Dumai in the good category at 52.5%. (2) Organizational Culture at PT. Bank Mandiri (Persero) Branch Dumai on Employee Performance shows that the Organizational Culture implemented by employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Branch Dumai in the good category at 60%. (3) Leadership Style and Organizational Culture simultaneously do not have a significant influence on the Employee Performance of PT. Bank Mandiri (Persero) Branch Dumai which shows that the R square of Employee Performance is influenced by Leadership Style and Organizational Culture of 0.20 or 2% where the remaining 98% is influenced by other factors outside of this study.*

Key Words: *Leadership Style, Organizational Culture*

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (PERSERO) CABANG DUMAI

Siti Keumala Permata Putri¹, Gimin², Gani Haryana³

Email : keumalapermata@gmail.com¹, gimin@lecturer.unri.ac.id², ganiharyana@gmail.com
No.Hp: 0813-1878-6960

Prodi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Fakultas Kejuruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: penelitian ini bertujuan untuk (1) menguji dan menganalisa Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai, (2) menguji dan menganalisa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai, (3) menguji dan menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai. Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja tetap pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai dengan mengambil seluruh populasi yaitu sebanyak 40 orang karyawan. Pengambilan data menggunakan kuesioner, dan sumber dokumen. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Adapun hasil penelitian menyatakan bahwa : (1) Gaya Kepemimpinan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pemimpin PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai dalam kategori baik sebesar 52,5%. (2) Budaya Organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang dilaksanakan oleh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai dalam kategori baik sebesar 60%. (3) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai yang menunjukkan bahwa R square Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebesar 0,20 atau 2% dimana sisanya 98% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Pada saat ini kita berada pada abad ke 21, tantangan yang langsung kita hadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Maka dari itu, agar badan usaha tetap eksis maka kita harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Ada beberapa sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yaitu seperti modal, metode, dan mesin tetapi itu semua juga tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Menurut Mangkunegara (2010) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Banyak penyebab yang dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri salah satu bentuknya yaitu kurangnya wewenang dalam menguasai sesuatu yang bersangkutan dengan perusahaan yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Karyawan memiliki banyak sekali tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai dengan wewenang dalam membuat keputusan untuk perusahaan tersebut. Dengan besarnya campur tangan atasan yang berlebihan sampai ke aspek teknis, standar operating prosedur (SOP) yang terlalu kaku membuat karyawan tidak dapat bereksistensi dengan bebas dalam melakukan suatu pekerjaan. Karena hal itu banyak karyawan yang memiliki kinerja yang menurun.

Menurut Sandy (2015) bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Pada saat ini di PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai terjadi penurunan penilaian karyawan secara individu. Sangat sedikitnya karyawan yang mendapatkan penilaian yang baik atau A. Dengan demikian, bisa diartikan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan penilaian yang baik tersebut dapat dikategorikan karyawan yang kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sangatlah ada kaitannya dengan campur tangan seorang pemimpinnya. Masih kurang maksimalnya kinerja seorang pemimpin di PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai dalam mempengaruhi karyawannya supaya mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kesesuaian jam kerja. Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai ini sendiri untuk hal seorang karyawan mematuhi jam kerja yang berlaku itu ada yang memonitor seperti mesin absensi, ketahuan keterlambatan kehadiran dalam briefing pagi. Jika hal ini terjadi untuk langkah awal hanya ditegur oleh kepala cabang dan jika berulang akan diberikan surat teguran hal itu yang akan mempengaruhi kepada penilaian karyawan. Tingkat kehadiran karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai juga diperhatikan dalam penilaian kinerja seorang karyawan dan terpantau sangat baik. Untuk saat ini ketidakhadiran karena mangkir dari tugas terpantau nihil, ketidakhadiran karena sakit atau cuti atau ijin potong cuti relatif kecil walaupun ada karyawan yang melakukannya namun tidak banyak dan masih batas wajar. Karena hal itu semua termonitor dengan baik dan menjadi tanggung jawab kepala cabang.

Menurut Moeheriono (2012) kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk kemampuan karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas baik atau tidaknya itu relatif, semua termonitor dari hasil output setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan, semua ada parameter untuk monitornya dan dimonitor atau dikontrol setiap hari. Jika ada hasil yang belum maksimal pasti selalu ada evaluasi harian, mingguan, bulanan, bahkan tahunan. Untuk hal ini juga sudah memiliki penanggungjawaban dari setiap hasil yang dikerjakan karyawan. Jika pada saat ada evaluasi ketidakmampuan saat inilah perannya supervisi bagian dan kepala unit atau kepala cabang turun untuk melakukan pembinaan, sampai ke level individu karyawan dimonitor terus sampai mampu mendapatkan hasil yang maksimal kembali.

