

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok)

Muhammad Iqbal
Karyawan Bank DKI Jakarta
email : iqbal.mi.vpl@gmail.com

Abstrak. Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan Kinerja Pegawai pada PT Bank DKI Syariah Capem Margonda, Depok Studi ini berawal dari munculnya fenomena bahwa kinerja pegawai Bank DKI Syariah Capem Margonda, Depok tidak berjalan optimal, karena mereka mendapati bahwa kinerja karyawan tidak optimal, hal tersebut terlihat dari fenomena tersebut belum berkembang maksimal semangat kerja karyawan. , tidak maksimalnya disiplin kerja sesuai dengan apa yang diharapkan, masih lambatnya pelayanan kerja yang dilakukan pada klien, masih kurang cepeta dalam menanggapi keluhan atau keluhan dari pelanggan, masih belum maksimal kerja seperti yang diharapkan, dan sebagainya. Kinerja buruk disebabkan oleh banyak faktor termasuk budaya kerja, supervisi, perencanaan, motivasi kerja, etos kerja, penganggaran, produktivitas dan sebagainya, namun peneliti menduga bahwa faktor paling penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dinilai budaya kerja dan supervisi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya kerja dan pengawasan kinerja pegawai.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi berjumlah 40 sampel, karena tidak banyak. Data yang telah memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas selanjutnya diproses untuk menghasilkan persamaan regresi $Y = 0.242 + 0.286 X_1 + 0.699 X_2$, dimana Y adalah variabel kinerja karyawan, adalah variabel X_1 dan X_2 yang bekerja variabel kontrol budaya.

Uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yang diteliti terbukti berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yang diteliti terbukti secara simultan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Angka Adjusted R Square sebesar 0,5625 menunjukkan bahwa budaya kerja bersama dengan variabel kinerja karyawan pemantauan dapat dijelaskan sebesar 56,25%, sedangkan sisanya 43,75% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Budaya Kerja, Supervisi dan Kinerja Pegawai

Abstract. Work Culture Influence and Supervision of Employee Performance in PT Bank DKI Sharia Capem Margonda, Depok. This study stems from the emergence of the phenomenon that the performance of the employees of Bank DKI Sharia Capem Margonda, Depok not run optimally, because they found that the employee's performance is not optimal, it is seen from the phenomenon has not grown maximum employee morale, not maximal work discipline in accordance with what is expected, still slow service work done on the client, still less cepeta in response to complaints or complaints from customers, is still not maximal work as expected, and so forth. The poor performance caused by many factors including work culture, supervision, planning, work motivation, work ethic, budgeting, productivity and so on, but researchers suspect that the most critical factors that affect the performance of the employee is deemed work culture and supervision. The purpose of this study was to analyze how much influence the work culture and supervision of employee performance.

The sampling method used is saturated sample, where all the population of 40 employees sampled, because there is not much .. The data that have met the test of validity and reliability testing further processed to produce a regression equation $Y = 0.242 + 0.286 X_1 + 0.699 X_2$, where

Y is the variable performance of the employee, is the variable X1 and X2 are working culture control variables.

Hypothesis testing using t test showed that each of the independent variables studied was shown to significantly partial effect on the dependent variable employee performance. Then through the F test can be seen that both the independent variables studied proved simultaneously affect the dependent variable employee performance. Figures Adjusted R Square of 0.5625 indicates that the work culture together with monitoring employee performance variables can be explained by 56.25%, while the remaining 43.75% is explained by other variables.

Keywords : Work Culture, Supervision and Employee Performance

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karenaperannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dariseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kualitas bank syariah menjadi faktor yang lebih dominan memotivasi masyarakat dalam memilih bank syariah. Semakin derasnya arus kompetisi antar bank maka peran karyawan yang berkualitas menjadi sangat strategis. Perusahaan yang mengabaikan kinerja akan semakin terpinggirkan. Tidak mungkin produk dan jasa yang bermutu (berdaya-saing kuat) akan terjadi tanpa didukung oleh kinerja karyawan yang bermutu.

Sebagai sebuah perusahaan, bank syariah DKI Capem Syariah Margonda juga sangat memperhatikan aspek kinerja karyawan ini. Kinerja karyawan perbankan

syariah inilah yang selalu menjadi salah satu kunci keberhasilan Bank DKI Capem Syariah Margonda.

