



Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin

Muhammad Rifani, Sutrisno

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

liaulfatululya@gmail.com, sutrisno.voans@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima :

7 Januari 2022

Disetujui :

20 Februari 2022

Diterbitkan :

25 Februari 2022

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja.

Keywords :

Individual Characteristics, Utilization of Information Technology, Self Efficacy and Employee Performance

ABSTRAK

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan jumlah populasi 51 orang, sampel 51 orang dengan teknik sampel sensus dan teknik analisis data dengan instrumen penelitian Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik dan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin adalah Budaya Organisasi. Nilai R² sebesar 0,503 yang berarti besarnya variasi kontribusi seluruh variabel bebas terhadap variabel yang bergantung padanya sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% dijelaskan oleh alasan lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

The method used in this study is a quantitative method, with a population of 52, a sample of 52 people with a census sample technique and data analysis techniques with research instruments Validity, Reliability, Classical Assumptions and using Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that Individual Characteristics, Utilization of Information Technology and Self Efficacy have a significant simultaneous effect on the performance of the Population and Civil Registration Office of Balangan Regency. Individual Characteristics, Utilization of Information Technology and Self Efficacy have a significant partial effect on the Performance of Population and Civil Registration Service Employees of Balangan Regency and the variable that has a dominant influence on the Performance of Population and Civil Registration Service Employees of Balangan Regency, South Kalimantan Province is the Utilization of Information Technology. The adjusted value of R² is 0.538, which means the amount of variation in the contribution of all independent variables to the dependent variable is 53.8% while the remaining 46.4% is explained by other reasons outside of this study.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kepercayaan nasabah senantiasa menjadi energi yang selalu menggerakkan Bank Kalsel untuk terus memberikan layanan secara optimal. Bank Kalsel memberikan apresiasi setinggi-tingginya kepada nasabah setia yang telah berkenan jadi bagian proses dalam rangka layanan terbaik di masa depan. Bank Kalsel akan selalu berkomitmen memberikan layanan terbaik dan tumbuh berkembang untuk melaju bersama masyarakat Kalimantan Selatan.

Salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Motivasi kerja merupakan komponen utama yang ada pada setiap kehidupan kerja, baik bekerja di perusahaan maupun di organisasi bahkan seorang wiraswasta harus memiliki motivasi kerja yang kuat untuk berhasil (Suswati, 2022), banyak penelitian yang mengatakan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun banyak pula perusahaan yang selalu melupakan motivasi kerja yang harus diberikan kepada karyawannya (Marimin, 2011), pekerjaan jika sudah tercapai dengan baik perusahaan tidak kembali kebawah yang memberikannya bantuan dalam bekerja, yaitu memberikan penghargaan, bonus dan lain sebagainya sebagai ucapan terimakasih yang harus dilakukannya, agar karyawan akan kembali termotivasi dengan baik dengan pekerjaan dan target – target yang ditetapkan Perusahaan (Wibowo, 2020).

Fenomena pada Bank Kalsel Cabang Paringin Kabupaten Balangan yang merupakan perusahaan jasa keuangan daerah yang ada di Paringin Kabupaten Balangan dimana objek utamanya adalah pegawai pada Pemerintah Kabupaten Balangan karena kerjasama keuangan di daerah adalah dengan Bank Kalsel mulai dari penggajian hingga pencairan honor dan kegiatan lainnya, selain pegawai Bank Kalsel Paringin juga berperan dalam memajukan usaha kecil menengah melalui pinjaman KUR kepada masyarakat di Kabupaten Balangan yang sudah di targetkan perusahaan agar bisa tersalurkan kepada masyarakat lebih maksimal, untuk itu demi mewujudkan target dari perusahaan maka karyawan harus mendapatkan motivasi terlebih dahulu agar semua target yang sudah ditetapkan dapat tercapai.

Selain motivasi kerja, budaya organisasi juga perlu menjadi perhatian karyawan, budaya kerja merupakan nilai – nilai dan aturan aturan yang ada di perusahaan yang harus dikerjakan dan dipatuhi pekerja di perusahaan dengan baik, serta tidak melanggar apa yang menjadi larangan pekerja dikerjakan sesuai dengan yang ditetapkan Perusahaan (Dewi, 2022). Budaya organisasi merupakan system makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja (Adha dkk, 2019).

