

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG BITUNG***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BANK SYARIAH MANDIRI BRANCH BITUNG*

Oleh :

<sup>1</sup>**Fikri Djafar Fadude**<sup>2</sup>**Hendra N. Tawas**<sup>3</sup>**Jane Grace Poluan**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-Mail :

<sup>1</sup>[fikrifadude@gmail.com](mailto:fikrifadude@gmail.com)<sup>2</sup>[hendranovitawas@gmail.com](mailto:hendranovitawas@gmail.com)<sup>3</sup>[janepoluan@gmail.com](mailto:janepoluan@gmail.com)

**Abstrak :** Kinerja karyawan merupakan hal pokok yang harus diperhatikan perusahaan dalam menjalankan aktifitas. Untuk itu persoalan tersebut menuntut manajemen perusahaan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, serta melakukan pengawasan sumber daya yang dimiliki secara lebih tepat dan berhasil. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan pada kantor PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan metode analisis data regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Budaya Organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Pimpinan Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung sebaiknya memberlakukan budaya organisasi sebagai suatu acuan positif untuk mendukung kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *kepemimpinan, kinerja karyawan, budaya organisasi, kompetensi karyawan*

**Abstract :** *Employee performance is the main thing that must be considered by the company in carrying out activities. For this reason, the company demands the management of the company to plan, organize, mobilize, and supervise the resources that are owned more precisely and successfully. The research was conducted aimed at knowing the influence of leadership, organizational culture, and employee competency on employee performance. The location of the study was carried out at the PT. Bank Syariah Mandiri Branch Bitung. This type of research is quantitative with multiple regression data analysis method. The results showed that leadership, organizational culture, competence, leadership had a significant effect on Employee Performance at Bank Syariah Mandiri Bitung Branch. Organizational culture has no significant effect on Employee Performance at Bank Syariah Mandiri Bitung Branch. Employee competency has a significant effect on Bank Syariah Mandiri, Bitung Branch. To the leadership of Bank Syariah Mandiri, Bitung Branch, so that the organizational culture is always applied as a positive reference to support employee performance.*

**Keyword :** *leadership, employee performance, organizational culture, employee competence*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun yang bergerak di bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Persoalan tersebut menuntut manajemen perusahaan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, serta melakukan pengawasan sumber daya yang dimiliki secara lebih tepat dan berhasil. Mengapa? Karena sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal penting dan vital. SDM merupakan sumber daya terbaik oleh karena sumber daya ini tidak dapat diduga kekuatannya karena memiliki cipta dan karya. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang perilaku orang lain atau kelompok. Di dalam suatu perusahaan ada pimpinan dan bawahan, kedua komponen dalam perusahaan ini merupakan sinergi bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya.

Perusahaan juga harus memiliki kinerja. Kinerja merupakan indikator dari baik buruknya keputusan manajemen dalam pengambilan keputusan. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Kinerja atau *performance* adalah ukuran seberapa efisien dan efektif sebuah organisasi atau seorang manajer untuk mencapai tujuan yang memadai. (Mangkunegara, 2012:9). Penelitian ini berlokasi di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Bitung. Sesuai dengan data yang diperoleh, maka secara keseluruhan kinerja dari BSM membukukan pertumbuhan laba bersih 26,67% per Juni 2016 dari semula Rp132 miliar per Juni 2015 menjadi Rp168 miliar per Juni 2016. Sementara laba operasional sebelum pencadangan naik 48,9% dari Rp322 miliar menjadi Rp479 miliar. Perolehan laba tersebut antara lain ditopang naiknya cash recovery ex write off yang naik 31,58% pada Juni 2015 senilai Rp171 miliar menjadi Rp225 miliar per Juni 2016. Pada tahun 2015 BSM menggelar Gerakan Sikat Satu Triliun (Gesit) dan dilanjutkan dengan program Gerakan Genggam Recovery Rp1,25 Triliun (Geger 125) pada 2016.

Capaian kinerja seperti yang diuraikan menjadi suatu hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, terkait dengan hal-hal apa saja yang menjadi penyebabnya, oleh karena dipahami bahwa kinerja perusahaan juga merupakan capaian dari karyawan yang bekerja secara maksimal. Selanjutnya berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut peneliti akan menganalisisnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia dalam hal ini kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi karyawan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
3. Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia (Musriha, 2013). Pendekatan manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.