Budaya Kerja, menurut Peter F. Drucker) adalah Pokok penyelesaian masalah - masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas”.

Adapun Pengawasan Seperti yang diungkapkan oleh Djati Julitriarsa dan JohnSuprihantoro (1998 : 101) yaitu *Pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untukdemikian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahankesalahanitu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan”*. Dengan adanya pengawasan maka akan mencegah atau mengurangi berbagai penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja menurut Mulyadi (2007 : 337) adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Sedangkan kinerja menurut Veithzal Rivai (2005 ; 14) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil

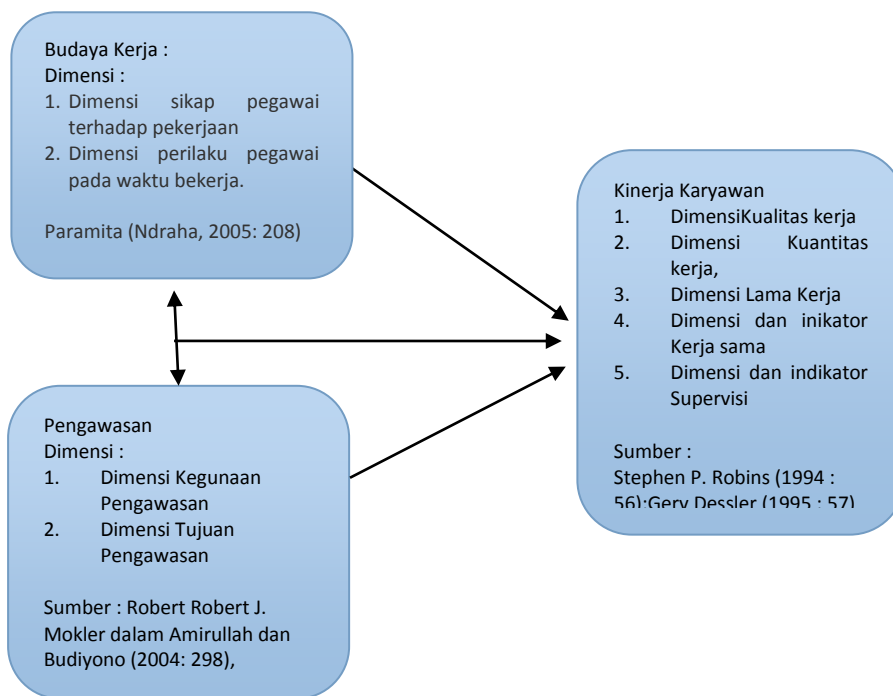
kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian

penjelasan (explanatory), yaitu suatu penelitian yang menguraikan dan menjelaskan fenomena yang terjadi di objek penelitian.

Adapun kerangka pemikiran penelitian, dapat dilihat sebagaimana digambarkan berikut ini :



Adapun operasionalisasi variabel penelitian, dapat dilihat sebagaimana Tabel berikut :

Tabel 1. Kisi-Kisi Variabel

No	Varibel	Dimensi	Indikator	No Item	Jumlah item
	Budaya Kerja Sumber : Paramita (Ndraha, 2005: 208)	1. Sikap pegawai terhadap pekerjaan	1. Mau menerima arahan pimpinan 2. Senang menerima tanggung jawab kerja 3. Kerja sebagai ibadah 4. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas 5. Dapat mengatasi kendala kerja dan 6. Dapat menyusun laporan kerja.	1,2,3,4,5,6	6
		2. Perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja	1. Disiplin kerja, 2. Jujur dalam kerja 3. Komitmen kerja 4. Tanggungjawab terhadap pekerjaan 5. Kerjasama dengan rekan kerja, dan	7,8,9,10,11,12	6