Selama ini karyawan Bank Kalsel Cabang Paringin Kabupaten Balangan harus bangun dari zona nyamannya, persaingan era digital dan banyaknya lembaga keuangan berbasis online mengharuskan karyawan keluar dari zona nyamannya dan mulai merubah budaya organisasi yang selama ini tidak baik dan harus berubah menjadi baik, hal ini diperlukan peran perusahaan yang terus melakukan evaluasi akan nilai – nilai dan aturan yang ada di perusahaan agar bisa disesuaikan dengan perkembangan saat ini. Selain Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi, Kepemimpinan merupakan faktor penting yang akan mengarahkan kinerja pegawai lebih baik, pimpinan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan karyawan dalam bekerja sehari – hari, pimpinan harus bisa menjadi inisiator dan memiliki wibawa yang baik agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan arahan pimpinan dalam bekerja sesuai target dan tujuan Perusahaan (Setiawan, 2021).

Seiring dengan sering terjadinya pergantian pimpinan pada perusahaan Bank Kalsel Cabang Paringin Kabupaten Balangan saat ini mengharuskan pimpinan harus dapat dengan cepat beradaptasi dengan karyawan untuk bergerak cepat melanjutkan visi dan misi perusahaan, sejalan dengan fenomena budaya organisasi yaitu harus keluarnya dari zona nyaman karyawan seiring dengan perkembangan era digital sangat diperlukan peran pemimpin sebagai seorang mentor mengarahkan dan mengevaluasi pekerjaan bawahannya secara detail.

Kinerja Bank Kalsel Cabang Paringin dituntut harus dapat bekerja dengan ekstra kedepannya, kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan karyawan, hal ini dikarenakan sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor: 12/POJK.03/2020 tentang Konsolidasi Bank Umum yang mewajibkan bank daerah meningkatkan Modal Inti Minimum (MIM) menjadi Rp3 triliun selambatnya hingga 31 Desember 2024. Target kinerja tersebut harus dicapai Bank Kalsel dan seluruh cabangnya termasuk Bank Kalsel Cabang Paringin, hal ini dilakukan agar kelembagaan Bank Kalsel tidak berubah menjadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR) jika pada target hingga 31 Desember 2024 tidak mampu memperoleh peningkatan modal inti minimum Rp. 3 triliun. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014:121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:121). Sedangkan Menurut Hamzah Uno (2012:72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014:122) memberikan definisi motivasi kerja sebagai

sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu keadaan yang dapat menjadikan seseorang bekerja dengan penuh semangat akan mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan atau tempat dimana ia bekerja.

Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama. Menurut Geert Hofstede (2003) menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari - hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein (2010), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Budaya organisasi menurut Stephen Robbins (2003), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Kepemimpinan

Definisi pemimpin menurut Winardi dalam Veithzal Rivai (2014:265) menyatakan pemimpin itu adalah “ Seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Miftah Toha (1994) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Goetsch & Davis (1997) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang atau pribadi yang diangkat dalam suatu jabatan menjadi pemimpin dan dapat bekerja mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan bawahannya dan memiliki wibawa yang baik agar bawahan dapat meneladani dan mencontoh pimpinan dalam bekerja.

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2010). Lebih lanjut Simamora (2006) menyampaikan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahartikan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Armstrong dan Baron (2005) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Robbins (2003) mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau Ability (A), motivasi atau motivation M), dan peluang atau *Opportunity* (O) yaitu kinerja= f (A x M x O) yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin yang berjumlah 51 (lima puluh satu) orang. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. pemilihan metode sensus dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin yang berjumlah 51 (lima puluh satu) orang. oleh karena itu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penulis mengumpulkan data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dikemukakan yang kemudian dianalisa dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan Bank Kalsel Cabang Paringin yang menjadi responden dalam penelitian ini, untuk efektifitas dan efisiensi kuesioner akan di buat secara elektronik dan dibagikan ke grop telegram Bank Kalsel Cabang Paringin atau langsung ke telegram karyawan bagi yang tidak masuk group telegram kantor. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. teknik analisis data dengan instrumen penelitian Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik dan menggunakan Regresi Linier Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,849	Valid
	X1.2	0,886	Valid
	X1.3	0,886	Valid
	X1.4	0,886	Valid
	X1.5	0,844	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X1.1	0,861	Valid
	X1.2	0,901	Valid
	X1.3	0,915	Valid
	X1.4	0,907	Valid
	X1.5	0,503	Valid
	X1.6	0,706	Valid
	X1.7	0,503	Valid
	X1.8	0,615	Valid
	X1.9	0,713	Valid
	X1.10	0,856	Valid
	X1.11	0,706	Valid
	X1.12	0,503	Valid
	X1.13	0,615	Valid
	X1.14	0,921	Valid
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,568	Valid
	X3.2	0,544	Valid
	X3.3	0,533	Valid
	X3.4	0,520	Valid
	X3.5	0,411	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,880	Valid
	Y.2	0,936	Valid
	Y.3	0,922	Valid

