

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BPD CABANG RENON DENPASAR

I Gusti Agung Hendra Wirawan<sup>1</sup>, I Nengah Suardika<sup>2</sup>, I Gede Yudhi Hendrawan<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture, leadership, individual characteristics on employee performance at PT. BANK BPD Renon Denpasar Branch. Data collection methods used in this study were questionnaire methods, documentation and interviews.*

*The population and sample in this study were all employees of the Bank BPD Renon Denpasar branch, in order to minimize the level of error when making generalizations, the sample used in this study was 64 employees in RSPAM, OB and cleaning service using a questionnaire with 18 questions. The data analysis techniques used were validity test, rehabilitation test, descriptive analysis, inferential analysis, classical assumption test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, t test and f test.*

*The results of this study indicate that the variables of organizational culture, leadership, individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance. organizational culture, leadership, good individual characteristics will improve employee performance*

**Keywords:** *Organizational Culture, Leadership, Individual Characteristics, Employee Performance.*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di suatu perusahaan di bangun karena adanya suatu tujuan yang sama dimiliki oleh setiap bagian di dalam perusahaan. Apabila perusahaan ingin mencapai tujuan tersebut itu semua tergantung kepada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan sumber sumber daya yang terdapat di perusahaan tersebut. Manajer harus dapat membuat karyawan berkeinginan bekerja karena mereka ini lah yang menjadi perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengendalian yang berperan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi penting dalam suatu organisasi karena berkaitan efisiensi dan efektifitas penggunaan faktor-faktor ekonomi seperti: teknologi, sumber daya alam, sumber daya manusia, dan lainnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan Moehersono, (2016)

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi setidaknya dipengaruhi oleh 3

(tiga) faktor, diantaranya budaya organisasi, kepemimpinan dan karakteristik individu. Robbins dan Timothy (2015:355) mengatakan bahwa. Budaya organisasi adalah suatu sistem berarti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi dengan sesama anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, telah ditemukan beberapa hasil penelitian ilmiah yang menunjukkan adanya keterkaitan satu sama lain. Hal yang sama juga ditemukan oleh Firdaus (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti etika seorang karyawan semakin memegang teguh budaya organisasi yang telah menjadi aturan yang berlaku pada perusahaan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan kepada perusahaan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu peran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah terciptanya karakteristik individu. Karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Robbins (2015:46) mengatakan bahwa: "Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi". Karakteristik Individu

merupakan kumpulan individu yang terikat dalam sebuah ikatan untuk mencapai tujuan

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Seperti halnya pada salah satu lembaga keuangan yaitu PT. BANK BPD Cabang Renon Denpasar yang menerima dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, deposito serta menyalurkan kembali dana tersebut dalam bentuk kredit.

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian yaitu, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT BANK BPD Cabang Renon Denpasar.

## II. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada variabel budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK BPD Cabang Renon Denpasar. Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari: variabel bebas (*independent*), yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik individu (X). dan variabel terikat (*dependen*), yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. BANK BPD Cabang Renon Denpasar yang berjumlah 64 orang diluar satpam, Ob dan cleaning service. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni dengan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

Dikumpulkan dengan metode, yaitu: wawancara, dokumentasi, kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan (1) Uji Validitas dan Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Analisis regresi linear berganda (4) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), (5) Uji F (6) Uji T.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bank Pembangunan Daerah Bali didirikan pada tanggal 5 Juni 1962 dengan Akta Notaris Ida Bagus Ketut Rurus Nomor 131. Perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Bali menjadi Perseroan Terbatas berdasarkan Akta pendirian Nomor 7 tanggal 12 Mei 2004 yang dibuat dihadapan Ida Bagus alit Sudiatmika, Sh, Notaris di Denpasar yang telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan No. TH 2004 tanggal 21 Mei 2004, Tambahan Berita Negara RI No. 50 tanggal 22 Juni 2004, dan telah disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan terbatas dengan Akta No.25 tanggal 8 agustus 2008 yang dibuat oleh I Made Widiada, SH, Notaris di Denpasar yang disahkan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan NO.AHU-63398. 01.02 Tahun 2008 tanggal 15 september 2008, Tambahan Berita Negara RI No. 81 tanggal 7 Oktober 2008

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Agar variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka variabel-variabel tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. ketentuan dikatakan valid jika koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,30 dengan program SPSS. Hasil uji validitas ditampilkan pada tabel 1, karena

seluruh pernyataan berada di atas 0,30 sesuai dengan

yang ditampilkan pada Tabel 1. Ini berarti bahwa alat pengambilan data berupa kuesioner hasilnya valid.

Table 1. Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Budaya Organisasi	X1.1	0.516	Valid
		X1.2	0.711	Valid
		X1.3	0.587	Valid
		X1.4	0.735	Valid
		X1.5	0.600	Valid
		X1.6	0.435	Valid
		X1.7	0.678	Valid
2	Kepemimpinan	X2.1	0.628	Valid
		X2.2	0.831	Valid
		X2.3	0.831	Valid
		X2.4	0.614	Valid
3	Karakteristik Individu	X3.1	0.752	Valid
		X3.2	0.763	Valid
		X3.3	0.770	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1.1	0.842	Valid
		Y1.2	0.579	Valid
		Y1.3	0.634	Valid
		Y1.4	0.842	Valid

Sumber: Data diolah Lampiran

Pengujian reliabilitas atau kehandalan instrument dilakukan terhadap variabel pengukur budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik individu dan kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Uji reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur konsisten atau tidak.