			6. Mengevaluasi pekerjaan.		
02	Pengawasan Sumber : Robert Robert Mokler dalam Amirullah dan Budiyono (2004: 298)	1. Dimensi Kegunaan Pengawasan	1. Menetapkan standar dan metode untuk pengukuran prestasi , 2. Mengukur prestasi 3. Membandingkan prestasi, sesuai dengan standar 4. Mengambil tindakan perbaikan	13,14,15,16	4
		2. Dimensi Tujuan pengawasan,	1. Akurat 2. Secara Ekonomi Realistik 3. Tepat Waktu 4. Realistik secara organisasi	17,18,19,20	4
03	Kinerja karyawan : Sumber : Stephen P. Robins (1994 : 56); Gery Dessler (1995 : 57) dalam Pabundu (2004: 121-128)	Dimensi Kualitas kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme 2. Bekerja keras	21,22	2
		Dimensi Kuantitas kerja	1. Bekerja secara tim 2. Saling mengisi dan mendukung	23,24	2
		Dimensi Lama Kerja,	1. Masuk dan pulang sesuai waktu 2. Absensi selalu baik	25,26	2
		Dimensi dan indikator Kerja sama	1. Memberikan tanggung jawab penuh 2. Memberi penjelasan dengan baik	27,28	2
		Dimensi dan indikator Supervisi	1. Tugas sesuai kemampuan 2. Sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan	29,30	2

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti (Sugiarto, 2001: 2). Adapun populasi karyawan Bank PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok berjumlah 41 orang.

Sedangkan sampel menurut Sugiarto, (2001: 2). adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya, sedangkan banyaknya anggota suatu sampel disebut ukuran sampel. Karena jumlah populasi penelitian terbantas

jumlahnya, yaitu hanya sebanyak 41 orang, maka jumlah sampelnya adalah sample jenuh yaitu dengan mengambil seluruh populasi yang sebanyak 41 orang tersebut.

Teknik Analisa Data

Meliputi Uji kualitas data yaitu Validitas instrumen dan Uji reliabilitas instrumen, analisis statistik deskriptif yaitu statistik untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau

generalisasi, uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas, uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, ANOVA, uji koefisien korelasi dan determinasi

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Dasar

pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r kritis yang nilainya 0,3.

Pengambilan keputusan uji validitas : (a). Bila nilai r hitung > r kritis, maka item pertanyaan valid (b). Bila nilai r hitung < r kritis, maka item pertanyaan tidak valid Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja Correlations

		Tot_Bud_Kerja
Tot_Budaya_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	41
Budaya_Kerja_1	Pearson Correlation	,725**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Budaya_Kerja_2	Pearson Correlation	,608**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Budaya_Kerja_3	Pearson Correlation	,714**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Budaya_Kerja_4	Pearson Correlation	,657**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Budaya_Kerja_5	Pearson Correlation	,727**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Budaya_Kerja_6	Pearson Correlation	,682**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Budaya_Kerja_7	Pearson Correlation	,624**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Budaya_Kerja_8	Pearson Correlation	,742**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Budaya_Kerja_9	Pearson Correlation	,715**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Budaya_Kerja_10	Pearson Correlation	,625**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	35
Budaya_Kerja11	Pearson Correlation	,715**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Budaya_Kerja_12	Pearson Correlation	,683**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Pengawasan
Correlations

		Tot_Pengawasan
Tot_Pengawasan	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	41
Pengawasan_1	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Pengawasan_2	Pearson Correlation	,705**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Pengawasan_3	Pearson Correlation	,613**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Pengawasan_4	Pearson Correlation	,553**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Pengawasan_5	Pearson Correlation	,689**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Pengawasan_6	Pearson Correlation	,539**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Pengawasan_7	Pearson Correlation	,581**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
Pengawasan_8	Pearson Correlation	,605**
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41
	Sig. (1-tailed)	,000
	N	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Dari data di atas terlihat dengan jelas bahwa nilai r hitung > dari r

kritis (0,3), sehingga semua data pengawasan dinyatakan valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan
Correlation

		Tot_Kinerja_Karyawan
Kinerja_Karyawan 1	Pearson Correlation	.480**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	41

Kinerja_Karyawan 2	Pearson Correlation	.313**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	41
Kinerja_Karyawan 3	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	41
Kinerja_Karyawan 4	Pearson Correlation	.442**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	41
Kinerja_Karyawan 5	Pearson Correlation	.376**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	41
Kinerja_Karyawan 6	Pearson Correlation	.373**
	Sig. (1-tailed)	.002
	N	41
Kinerja_Karyawan 7	Pearson Correlation	.403**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	41
Kinerja_Karyawan 8	Pearson Correlation	.377**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	41
Kinerja_Karyawan 9	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	41
Kinerja_Karyawan 10	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	41
Tot_Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	41