Berdasarkan uji validitas pada tabel 1 diatas pada uji validitas semua item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid karena semua item pertanyaan memiliki nilai korelasi > dari r syarat 0,3.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach,s	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,992	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,943	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,928	Reliabel
Kinerja (Y)	0,897	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam Penelitian ini nilai reliabilitas semua instrumen diterima atau reliabel karena memiliki *Alpha Cronbach* minimal dan *Cronbach,s Alpha If Item Deleted* > dari standar reliabilitas yaitu 0,6

Analisis Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja (Y)

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta parsial atau uji t.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	Beta	sig
Konstanta	1,326				
Motivasi Kerja (X1)	0,140	2,961	2,012	0,351	0,005
Budaya Organisasi (X2)	0,072	3,203	2,012	0,381	0,002
Kepemimpinan (X3)	0,167	3,030	2,012	0,319	0,004
Konstanta = 1,326		F hitung = 15,878			
Multiple R = 0,709		F tabel = 3,19			
R square (R ²) = 0,503		Sig = 0,000			

Pada tabel 3 dapat dilihat R Square sebesar 0,503 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 50,3% sedangkan sisanya 49,7% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini. Nilai R Square sebesar 0,503 atau 50,3% menyatakan korelasi hubungan variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin yang kuat.

Interpretasi terhadap konstanta (1,326) pengukuan dalam penelitian ini dimana variabel dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5 maka tidak boleh diinterpretasikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) bernilai nol, karena ketiga variabel tersebut tidak mungkin bernilai nol karena Skala Likert terendah yang digunakan adalah 1 dan berdasarkan hasil perhitungan spss dalam penelitian ini nilai konstanta adalah 1,326 dan termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 3 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,326 + 0,140 X1 + 0,072 X2 + 0,167 X3 + e_i$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Jika koefisien 0,140 X1 variabel Motivasi Kerja meningkat dengan asumsi Koefisien 0,072 X2 variabel Budaya Organisasi dan Koefisien 0,167 X3 Kepemimpinan tetap, maka Kinerja juga akan meningkat.
2. Jika koefisien 0,072 X2 variabel Budaya Organisasi meningkat dengan asumsi Koefisien 0,140 X1 variabel Motivasi Kerja dan Koefisien 0,167 X3 Kepemimpinan tetap maka Kinerja juga akan meningkat.
3. Jika koefisien 0,167 X3 variabel Kepemimpinan meningkat dengan asumsi Koefisien 0,140 X1 variabel Motivasi Kerja dan Koefisien 0,072 X2 variabel Budaya Organisasi, maka Kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepemimpinan (X3), mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya atau Kinerja (Y). Artinya, jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami kenaikan maka variabel terikatnya Y juga ikut mengalami kenaikan, dan jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami penurunan, maka variabel terikatnya Y akan mengalami penurunan.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis I : (Uji F Secara Simultan)

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam menjawab hipotesis yang telah diajukan pada awal penelitian, menggunakan alat bantu analisis *software* SPSS versi 21.00. Dari hasil perhitungan melalui SPSS menunjukkan F_{hitung} sebesar 15,878 dan F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % dan rumus derajat bebas/*degre of freedom*, $df 1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df 2 = n - K = 51 - 3 = 48$ maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,19. Ini menyatakan bahwa $F_{hitung} (15,878) > F_{tabel} (3,19)$ sehingga hipotesis pertama yang mengatakan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin dapat diterima atau teruji.