Kinerja seorang karyawan juga tergantung kepuasan kerja seorang karyawan tersebut dalam pekerjaan yang dilakukannya. Di PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai ini sendiri kepuasan hasil kerja tidak ada batasnya, selalu ada parameter wajar atau pembandingan, seperti berupa target atau standar tertentu yang harus dicapai tiap karyawan, semua itu didistirbusikan dan termonitor dari level paling atas sampai ke level individu karyawan. Setiap tahun target dan bahkan parameternya untuk kepuasan kerja selalu berubah. Hal ini disesuaikan dengan target yang ditetapkan manajemen pusat PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai dengan melihat kondisi pasar ekonomi dan kepentingan stakeholder.

Faktor penting yang termasuk dalam menentukan kinerja karyawan itu akan baik atau tidaknya dan bagaimana kemampuan organisasi seorang karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (Leadership). Kepemimpinan menggambarkan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya supaya mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Rivai : 2014). Didalam sebuah organisasi pasti ada seorang pemimpin yang mampu mengakomodasi sebagian besar orang dengan berbagai latar belakang budaya, kompetensi, ide, pendidikan agar dapat bekerja sama demi menuju suatu tujuan organisasi tersebut.

Adapun faktor lain paling kritical yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Banyak pakar yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada suatu organisasi menurut Tri (2010). Sedangkan menurut Wibowo (2013) adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan tersebut melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan pemimpin. Budaya organisasi selalu dipandang sebagai nilai-nilai bersama dan norma-norma perilaku yang dapat diyakini dan dianut oleh anggota-anggota organisasi. Di dalam suatu budaya organisasi terdapat seperangkat asumsi atau sistem keyakinan yaitu, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dapat dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal (Mangkunegara 2010).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Pihak perusahaan juga dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan tersebut. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen yang mempengaruhi dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap

karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi yaitu antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh karyawan itu sendiri. Hal ini berarti bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2011). Hasil dari kerja kinerja karyawan tersebut dikatakan sebagai sasaran kerja individu. Sasaran kerja individu adalah pernyataan singkat yang dapat menggambarkan sasaran kerja masing-masing individu sesuai dengan tugasnya dan sasaran yang diturunkan dari rencana kerja anggaran perusahaan tersebut.

Jadi, karena hal-hal yang telah diuraikan diatas penelitian ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara pemimpin dan karyawan dengan melihat dari penilaian karyawan yang menurun tetapi untuk secara keseluruhan karyawan telah melakukan pekerjaan dengan benar. Apakah penurunan penilaian karyawan ini berhubungan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpinnya dalam mengatur pekerjaan dan seluruh karyawannya. Menurut Euis dan Donni (2013) gaya kepemimpinan adalah sikap, atau gerak-gerik, atau bisa disebut juga penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

Dapat juga dengan melihat hubungan sosial antar karyawan apakah sudah berjalan dengan baik ataukah hal itu yang menyebabkan penurunan penilaian karyawan saat ini. Menurut Soetopo (2010) budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam sebuah organisasi. Karena hubungan karyawan dengan karyawan itu sangat penting mengingat adanya secara keseluruhan pekerjaan yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai ini lebih kepada kerjasama tim dari pada kerja secara individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian adalah studi kasus. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja tetap pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai. Dalam penelitian ini memiliki sampel diambil dari seluruh jumlah responden pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai yang berjumlah 40 orang karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket dan sumber dokumen.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Gaya Kepemimpinan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	111-98	10	25%	Sangat Baik
2	97-84	21	52,5%	Baik
3	93-70	5	12,5%	Kurang Baik
4	69-61	4	10%	Tidak Baik
	Jumlah	40	100%	-

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai, bahwa yang termasuk ke dalam kategori sangat baik adalah sebanyak 10 orang karyawan atau 25%, kategori baik adalah sebanyak 21 orang karyawan atau 52,5%, kategori tidak baik adalah sebanyak 4 orang karyawan atau 12,5%, dan terakhir kategori tidak baik adalah sebanyak 4 orang karyawan atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai dapat dinyatakan dalam kategori baik.

