



Determinan Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa

Safwani, Suryani
IAIN Lhokseumawe

Jl. Medan - Banda Aceh, Alue Awe, Muara Dua, Kota Lhokseumawe, Aceh 24352
suryapijar@yahoo.com

Abstract

This study aimed to examine the influence of leadership style and organizational culture on the performance of employees of PT. BPR Syariah Adeco in Langsa. The population were all employees of PT. BPR Syariah Adeco Langsa, amounting to 30 people, with the census method. Data Analysis in this study used validity, reliability, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing with IBM SPSS program analysis tools. The results of research and discussion explained that there was a significant influence between leadership style and organizational culture on employee performance. The significant influence between leadership style variables and organizational culture simultaneously on employee performance. Based on coefficient of determination, employee performance was explained by leadership style and employee performance variables with a result of 61.0% while the rest of the 39.0% can be explained from other variables which was not included in this study.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco yang berlokasi di Langsa. Populasi penelitian berupa seluruh karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa yang berjumlah 30 orang, dengan metode sensus. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan alat bantuan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Secara simultan keduanya juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan koefisien determinasi diketahui bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebanyak 61.0% sedangkan sisa yaitu 39.0% dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Semakin majunya perkembangan dunia bisnis saat ini didukung oleh berbagai faktor. Faktor yang mendukung yaitu salah satunya adalah perkembangan IPTEK. Kemunculan IPTEK mendukung hadirnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu memberikan berbagai manfaat termasuk dalam kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan IPTEK juga berpengaruh pada perusahaan, baik perusahaan barang maupun jasa. Hal inilah yang menjadi penyebab ketatnya persaingan bisnis. Persaingan yang tinggi menuntut perusahaan berbenah diri dan mempertimbangkan seluruh aspek yang berkaitan dengan operasional perusahaan sehingga mampu bertahan dan terus melanjutkan usahanya (*sustainable*).

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan memiliki pengaruh terhadap perkembangan perusahaan, karena meskipun perusahaan memiliki modal besar, teknologi yang canggih dan sumber daya alam yang melimpah namun jika tidak memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan maksimal maka perusahaan akan mengalami kesulitan (Hariandja, 2002). Bukan hanya keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada ketentuan modal atau uang semata, kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi karyawan dan pimpinan guna mencapai tujuan perusahaan, yang antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik juga dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, memberikan motivasi kerja, pengarahan dari pemimpin kepada bawahannya serta perlu adanya koordinasi kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dari tercapainya kinerja karyawan yang sesuai harapan perusahaan. Kinerja karyawan yang rendah dapat berdampak pada rendahnya laba yang dicapai perusahaan dimana hal tersebut dapat menjadi penyebab turunnya semangat kerja. Penurunan semangat kerja pada dasarnya memiliki beberapa ciri yaitu pertama, turunnya produktivitas kerja karyawan. Kedua, tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi. Ketiga, tingkat perpindahan buruh yang tinggi. Keempat, tingkat kerusakan yang tinggi oleh karyawan. Kelima, adanya kegelisahan karyawan dimana-mana. Keenam, seringnya terjadi berbagai tuntutan. Ketujuh, terjadinya pemogokan karyawan (Tohardi, Ahmad, 2002).

Kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Masing-masing pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya dimana hal tersebut dapat berpengaruh juga pada upaya pencapaian tujuan organisasi, bentuk motivasi kepada karyawan sehingga berdampak pada upaya perbaikan kelompok dan budayanya. Gaya kepemimpinan sebaiknya dapat memberikan motivasi kerja pada karyawan. Karena itulah, gaya kepemimpinan memiliki

pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan, dimana kepemimpinan menjadi faktor penting yang turut menentukan kelangsungan perusahaan.

Sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang Nyman serta kondusif dimana suasana kerja yang nyaman tersebut dapat membuat karyawan merasa ingin menumbuhkan rasa disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang nantinya memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan selain gaya kepemimpinan adalah budaya organisasi. Pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi (Schein, 1992). Budaya organisasi berimplikasi terhadap kinerja karyawan perusahaan. Karyawan yang telah budaya organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Karyawan kemudian mempraktikannya dalam keseharian bekerja, sehingga menjadi kinerja individu dan setiap kinerja individu yang baik menciptakan kinerja organisasi baik pula.