### Kepemimpinan

Stogdill (1974) dalam Northouse (2013:2) menyatakan bahwa ada banyak definisi kepemimpinan yang berbeda, hamer sebanyak jumlah orang mencoba untuk mendefinisikan itu. Ini hampir seperti kata-kata demokrasi, cinta, dan kedamaian. Walaupun dari kita mengetahui secara intuitif apa yang di maksud dengan kata-kata itu, kata-kata tersebut bisa saja memiliki makna yang berbeda untuk orang yang berbeda. Pada perkembangan selanjutnya, fokus kajian lebih banyak pada cara-cara menjadi pemimpin yang efektif, termasuk dengan mengembangkan kesadaran tentang kapasitas spiritual untuk menjadi pemimpin profesional dan bermoral. berbagai definisi kepemimpinan pada dasarnya dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok besar yakni "sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku".

### **Budaya Organisasi**

Schein dalam Moeljono (2003;17-18) mendefinisikan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Pengertian kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional.

### **Penelitian Terdahulu**

Wardani (2016) ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel Asas Keakraban dan Asas Integritas sebagai variabel dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Asas Keakraban berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.t sebesar 3,235. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Asas Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.t sebesar 4,989. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Asas Integritas berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan.

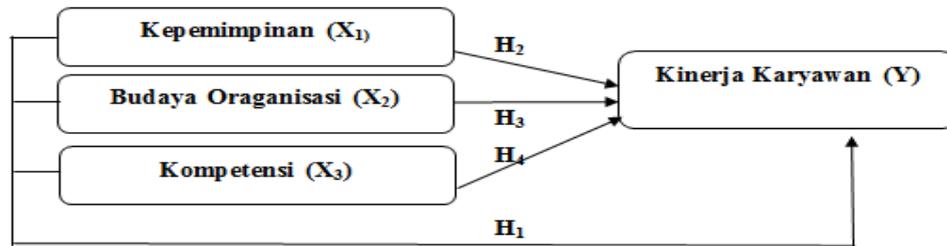
Hardian (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Jenis penelitian ini yaitu explanatory research, alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya yang berjumlah 48 orang responden.

Tewal (2017) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan efek budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi sebagian dan secara bersamaan pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Utara Minahasa. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh perawat kinerja yang signifikan.

Masambie (2015) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado baik secara simultan maupun parsial. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin berpengaruh secara simultan. Secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan dan inovasi pemimpin berpengaruh baik dan positif terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado. Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan dan negatif.

Muarif (2015). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 38 responden. Metode penelitian adalah metode Asosiatif, Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial hanya Keterlibatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis**

*Sumber : Kajian Teoritis, 2018*

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian landasan, teori, penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
3. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015). Penelitian ini akan melihat pengaruh dan hubungan kausal antara variabel bebas (*independentvariable*) yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.

#### Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini di lakukan Mulai dari pengajuan judul penelitian bulan Januari 2018 sampai dengan selesai. Penulis mengambil studi kasus pada PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Bitung.

#### Populasi dan sampel

populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita. Menurut Sugiyono (2015:115), pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung dari berbagai bagian yang berjumlah 30 orang.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data yang akurat.
2. Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data melalui pernyataan secara Tulisan yang di berikan kepada responden untuk mendapatkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun pengertian analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala intervalnya.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), Kompetensi Karyawan (X3), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Di dalam menganalisis data penelitian digunakan alat analisis regresi berganda (*Multiple Regression*

Analysis) dengan persamaan sebagai berikut

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

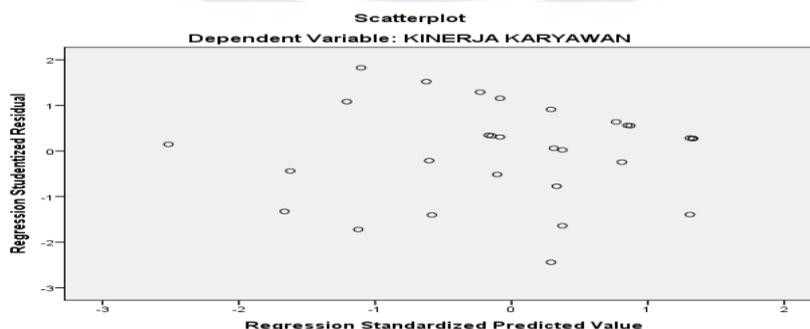
**Hasil Penelitian**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	r hitung	r table	Sig	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.671	0,374	0.000	Valid
	X1.2	0.617		0.000	Valid
	X1.3	0.644		0.000	Valid
	X1.4	0.658		0.000	Valid
	X1.5	0.773		0.000	Valid
	X1.6	0.542		0.001	Valid
Budaya Organisasi(X <sub>2</sub> )	X2.1	0.655	0,374	0.000	Valid
	X2.2	0.456		0.006	Valid
	X2.3	0.627		0.000	Valid
	X2.4	0.441		0.007	Valid
	X2.5	0.530		0.001	Valid
	X2.6	0.789		0.000	Valid
Kompetensi Karyawan (X <sub>3</sub> )	X3.1	0.775	0,374	0.000	Valid
	X3.2	0.621		0.000	Valid
	X3.3	0.566		0.001	Valid
	X3.4	0.718		0.000	Valid
	X3.5	0.858		0.000	Valid
	X3.6	0.853		0.000	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	Y1.1	0.734	0,374	0.000	Valid
	Y1.2	0.443		0.007	Valid
	Y1.3	0.825		0.000	Valid
	Y1.4	0.840		0.000	Valid
	Y1.5	0.781		0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2018)