Apabila hasil yang diperoleh berada pada kisaran nilai *alpha Cronbach* lebih besar dari 0.6 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Uji reliabilitas ini menggunakan program SPSS 23. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 2. Dimana perhitungan masing-masing variabel memiliki koefisien reliabilitas (*alpha Cronbach*) lebih besar dari 0,6. Hasil uji reabilitas ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2. Diatas dimana semua variable mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0.6 berarti instrument sudah *reliabel* dan penelitian dapat dilanjutkan

### Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian pada PT. BANK BPD Cabang Renon Denpasar adalah seluruh karyawan

yang berjumlah 64 orang diluar satpam, Ob dan cleaning service. Karakteristik responden yang berusaha diungkap dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, lama bekerja dan Pendidikan. Secara ringkas karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah

sebanyak 28 atau 43% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 atau 56%. Dari segi umur, yang berada dibawah 30 tahun adalah sebanyak 17 orang atau 26%, 31 sampai 40 tahun adalah sebanyak 32 orang atau 50%, dan sisanya berusia diatas 41 tahun sebanyak 15 orang atau 23%.

Berdasarkan lama bekerja, yang bekerja dibawah 10 tahun sebanyak 26 orang atau 40%, 10 sampai 15 tahun sebanyak 30 orang atau 46%, 16 sampai 19 tahun sebanyak 8 orang atau 12%.

Dan jika berdasarkan tingkat pendidikan, yang merupakan tamatan sarjana S2 adalah sebanyak 6 orang atau 9%, yang merupakan

Dari tabel 3. Diatas dapat dilihat bahwa diketahui Asymp.Sig sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2009), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

tamatan SMA/SMK sebanyak 5 orang atau 7%, yang merupakan tamatan Diploma sebanyak 2 orang atau 3% dan yang merupakan Tamatan Sarjana adalah sebanyak 51 orang atau 79%.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov*. Apabila tingkat signifikansinya lebih dari 0,05 maka disimpulkan data tersebut berdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel

ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF di atas nilai 10 atau *tolerance value* di bawah 0,10. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Lampiran

Tabel 4. menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi

Dari Tabel 5. Di atas terlihat bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dari model regresi yang

heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan metode *glejser*. Metode ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute*  $e_i$  dengan variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute*  $e_i$ ), maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:125). Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel 5

digunakan karena signifikansi setiap variabel bebas lebih dari taraf nyata ( $\alpha$ ) yaitu 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Dasar perhitungan menggunakan

hasil tabulasi data pada lampiran 2 hasil analisis regresi berganda menggunakan bantuan *computer software SPSS Statistical package for sod, Science*) 23 for windows. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tmodel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.345	1.501		0.896	0.374
	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0.125	0.050	0.225	2.482	0.016
	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0.440	0.088	0.482	4.977	0.000
	Karakteristik Individu(X <sub>3</sub> )	0.334	0.102	0.288	3.284	0.002
Adjusted R Square		0,614				
F hitung		34,380				
Signifikansi F		0,000				
Konstanta		1.345				
Persamaan Regresi		Y = 1.345 + 0,125X <sub>1</sub> + 0,440X <sub>2</sub> + 0,334X <sub>3</sub>				

Analisis ini diperlukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), Sugiyono (2015). Persamaan garis regresi linear berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan a = Bilangan Konstan  $\beta$  = Koefisien regresi X<sub>1</sub> = Variabel Bebas Budaya Organisasi X<sub>2</sub> = Variabel Bebas Kepemimpinan X<sub>3</sub> = Variabel Bebas Karakteristik individu.

Berdasarkan pada tabel 6. Diperoleh persamaan garis linier

$$Y = 1.345 + 0,125X_1 + 0,440X_2 + 0,334X_3$$

Memberikan informasi bahwa: a = 1.345 yang artinya, budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik individu konstan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan tetap sebesar 1.345

b<sub>1</sub> = artinya apabila Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) mendapat perhatian yang lebih baik dari pimpinan dengan asumsi Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Karakteristik Individu (X<sub>3</sub>) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,123 satuan.

B<sub>2</sub> = 0,440 artinya apabila Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) para pemimpin menjadi lebih baik dengan asumsi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), dan Karakteristik Individu (X<sub>3</sub>) tetap maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,440 satuan

B<sub>3</sub> = 0,334 artinya apabila pimpinan mampu mengembangkan atau meningkatkan Karakteristik Individu (X<sub>3</sub>) karyawan, maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,334 satuan dengan asumsi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), dan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) tetap

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing dari variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik individu adalah positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BPD Cabang Renon Denpasar. Analisis Determinasi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh setiap variabel yang diteliti yaitu antara budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, maka digunakan koefisien determinasi *Adjusted R square*. Dari Tabel 6, maka diketahui dari *Adjusted R square* = 0,614 maka besarnya koefisien determinasi dipengaruhi oleh budaya organisasi,

kepemimpinan, karakteristik individu sedangkan sisanya sebesar 38,6%.