2. Uji Hipotesis II : (Uji t Secara Parsial)

Melalui pengujian ini akan dapat diketahui apakah variabel yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pada Bank Kalsel Cabang Paringin, yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % dan rumus derajat bebas/*degre of freedom*, $df = n - K - 1 = 51 - 3 - 1 = 47$ maka didapat nilai t_{tabel} 2,012. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka pengaruhnya signifikan. Selain itu juga dapat dilihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karena nilai t_{hitung} (2,961) > t_{tabel} (2,012), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pada Bank Kalsel Cabang Paringin.

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y), Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.14 dimana t_{hitung} (3,203) > t_{tabel} (2,012), sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pada Bank Kalsel Cabang Paringin.

Pengaruh variabel Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja (Y), Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.14 dimana t_{hitung} (3,030) > t_{tabel} (2,012), sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pada Bank Kalsel Cabang Paringin.

Dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin adalah benar atau teruji.

3. Uji Hipotesis III: Uji Beta (Variabel Yang Berpengaruh Dominan)

Pada hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja (Y) adalah salah atau tidak terbukti, karena hasil penelitian menunjukkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah Budaya Organisasi (X2) karena memiliki nilai Beta (*Beta Coefficient*) sebesar 0,381 > nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel Motivasi Kerja (X1) yang hanya sebesar 0,351 dan nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel Kepemimpinan (X3) yang hanya sebesar 0,319

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan hipotesa secara objektif sebagai berikut:

Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis I diatas, bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Johansen Dayani dan Carol Daniel Kadang, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Harapan Anugrah di Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode probability sampling dengan jenis simple random sampling. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 52 karyawan PT Citra Harapan Anugrah. Analisis data menggunakan analisis Smart PLS. Hasil analisis menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Harapan Anugrah. Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama – sama menggunakan variabel motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja, alat analisa regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya adalah populasi dan sampel, waktu dan tempat penelitian.

Kinerja pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin akan menjadi baik jika Motivasi Kerja karyawan diperhatikan yaitu dari aspek dilengkapinya keperluan kerja yang bisa mendukung kinerja pegawai seperti fasilitas pendukung dalam bekerja, perlindungan kecemasan kerja yaitu keamanan dalam bekerja mengingat pekerjaan pada Bank rawan pada tindak kejahatan serta adanya harapan bagi karyawan untuk berkembang baik dari peningkataan kesejahteraan serta jabatan, selain itu Budaya Organisasi juga harus ditingkatkan karena dengan budaya organisasi yang baik karyawan akan mampu bekerja dengan baik yaitu memiliki dorongan bekerja dengan penuh inovasi, kemauan bekerja untuk maju, bekerja sama dengan tim serta mampu bekerja sesuai dengan arahan perusahaan dan aturan perusahaan dengan baik serta kepemimpinan yang juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pimpinan Bank Kalsel harus memiliki wibawa yang baik dan mampu memimpin dengan baik secara teliti, matang dan mampu mengambil keputusan dengan baik.

Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis II diatas, bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ida Maftukhah. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan Kesimpulan penelitian ini yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Motivasi Kerja jawaban responden yang dominan menjawab sangat setuju jika Selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda diberikan kebutuhan fisik yaitu kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor, Selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda diberikan kebutuhan rasa aman dalam bekerja seperti adanya perlindungan keamanan dan menjauhkan dari kecemasan resiko kerja. Selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda diberikan kebutuhan sosial seperti interaksi yang baik antar sesama pegawai, pegawai dengan atasan dan sesama atasan. Selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda diberikan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai seperti kebutuhan akan status, kenaikan jabatan dan penghargaan dari perusahaan dan Selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda diberikan kebutuhan dorongan mencapai tujuan, yaitu adanya motivasi dari pimpinan.

Motivasi kerja harus diperhatikan dengan baik yaitu dari saat bekerja harus didukung dengan perlengkapan kerja yang memadai karena Bank Kalsel merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan keuangan maka semua fasilitas pendukung bekerja harus dipenuhi dan terus dilakukan perawatan, selain itu dukungan dari keamanan dalam resiko kerja karena pekerjaan pada Bank rawan dengan tindak kejahatan serta adanya harapan karyawan untuk berkembang yaitu kenaikan status serta jabatan.