PT. BPR Syariah Adeco melalui pemimpinnya (supervisor) senantiasa memerhatikan, memotivasi serta memperlakukan karyawannya dengan baik. Namun, gaya kepemimpinan yang seperti itu terkadang membuat para karyawannya terlena sehingga karyawan menjadi kurang maksimal juga kurang disiplin. Budaya organisasi yang diterapkan dan berkembang di perusahaan, dengan tujuan untuk peningkatan kinerja karyawan serta diharapkan berimplikasi pada peningkatan kinerja perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, menarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada perusahaan perbankan, khususnya PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Langsa yang berhubungan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi.

KAJIAN TEORI

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, disebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Cahyanti & Fita, 2018; Mariam, 2009; Rahadja & Galan, 2008; Suprayetno & Brahmasari, 2008). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Junaidi & Febri, 2019; Pane & Astuti, 2009; Tria, 2012). Sementara itu budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahyuni, 2015). Sementara itu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja saling berpengaruh secara signifikan (Riyadi, 2011).

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah PT. BPR Syariah Adeco yang terletak di Jl. A Yani No. 88-90 di Langsa. Sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada tanggal 05 November 2018 sampai dengan 21 Januari 2019. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa yang berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini bermula dari penyusunan kuesioner dengan skala pengukuran ordinal. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Bagian ini akan dikemukakan mengenai hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti. Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Informan		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	12	60 %
	Laki-Laki	18	40 %
	Total	30	100 %
Usia	< 20 tahun	1	3,33 %
	20-40 tahun	29	96,67 %
	> 40 tahun	0	0 %
	Total	30	100 %
Tingkat Pendidikan	SD/Sederajat	0	0 %
	SMP/Sederajat	0	0 %
	SMA/ Sederajat	3	10 %
	Perguruan tinggi/Akademik	27	90 %
	Total	30	100 %

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar laki-laki lebih dipercaya pada bagian penyaluran dana, penghimpunan dana dan remedial, sedangkan wanita pada bagian operasional, karena wanita dianggap lebih teliti dan luwes dalam bekerja. Sementara itu, mayoritas responden berusia 20-40 tahun atau 96.67 %, hal tersebut mengindikasikan bahwa untuk aktivitas operasional perusahaan membutuhkan tenaga muda yang lincah, dan enerjik untuk mencapai target perusahaan. Tingkat pendidikan yang telah ditempuh responden 90% adalah tamatan Perguruan Tinggi/akademik. Hal tersebut sesuai dengan standar operasional prosedur PT. BPR Syariah Adeco Langsa, dimana untuk posisi staff bagian operasional bank, minimal berpendidikan Diploma 3, sedangkan untuk tamatan SMA menduduki posisi keamanan, sopir dan *cleaning service*.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Variabel Gaya Kepemimpinan pada penelitian ini diukur dengan 4 item pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap Kepemimpinan dapat dijelaskan Tabel 2.

Tabel 2
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator	Valid	Frekuensi	Persentase
Informasi yang Jelas	2	1	3,3 %
	3	5	16,7 %
	4	21	70,0 %
	5	3	10 %
	Total	30	100 %
Penyusunan Tugas Kerja	2	2	6,7 %
	3	7	23,3 %
	4	19	63,3 %
	5	2	6,7 %
	Total	30	100 %
Motivasi dan Dorongan	2	2	6,7 %
	3	6	20 %
	4	18	60 %
	5	4	13,3 %
	Total	30	100 %
Jalan Keluar terhadap Masalah	2	2	6,7 %
	3	9	30 %
	4	13	43,3 %
	5	6	20 %
	Total	30	100 %

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa mayoritas responden setuju yakni 21 jawaban atau 70.0% dan diikuti oleh jawaban ragu-ragu sebanyak 5 jawaban atau 16.7% terhadap pernyataan yang diajukan dimana pemimpin memberikan informasi yang jelas pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dalam bekerja melibatkan partisipasi karyawan. Pimpinan PT. BPR Syariah Adeco Langsa dalam menyusun tugas kerja, memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan, walaupun cukup banyak responden yang menjawab ragu-ragu hal tersebut disebabkan terdapat beberapa bagian tidak terlibat langsung dalam penyusunan tugas kerja. Selain itu, ditunjukkan juga bahwa pimpinan dalam aktivitas operasional selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk bekerja lebih baik. Pemimpin juga bersedia membantu dan memberikan jalan keluar terhadap permasalahan dan dijadikan keputusan organisasi.