Uji f (F-test) untuk menguji signifikan atau besar tidaknya pengaruh secara variabel bebas budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik individu terhadap variabel terikat kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-f (F-test). Dari Tabel 6. Diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa dengan uji *statistic* budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik individu secara simultan berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK BPD Cabang Renon Denpasar, Ini berarti hipotesis yang diajukan yang menyatakan “budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK BPD Cabang Renon Denpasar “dapat diterima”.

Uji t (t-test) Meliputi: (1) Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berdasarkan hasil pengujian tabel 6, menunjukkan arah positif sebesar 0.125

### **Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga ketika Budaya Organisasi ( $X_1$ ) mendapat perhatian yang lebih baik dari pimpinan maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) di perusahaan tersebut.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis, Jufrizen daen Muhammad Fahmi (2018) membuktikan ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dimana Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi. Hasil sejalan dalam penelitian Firdaus (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti etika seorang karyawan semakin memegang teguh budaya organisasi yang telah menjadi aturan yang berlaku pada perusahaan semakin tinggi pula

dengan signifikansi 0,016 lebih kecil dari alpha 0,05. Sehingga hipotesis-1 ( $H_1$ ) yang menyatakan “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK BPD Cabang Renon Denpasar “dapat diterima”. (2) Pengaruh Kepemimpinan ( $X_2$ ) berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6, menunjukkan arah positif sebesar 0.440 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Sehingga hipotesis-2 ( $H_2$ ) yang menyatakan Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK BPD Cabang Renon Denpasar “dapat diterima”. (3) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja ( $X_3$ ) berdasarkan hasil pengujian tabel 6, menunjukkan arah positif sebesar 0.334 dengan signifikansi 0,002 lebih kecil dari alpha 0,05. Sehingga hipotesis-3 ( $H_3$ ) yang menyatakan karakteristik Individu ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian lainnya juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Putra, 2015, Haqqi and Indi Djastuti, 2018, Satriani dan Sary, 2015).

### **Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima dan dibuktikan. Sehingga semakin baik Kepemimpinan yang dimiliki para pemimpin di perusahaan tersebut, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Deri Alan Kurniawan, Hani Siti Hanifah (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya di mana pengalaman memimpin merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal senada dilakukan oleh Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya perusahaan harus mempertahankan serta meningkatkan kepemimpinan yang lebih baik lagi guna menunjang kegiatan operasional perusahaan yang lebih optimal. Penelitian lainnya juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Agung Widhi Kurniawan 2018, Dwi Yuniarti, Erlan Suprianto 2020)

### **Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Karakteristik Individu ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima dan dibuktikan. Sehingga semakin baik Karakteristik Individu yang dimiliki karyawan maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adi Supriadi (2019) Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya Karakteristik individu merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Hasil serupa ditemukan oleh Agustya Hariski dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dimana setiap ada peningkatan pada item-item karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan (Tisyantari Dwi Dityar Saputri 2016, Lilis Kartika 2019, Jeschrist Laoh Greis M. Sendow Yantje Uhing 2019)

## **IV KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan analisis regresi didapatkan persamaan  $Y = 1.345 + 0,125X_1 + 0,440X_2 + 0,334X_3$
- 2) Berdasarkan analisis determinasi, didapat nilai  $R^2 = 0,614$  yang berarti variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variasi variabel budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik individu sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model
- 3) Budaya organisasi, kepemimpinan, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK BPD Cabang Renon Denpasar

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Penilaian responden terhadap budaya organisasi terutama pada indikator stabilitas memiliki rata-rata terendah dalam variabel tersebut, sehingga pimpinan perusahaan diharapkan lebih memperdulikan stabilitas yang terdapat dalam perusahaan tersebut, dimana diharapkan lebih menekankan dan mempertahankan status dengan membandingkannya pada perkembangan organisasi
- 2) Penilaian responden terhadap kepemimpinan terutama pada indikator Keberanian memperoleh tanggapan terendah, sehingga diharapkan pimpinan perusahaan dapat membuat karyawannya lebih berani dalam melaksanakan tugas pokok yang telah dipercayakan pada mereka tanpa harus takut mengalami kegagalan, hal itu bisa dilakukan dengan cara pemberian motivasi yang lebih pada karyawannya.

- 3) Penilaian responden terhadap karakteristik individu terutama pada indikator kemampuan memperoleh tanggapan terendah, sehingga diharapkan pimpinan perusahaan dapat meningkatkan kapasitas seseorang individu untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target. Hal tersebut bisa dilakukan dengan melakukan pelatihan pada karyawan sesuai dengan tugas yang telah terima di perusahaan tersebut.

## **REFERENSI**

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Bandung: CV. Alfabeta.s
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeheriono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke 13*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Robbins P. Stephen and Mary Coulter. 2016. *Management 13th edition*. Pearson Education
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*