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Virsa Sari Widuri, Innocentius Bernarto dan Dewi Wuisan. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara masing-masing terhadap kinerja guru, serta adanya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja di Sekolah "X". Penelitian ini berkontribusi sebagai saran bagi Sekolah X untuk memelihara dan mempertahankan budaya organisasi yang dapat meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja guru sehingga kinerja guru semakin meningkat guna mencapai tujuan organisasi memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Budaya Organisasi jawaban responden yang dominan menjawab sangat setuju jika selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda memiliki dorongan untuk melakukan inovasi, selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda memiliki dorongan terhadap tantangan, selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda selalu bekerja dengan teliti, selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda dapat mengerjakan tugas yang diberikan terinci, selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda dituntut untuk bekerja keras, selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda dituntut agar lebih

berkualitas, selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda mempunyai hak berkembang, selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda memiliki hak yang sama dalam karir, karyawan Bank Kalsel Cabang Paringin anda memiliki sikap saling menghargai, selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda selalu melakukan kerjasama dalam tim, selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda saling berkompetisi dengan karyawan lainnya, selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda mampu bekerja dengan cepat dan efisien, selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda mampu bekerja sesuai prosedur dan selama bekerja di Bank Kalsel Cabang Paringin anda melakukan atau mendapatkan supervisi dalam pekerjaan.

Budaya Organisasi harus ditingkatkan pada semua pegawai, karena dengan Budaya Organisasi yang baik dari semua pegawai maka Bank Kalsel Cabang Paringin akan dengan mudah mewujudkan tujuan serta visi dan misi perusahaan serta target dari perusahaan karena pegawai akan mampu bekerja dengan inovasi, mau bekerja keras, siap berkompetisi dalam bekerja, dan akan bekerja sama dengan tim dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rifki Suwaji. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Kepemimpinan jawaban responden yang dominan menjawab sangat setuju jika Pimpinan Bank Kalsel Cabang Paringin memiliki kemampuan analitis yaitu Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap. Pimpinan Bank Kalsel Cabang Paringin memiliki kemampuan berkomunikasi dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat dengan teknik komunikasi yang baik. Pimpinan Bank Kalsel Cabang Paringin memiliki keberanian yaitu yang semakin besar dalam melaksanakan tugas dan target perusahaan, pimpinan Bank Kalsel Cabang Paringin memiliki kemampuan mendengar yaitu bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya dan pimpinan Bank Kalsel Cabang Paringin memiliki Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian.

Kepemimpinan pada Bank Kalsel Cabang Paringin merupakan langkah pertama untuk kinerja pegawai menjadi baik karena dengan pimpinan yang mampu bekerja dengan cermat, teliti, mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahan dan dapat memberikan contoh yang baik kepada pegawai dalam bekerja serta pimpinan yang mau mendengar apa yang menjadi keluhan dan kendala bawahan untuk dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Budaya Organisasi Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis III diatas bahwa Budaya Organisasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin, temuan penelitian ini merupakan temuan baru dalam penelitian ini karena pada penelitian terdahulu pada penulisan tesis ini tidak melakukan analisa dominan.

Budaya Organisasi yang baik akan menjadikan kinerja semua pegawai menjadi baik karena pegawai akan bekerja sesuai dengan ketentuan, visi, misi, tujuan target dan aturan perusahaan serta adanya kemauan dari pegawai untuk bekerja keras, bekerja dengan penuh inovasi, bekerjasama dengan tim, mampu dituntut bekerja dengan berkualitas serta mampu bekerja dengan target

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin.
2. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Cabang Paringin adalah Budaya Organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing performance: performance management in action*. CIPD publishing.
- Dewi, A. D. S. I. P. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (1997). Introduction to total quality. *Quality Function Deployment*, 245-279.
- Hofstede, G. (2003). Cultural dimensions. *www.geert-hofstede.com*.
- Marimin, A. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(1), 23-37.
- Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Penerbit PT. Raja Grafindo
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372-389.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sutrisno, E., Kadir, A., & Bahri, S. (2018). Analysis of the Effect of Organizational Commitment, Strengthening Supervision and Integrity Zone on the Performance of Police Officers at Tanah Laut Resort Police, South Kalimantan Regional Police. *Indicators*, 2019, 2020.
- Suwaji, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 4(1), 48-54.
- Toha, M. (1994). *Kepemimpinan dan manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-161.