**Uji Asumsi Klasik**



**Gambar 2. Heterokesdastisitas**

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2018

Hasil pengujian pada gambar 2 di atas menunjukkan tidak terdapat gejala heterokesdastisitas oleh karena titik titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

### Uji Multikoleniaritas

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF <5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas. Hasil pengujian ditunjukkan tabel 4.7 berikut ini:

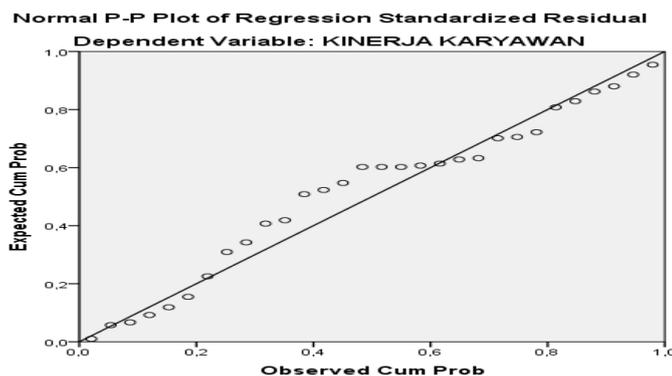
**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas**

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	1.105	Non-Multikolinieritas
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	1.157	Non-Multikolinieritas
Kompetensi Karyawan( $X_3$ )	1.146	Non Multikolinieritas

Sumber: Dikembangkan untuk Penelitian ini (2018)

Berdasarkan tabel 2 di atas maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terdeteksi adanya multikolinieritas (antar variabel bebas dalam model berkorelasi kuat) karena nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 5.

### Uji Normalitas



**Gambar 3. Normal P-Plot**

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2018

Dari grafik di atas terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan model regresi memenuhi unsur normalitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Deskriptif Statistik**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	19,97	2,553	30
Kepemimpinan	3,00	643	30
Budaya Organisasi	20,97	2,859	30
Kompetensi Karyawan	20,17	2,666	30

Sumber : Data Olahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel 3 di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Besarnya rata-rata prediksi Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 19,97. Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah 3,00. Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) adalah 20,97 dan Besarnya rata-rata prediksi Variabel Kompetensi Karyawan (X<sub>3</sub>) adalah 20,17.
2. Nilai standard deviasi untuk variabel Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,553. Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah 0,643, Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) adalah 2,859 dan Besarnya rata-rata prediksi Variabel Kompetensi Karyawan (X<sub>3</sub>) adalah 2,666.
3. Jumlah data yang di analisis 30 responden.

**Tabel 4. Korelasi Antar Variabel**

		Kinerja Karyawan	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kompetensi Karyawan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,714	,638	,811
	Kepemimpinan	,714	1,000	,480	,684
	Budaya Organisasi	,635	,450	1,000	,720
	Kompetensi Karyawan	,811	,684	,720	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan		,000	,000	,000
	Kepemimpinan	,000		,006	,000
	Budaya Organisasi	,000	,006		,000
	Kompetensi Karyawan	,000	,000	,000	
N	Kinerja Karyawan	30	30	30	30
	Kepemimpinan	30	30	30	30
	Budaya Organisasi	30	30	30	30
	Kompetensi Karyawan	30	30	30	30

Sumber : Data Olahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel 4 di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Besarnya koefisien korelasi antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah 0.714. Nilai ini mempunyai arti hubungan kedua variabel tersebut kuat.
2. Besarnya koefisien korelasi antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Budaya Organisasi adalah 0.638. Nilai ini mempunyai arti hubungan kedua variabel tersebut kuat.
3. Besarnya koefisien korelasi antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Kompetensi karyawan adalah 0.811 Nilai ini mempunyai arti hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,854 <sup>a</sup>	,715	,682	1,439	1,509

Sumber : Data Olahan SPSS 2018

a. Predictors: (Konstant), Kompetensi Karyawan, Kepemimpinan, Budaya Organisasi.