Budaya Organisasi

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	33-27	24	60%	Baik
2	26-22	15	37,5%	Cukup
3	21-19	1	2,5%	Kurang
	Jumlah	40	100%	

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai, bahwa yang termasuk dalam kategori sangat baik adalah sebanyak 24 orang karyawan atau 60%, kategori cukup adalah sebanyak 15 orang karyawan atau 37,5%, dan terakhir kategori kurang adalah sebanyak 1 orang karyawan atau 2,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai adalah dapat dinyatakan dalam kategori Baik.

Kinerja Karyawan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai

No	Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	1	4	10%	Menunjukkan kinerja yang luar biasa atau istimewa
2	2	9	22,5%	Menunjukkan kinerja yang sangat baik
3	3	14	35%	Menunjukkan kinerja yang baik
4	4	10	25%	Perlunya perbaikan untuk membantu meningkatkan kinerjanya
5	5	3	7,5%	Tidak memperlihatkan kinerja yang sesuai atau diharapkan
	Jumlah	40	100%	-

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai dalam kategori yang menunjukkan kinerja yang baik dengan persentase yaitu 35% atau sebanyak 14 orang karyawan.

Analisis Data

Uji Regresi Berganda

Tabel 4. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,948	2	,474	,381	,686 ^b
	Residual	46,027	37	1,244		
	Total	46,975	39			
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						
b. Predictors : (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan						

Berdasarkan tabel 4 diperoleh F_{hitung} hasil pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,381 dengan signifikansi 0,686 dan F_{tabel} untuk $n = 40$ adalah 3,23. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} (0,381) < F_{tabel} (3,23)$ dengan signifikansi $(0,686) > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, maka variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai.

Tabel 5. Koefisien Regresi Berganda Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,300	1,322		2,496	,017
	Kepemimpinan	,034	,041	,397	,823	,416
	Budaya Organisasi	-,124	,142	-,421	-,873	,388
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji regresi pada variabel kepemimpinan dan budaya organisasi, maka dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\
 &= 3,300 + (0,034) X_1 + (-0,124) X_2 \\
 &= 3,300 + 0,034 X_1 - 0,124 X_2
 \end{aligned}$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut :

1. Konstanta : 3,300 berarti bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) nilainya adalah 0, maka penilaian kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Cabang Dumai nilainya adalah sebesar 3,300.
2. Koefisien Kepemimpinan : 0,034 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 tingkat pelaksanaan kepemimpinan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai maka penilaian kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3,4%.
3. Koefisien Budaya Organisasi : -0,124 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 tingkat pelaksanaan budaya organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai maka penilaian kinerja karyawan akan menurun sebesar 12,4%.

Berdasarkan tabel 5 diketahui t_{hitung} hasil pengujian pada variabel kepemimpinan diperoleh t_{hitung} sebesar 0,823 dengan signifikansi 0,416 dan t_{tabel} untuk $n = 40$ adalah 2,02. Diperoleh $t_{hitung} (0,823) < t_{tabel} (2,02)$ dan nilai signifikansi $(0,416) > (0,05)$, yang artinya bahwa pelaksanaan kepemimpinan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai.

Sementara itu berdasarkan tabel 5 diketahui t_{hitung} hasil pengujian pada variabel budaya organisasi diperoleh t_{hitung} sebesar -0,873 dengan signifikansi 0,388 dan t_{tabel} untuk $n = 40$ adalah 2,02. Diperoleh $t_{hitung} (-0,873) < t_{tabel} (2,02)$ dan nilai signifikansi $(0,388) > (0,05)$, yang artinya bahwa pelaksanaan budaya organisasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai.

Tabel 6. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,142 ^a	,020	-,033	1,115
a. Predictors : (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan				

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai R square dari hasil kepemimpinan dan budaya organisasi adalah 0,020 atau 2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah 0,020 yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 2% dan sisanya 98% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai sebagai responden dengan menggunakan *google form* sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data. Berdasarkan hasil penelitian tersebut melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pemimin PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai dalam kategori baik atau 52,5%. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan menjadi salah satu gaya yang digunakan di PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai.

Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai dimana diperoleh t_{hitung} hasil pengujian pada variabel budaya organisasi diperoleh t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dengan signifikansi lebih besar dari yang artinya bahwa pelaksanaan budaya organisasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai. Namun dalam analisis deskriptif ternyata variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah dalam kategori baik atau 60%.