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat dengan jelas bahwa dapat dijelaskan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,196) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam budaya kerja, Pengawasan dan Kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 6. Reliability Statistics of Kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	8

Tabel 6. Reliability Statistics of Pengawasan

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Adapun hasil uji

reliabilitas variabel sarana, kualitas SDM dan kualitas layanan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Reliability Statistics of Budaya kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	12

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel budaya kerja pengawasan, kinerja karyawan, ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Analisis Kualitatif

Dari hasil penelitian diperoleh nilai variable budaya kerja dalah 3,81 berada pada kategori baik, sedangkan untuk variabel pengawasan diperoleh nilai 3.44 berada pada kategori cukup baik. Adapun untuk nilai kinerja karyawan, diperoleh nilai 3.85 berada pada kategori baik.

Analisis Kuantitatif

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel-variabel bebas, yaitu sarana, pengawasan dan kinerja karyawan, karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena terlihat titik-titik

yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Uji Normalitas

Uji normalitas menunjukkan bahwa asumsi kenormalan sisaan terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$Y = 0.242 + 0.286 X_1 + 0.699 X_2$, yang berarti bahwa : (a). Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja sebesar 0,286 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika budaya kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. (b). Nilai koefisien regresi variabel media pengawasan sebesar 0.699 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika pengawasan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F

Hasil uji Uji t dan uji F menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan budaya kerja dan pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan dapat diterima.

Korelasi Product Moment (Korelasi dan Determinasi)

Dari hasil penelitian diperoleh besarnya nilai koefisien korelasi antara budaya kerja dan Kinerja karyawan sebesar 0.740 yang berarti hubungan diantara keduanya kuat. Kemudian besarnya nilai koefisien korelasi antara Pengawasan dan Kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0.820 yang berarti hubungan diantara keduanya sangat kuat. Adapun besarnya nilai koefisien korelasi antara budaya kerja, pengawasan dan Kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0.750 yang berarti hubungannya sangat kuat.

Pembahasan

Dengan melibatkan sebanyak 41 orang responden, memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel budaya kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja karyawan. Dari tabel tersebut dapat diterangkan bahwa angka R square sebesar 0.563 yang artinya bahwa variasi dari semua variabel bebas yaitu budaya kerja dan Pengawasan dapat menerangkan variabel Kinerja karyawan sebesar 56,25 %, sedangkan sisanya sebesar 43,75 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Dari tabel uji validitas dapat diketahui bahwa variabel budaya kerja dan Pengawasan serta Kinerja karyawan mempunyai Koefisien Korelasi item terhadap total > 0.30 , sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Dari tabel uji reliabilitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel budaya kerja dan Pengawasan serta Kinerja karyawan diperoleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Budaya kerja, pengawasan dan kinerja karyawan, menunjukkan besarnya masing-masing di atas 3,00 yaitu masing-masing sebesar 3,81 (relatif baik); 3,44 (cukup baik) dan 3,85 (relatif baik).

Dari data di atas jelaslah sudah bahwa peranan budaya kerja dan kinerja karyawan merupakan variabel yang sangat strategis dan menentukan dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena maju mundurnya suatu lembaga perbankan dicerminkan oleh Kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, semakin besar peluang lembaga untuk menjaga eksistensi dan pengembangan usahanya ke depan.

Kita menyadari bahwa kinerja karyawan merupakan faktor yang menentukan eksistensi perusahaan/perbankan, karena kita mengetahui bahwa kehadiran persaingan usaha di antara perbankan lainnya berjalan sangat ketat, sehingga disadari atau tidak, langsung maupun tidak langsung, kinerja

karyawan akan menjadi faktor yang sangat menentukan nasabah dalam memilih bank.

Dengan demikian faktor kinerja karyawan tersebut haruslah disikapi dengan bijak oleh setiap perbankan, jika bank tersebut ingin tetap eksis, maju dan berkembang.