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka yang dapat diinterpretasikan adalah sebagai berikut: angka R Square atau angka koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi pada tabel 4.10 di atas ialah sebesar 0.715 atau sama dengan 71.5%. Angka ini berarti bahwa sebesar 71.5% variasi kinerja karyawan yang dihasilkan, dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya organisasi (X<sub>2</sub>) dan Kompetensi Karyawan (X<sub>3</sub>). Sementara 28.5% (100-71.5) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

**Tabel 6. Analysis of Variance (ANOVA)**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,158	3	45,053	21,769	,000 <sup>b</sup>
	Residual	53,809	26	2,070		
	Total	188,967	29			

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2018

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Tabel 6 di atas menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang digunakan untuk uji kelayakan model regresi, dengan ketentuan probabilitas yang menjadi acuan adalah di bawah 0.05. Hasil uji ANOVA menghasilkan angka F sebesar 21.769 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0.000. Karena angka probabilitas < dari 0.05 maka model regresi ini sudah layak untuk digunakan dalam memprediksi variabel tergantung dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

	Variabel	B	T	Sig t	Keterangan
(Y) Kinerja Karyawan	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	1.230			Signifikan
	Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	0.123	2.154	0.041	Tidak Signifikan
	Kompetensi Karyawan (X <sub>3</sub> )	0.479	2.700	0.012	Signifikan

Konstanta = 4.034

Sumber : Data Olahan SPSS 2018

## Pengujian Hipotesa

### 1. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t. Apabila nilai  $t < t_{1-\alpha, (n-2)}$  atau  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Demikian sebaliknya.

Dari nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa :

- Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.154 dengan probabilitas sebesar 0.041. Karena nilai probabilita (sig)  $t < 5\%$  ( $0,041 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) **berpengaruh positif dan**

**signifikan** terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) **diterima**.

- Variabel Budaya organisasi( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.913 dengan probabilitas sebesar 0.370. Karena nilai probabilitas (sig)  $t > 5\%$  ( $0.913 > 0,05$ ) maka secara parsial variabel **Budaya organisasi ( $X_2$ ) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja karyawan. (Y)** bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan(Y) **ditolak**.

- Variabel Kompetensi Karyawan ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.700 Karena nilai probabilitas (sig)  $t < 5\%$  ( $0.012 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel **Kompetensi Karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)** bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y) **diterima**.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kepemimpinan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Bitung. Hal ini berarti kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Bitung naik atau turun dipengaruhi oleh kepemimpinan yang berlaku di perusahaan tersebut. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Demikian sebaliknya Semakin buruk kepemimpinan yang diterapkan maka semakin buruk pula kinerja karyawannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Tewal (2017) yang mengatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Bitung. Hal ini berarti kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Bitung naik atau turun bukan karena dipengaruhi oleh budaya yang berlaku di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Muarif (2015) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Bitung. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Kompetensi semakin tinggi maka kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Bitung juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika kompetensi karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Bitung semakin rendah maka kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Bitung juga semakin rendah. Hasil ini relevan dengan penelitian Riyanda (2017) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
2. Budaya Organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
3. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Pemimpin pada Bank Mandiri Syariah Cabang Bitung harus memperhatikan kompetensi karyawan, pemimpin berusaha untuk meningkatkan kompetensi karyawannya. Dengan memberikan pelatihan,

mendelegasikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, jika ada karyawan yang tidak mengerti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan maka perlu diberikan bimbingan. Serta pemimpin memberikan motivasi pada karyawan untuk tidak takut dalam berinovasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel - variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hardian, F., Rahardjo, K., Hakam, M.S. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 1 No. 1 Januari 2015, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/716>, Diakses pada tanggal 4 Mei 2018
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Defika Aditama, Bandung.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporat*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Musriha. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 1 No.3, Universitas Bhayangkara. [https://repository.usd.ac.id/6603/2/122214098\\_full.pdf](https://repository.usd.ac.id/6603/2/122214098_full.pdf) , Diakses Pada Tanggal 7 Agustus 2018.
- Muarif, R. M. 2015. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3. No. 3. September 2015. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9409>, Diakses Pada Tanggal 8 Agustus 2018
- Masambie, F. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3. No 3. September 2015, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9717>, Diakses pada tanggal 11 Agustus 2018.
- Northouse, Peter. G, 2013. *Leadership Theory and Practice: Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi keenam. PT. Indeks 2013, Jakarta
- Riyanda, M. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Yogyakarta, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, <https://eprints.uny.ac.id/54152/>. Diakses Pada Tanggal 10 Oktober 2018.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfa Beta, Bandung.
- Tewal, F. S. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*. VOL 5. No 3. Sepember 2017, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18054>, Diakses Pada Tanggal 25 Agustus 2018.