Hasil Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan

organisasi satu dengan organisasi lain. Variabel budaya organisasi pada penelitian ini diukur dengan 4 item pertanyaan. Hasil tanggapannya dapat dijelaskan berdasarkan Tabel 3.

Tabel 3
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Budaya Organisasi

Indikator	Valid	Frekuensi	Persentase
Komitmen Bersama	2	4	13,3 %
	3	7	23,3 %
	4	13	43,3 %
	5	6	20 %
	Total	30	100 %
Target yang Harus Dicapai	2	2	6,7 %
	3	10	33,3 %
	4	12	40 %
	5	6	20 %
	Total	30	100 %
Hubungan Timbal Balik	2	2	13,3 %
	3	4	10 %
	4	11	36,7 %
	5	12	40 %
	Total	30	100 %
Pelayanan	2	1	3,3 %
	3	9	33,3 %
	4	14	43,3 %
	5	6	20 %
	Total	30	100 %

Sumber: Data diolah (2019)

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa PT. BPR Syariah Adeco Langsa mengeluarkan suatu kebijakan yang melibatkan karyawan dalam mengambil suatu keputusan dimana bahwa setiap penetapan tujuan perusahaan menjadi seluruh personil perusahaan untuk meraihnya. Perusahaan juga telah mengembangkan hubungan timbal balik antara individu dan perusahaan dengan baik. Selain itu, pelayanan yang diberikan saat ini, sudah sesuai dengan prosedur bank.

Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi konsumen. Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 4 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap kepuasan konsumen dapat dijelaskan pada Tabel 4.

Tabel 4

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Valid	Frekuensi	Persentase
Kemampuan Mencapai Target	3	9	30,0 %
	4	14	46,7 %
	5	7	23,3 %
	Total	30	100 %
Kemampuan Menyelesaikan Tugas Pekerjaan	3	3	10 %
	4	16	53,3 %
	5	11	36,7 %
	Total	30	100 %
Kemampuan Menangkap Instruksi	3	4	13 %
	4	15	50 %
	5	11	36,7 %
	Total	30	100 %
Kemampuan Memecahkan Masalah Pekerjaan	3	10	33,3 %
	4	12	40 %
	5	8	26,7 %
	Total	30	100 %

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa memiliki kemampuan atau profesional dibidangnya sehingga komitmen untuk mencapai kinerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa dapat bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, mayoritas karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa menguasai betul bidang pekerjaannya sehingga rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa menguasai bidang pekerjaannya sehingga mampu memecahkan masalah pekerjaan dengan baik.

Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Tabel 5 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel untuk sampel berjumlah 30 orang yaitu 0,3610. Nilai r hitung disajikan pada tabel 19 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Seluruh Indikator Penelitian

No	Indikator	r hitung	R tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan			
	- Item 1	0.537	0,3610	Valid
	- Item 2	0.529	0,3610	Valid
	- Item 3	0.510	0,3610	Valid
	- Item 4	0.375	0,3610	Valid
2	Budaya Organisasi			
	- Item 1	0.664	0,3610	Valid
	- Item 2	0.387	0,3610	Valid
	- Item 3	0.454	0,3610	Valid
	- Item 4	0.574	0,3610	Valid
3	Kinerja Karyawan			
	- Item 1	0.686	0,3610	Valid
	- Item 2	0.660	0,3610	Valid
	- Item 3	0.686	0,3610	Valid
	- Item 4	0.623	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah (2019)

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Statistik Kolinearity	
Tolerance	VIF
0.784	1.276
0.784	1.276

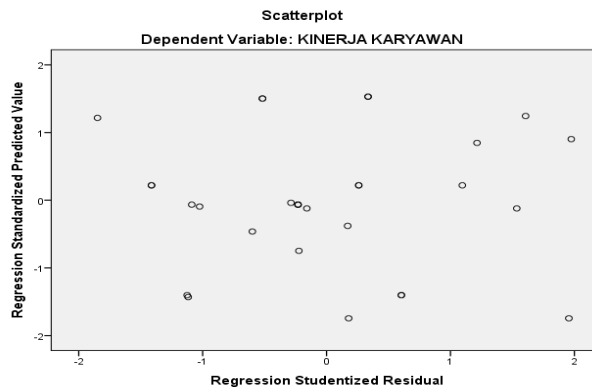
Sumber: Olah Data Primer (2019)