Kita mengetahui bahwa setiap Perbankan senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk menjangkau perolehan jumlah nasabah sebanyak-banyaknya. Berbagai upaya dilakukan melalui promosi untuk menjangkau minat calon nasabah, salah satu diantaranya adalah dengan memenuhi harapan mereka, sehingga diperlukan kinerja karyawan yang tinggi.

Untuk menciptakan kinerja karyawan tersebut jelas harus memperhatikan budaya kerja dan pengawasan. Budaya kerja dan pengawasan yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil observasi dan penelitian di lapangan diperoleh data dan informasi bahwa korelasi antara kualitas budaya kerja dan pengawasan dengan kinerja karyawan sangat erat, dimana jika budaya kerja serta pengawasan kurang baik ternyata akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik pula.

Dari uraian di atas jelaslah sudah bahwa kunci pengembangan lembaga tercermin pada kinerja karyawannya, yang berarti bahwa jika lembaga perbankan ingin senantiasa eksis, maju dan berkembang, maka ia harus membangun kinerja karyawan yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (a). Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0.740 yang berarti pengaruhnya kuat. Sedangkan besarnya koefisien determinasi adalah 0,547 atau sebesar 54,7 %, yang berarti kontribusi variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 45,3 %, sedangkan sisanya yang sebesar 28,8

% dipengaruhi faktor lain. (b). Pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0,672 yang berarti pengaruhnya kuat. Sedangkan besarnya koefisien determinasi adalah 0,672 atau sebesar 67,2 %, yang berarti kontribusi variabel pengawasan terhadap budaya kerja adalah sebesar 72,8 %, sedangkan sisanya yang sebesar 28,8 % dipengaruhi faktor lain.

Secara simultan variabel budaya kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0,563 yang berarti hubungan diantara keduanya cukup kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,5625 yang berarti bahwa budaya kerja bersama sama dengan pengawasan dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 56,25 %, sedangkan sisanya sebesar 43,75 % diterangkan oleh variabel lain.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1). Berdasarkan data hasil questionnaire diperoleh budaya kerja berdasarkan skala likert sebesar 3,81 yang berarti kualitas budaya kerja dinilai relatif baik, sehingga dengan demikian perlu ditingkatkan lagi dengan cara membangun budaya kerja yang baik, harmonis, sinergis dan produktif. (2). Berdasarkan data hasil questionnaire diperoleh indeks pengawasan berdasarkan skala likert sebesar 3,44, yang berarti kualitas pengawasan dinilai sudah cukup layak dan memadai, namun agar hasilnya lebih baik lagi, maka pengawasan perlu ditingkatkan lagi melalui pengawasan yang lebih terencana, lebih ketat, dan lebih terkoordinir. (3). Berdasarkan data hasil questionnaire diperoleh indeks kinerja karyawan berdasarkan skala likert sebesar 3,85, yang berarti kualitas layanan dinilai sudah relatif

baik, namun agar hasilnya lebih baik lagi, maka perlu meningkatkan upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan dalam bentuk meningkatkan pelatihan yang intensif dan

perekrutan karyawan yang lebih handal dan profesional.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ambar T. S., dan Rosidah, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Amirullah dan Haris Budiono. 2004. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Kedua. Graha. Ilmu. Anoraga. Yogyakarta
- Arikunto, S., 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Azwar, 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Biatna, D.T., 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Mangkunegara A. P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson, 2002. *Organizational Behavior and Management*. Business Publishing Inc. Texas.
- Nawawi, H., 2003. *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurgiyantoro, B., 2004. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu – Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, 2005. *Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Cipta Persada.
- Rani, M., 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat

Muhammad Iqbal, Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan ...

- PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero).
Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, S., 2006. *Organizational Behaviour, Concepts.* San Diego State University: Prentice Hall International Inc.
- Siagian, S., 2002. *Manajemen Stratejik.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanungkalit, H., 2009. Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap kinerja alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan.
- Jurnal Manajemen dan Bisnis.* Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Robbins, Stephen P. 1988. *Essentials of Organizational Behavior*, page 299-310. Englewood Cliffs, New Jersey : USA
- Suprihanto, J., 2004. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.* 1st ed. Yogyakarta: BPFE. Triguno, 2006. *Budaya Kerja.* Jakarta: PT. Golden Trayon.
- Van Apeldoorn, 1976, *Pengantar Ilmu Hukum,* Pradnya Paramita, Jakarta