Berdasarkan hasil analisis data penilaian karyawan yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai dalam kategori yang menunjukkan kinerja yang baik dengan persentase yaitu 35% atau sebanyak 14 orang karyawan.

Selanjutnya dilakukan uji regresi berganda untuk mengetahui sejauh mana variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Berdasarkan pada uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai. Kemudian berdasarkan persamaan regresi menunjukkan $Y = 3,300 + 0,034 X_1 - 0,124 X_2$ dengan nilai konstanta 3,300 berarti bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) nilainya adalah 0, maka penilaian kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Cabang Dumai nilainya adalah sebesar 3,300. Selanjutnya nilai koefisien kepemimpinan 0,034 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 tingkat pelaksanaan kepemimpinan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai maka penilaian kinerja laryawan akan meningkat

sebesar 3,4%. Dan nilai koefisien Budaya Organisasi -0,124 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 tingkat pelaksanaan budaya organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai maka penilaian kinerja karyawan akan menurun sebesar 12,4%.

Selain itu, t_{hitung} hasil pengujian pada variabel kepemimpinan diperoleh t_{hitung} sebesar 0,823 dengan signifikansi 0,416 dan t_{tabel} untuk $n = 40$ adalah 2,02. Diperoleh $t_{hitung} (0,823) < t_{tabel} (2,02)$ dan nilai signifikansi $(0,416) > (0,05)$, yang artinya bahwa pelaksanaan kepemimpinan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai. Sementara itu t_{hitung} hasil pengujian pada variabel budaya organisasi diperoleh t_{hitung} sebesar -0,873 dengan signifikansi 0,388 dan t_{tabel} untuk $n = 40$ adalah 2,02. Diperoleh $t_{hitung} (-0,873) < t_{tabel} (2,02)$ dan nilai signifikansi $(0,388) > (0,05)$, yang artinya bahwa pelaksanaan budaya organisasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai. Kemudian, nilai R square dari hasil kepemimpinan dan budaya organisasi adalah 0,020 atau 2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah 0,020 yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 2% dan sisanya 98% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan analisis regresi berganda yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Setelah melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai sebagai responden dengan menggunakan *google form* sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data. Berdasarkan hasil penelitian tersebut melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pemimin PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan menjadi salah satu gaya yang digunakan di PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai.
2. Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai dimana diperoleh t_{hitung} hasil pengujian pada variabel budaya organisasi diperoleh t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dengan signifikansi lebih besar dari yang artinya bahwa pelaksanaan budaya organisasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai. Namun dalam analisis deskriptif ternyata variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah dalam kategori baik.
3. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai. Berdasarkan uji determinasi (R^2) hasil yang diperoleh adalah kepemimpinan dan budaya organisasi mempegaruhi kinerja karyawan sebesar 2% dan sisanya sebesar 98% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Rekomendasi

1. Untuk jurusan program Pendidikan Ekonomi
 - a. Dalam penelitian ini penulis baru membahas 2 variabel yang dijadikan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk skripsi selanjutnya yang ingin mengambil tema yang sama dapat mengganti variabel pengaruh dengan variabel lainnya.
 - b. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperpanjang waktu penelitian sehingga hasil yang didapat lebih akurat dan lebih bervariasi, serta mengembangkan model yang lebih baik lagi dalam setting yang berbeda dengan memperluas sampel dan lokasi penelitian sehingga dapat dilakukan generalisasi terhadap hasil penelitian.
2. Untuk PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai
 - a. Kepemimpinan dalam PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai ini sudah cukup baik. Namun perlu untuk lebih meningkatkan lagi aktivitas pemimpin dengan memperhatikan dan meluangkan waktu melatih dan membimbing para karyawan dengan lebih baik pada saat bekerja agar karyawan dapat memberikan kemampuannya secara optimal.
 - b. Budaya organisasi masih lemah sehingga diharapkan untuk PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai juga dapat lebih meningkatkan budaya organisasi karena pengelolaan yang baik sebagai alat manajemen akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Dumai diharapkan dapat memberikan sarana, prasarana dan ruangan kerja yang nyaman dan aman

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sandy Martha, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Tesis di Universitas Widayatama. Bandung.*

Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi : Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan.* Bandung : Remaja Rosda Karya

Tri Widodo. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, Vol.3 No.5 Juli 201

Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang.* PT. Raja Grafindo Perasada. Depok.