Hasil perhitungan nilai toleransi menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai toleransi kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Tabel 6). Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



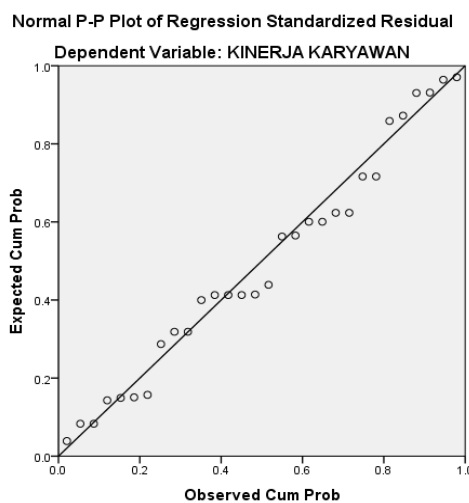
Sumber: Hasil Olah Data dengan Perangkat Lunak SPSS (2019)

Dengan menggunakan grafik scatterplot menunjukkan baik diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olah Data dengan Perangkat Lunak SPSS (2019)

Tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot terlihat dan dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai.

Hasil Analisis Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 7.

Tabel 7

Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized			Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.799	2.267		.785	.440		
GAYA KEPEMIMPINAN	.502	.152	.448	3.299	.003	.784	1.276
BUDAYA ORGANISASI	.461	.135	.464	3.419	.002	.784	1.276

Sumber: Data diolah (2019)

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.779 + 0.502X_1 + 0.461X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan menjadi:

- Koefesien regresi variabel X_1 (gaya kepemimpinan) diperoleh sebesar 0,502. Arah koefesien regresi variabel gaya kepemimpinan tersebut adalah signifikan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif, menerima masukan dan memberikan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi X_2 konstan.
- Koefesien regresi variabel X_2 (Budaya Organisasi) diperoleh sebesar 0,461. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang baik dan terarah serta terus disempurnakan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi X_2 dan konstan.

Hasil Uji Signifikan

Uji t

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.22 hasil pengujian menunjukkan taraf signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.003, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1) Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 4.22 hasil pengujian menunjukkan taraf signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.002 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	62.775	2	31.387	21.085	.000 ^b
Residual	40.192	27	1.489		
Total	102.967	29			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 - b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
- Sumber: Data diolah (2019)

Pengujian model regresi dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 21,085 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil taraf signifikansinya yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square.

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistic				
						F Change	Df1	Df2	Sig. F Change	Dusbin Watson
1	.781	.610	.581	1.220	.610	21.085	2	27	.000	2.043

Sumber: Data diolah (2019)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,610. Hal ini berarti 61,0% kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, sedangkan sisanya yaitu 39,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Tabel 9).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa sehingga dapat dinyatakan hipotesis pertama diterima. Begitupun juga dengan variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa, sehingga dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima. Dengan kata lain, determinan kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Adeco Langsa adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Oleh karena itu, peneliti mengajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap peningkatan prestasi kerja yaitu menyangkut kepemimpinan, perlu dipertahankan hubungan yang erat dengan karyawan dan juga suasana kerja yang aman dan nyaman karena dapat memberi motivasi bagi karyawan untuk melakukan yang terbaik. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi diperlukan pengontrol terhadap kedisiplinan pegawai untuk mengurangi besarnya indisipliner dan absensi yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyanti, & Fita, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Huda Jaya Sidoarjo* [Universitas Muhammadiyah]. <http://eprints.umsida.ac.id/2109/>
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Junaidi, R., & Febri, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. <https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:nhub022PRUoJ:scholar.google.com/>
- Mariam, R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia Persero)* [Universitas Diponegoro]. <http://eprints.undip.ac.id/18830/>
- Pane, J., & Astuti, S. D. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Telkom Divre IV Di Semarang). *Program Pasca Sarjana Universitas Stikubank*, 6(Maret). <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/view/2071>

- Rahadja, E., & Galan, K. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang)*.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Fakultas Ekonomi. Universitas 17 Agustus 1945, 13*(Maret). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership* (Terjemahan). JosseyBass.
- Suprayetno, & Brahmasari. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 10*(2).
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Tria, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Universitas Diponegoro, 1*(September). <https://doi.org/10.14710/jab.v1i1.4317>
- Wahyuni, E. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)*. 4(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v4i1.6890>