

## The Influence Of Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance At PT Bank BRI Muara Enim Branch

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BRI Cabang Muara Enim

Putri Utami Adauyah Nasution <sup>1)</sup>; Sri Ermeila <sup>2)</sup>; Asma Mario <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: <sup>1)</sup> [putriutami190224@gmail.com](mailto:putriutami190224@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [ermeilasri05@gmail.com](mailto:ermeilasri05@gmail.com) ; <sup>3)</sup> [asmamario456@gmail.com](mailto:asmamario456@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [10 Juli 2025]

Revised [13 Agustus 2025]

Accepted [15 Agustus 2025]

#### KEYWORDS

Leadership Style,  
Organizational Culture,  
Employee Performance.

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Cabang Muara Enim. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan kuesioner untuk mengumpulkan data dari 60 partisipan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara kolektif maupun individual. Hasil penelitian ini menggaris bawahi bahwa kepemimpinan yang kuat dan budaya perusahaan yang suportif sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, khususnya di sektor perbankan.

#### ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of leadership style and organizational culture on employee performance at PT Bank BRI Muara Enim Branch. The research employs a quantitative methodology, using questionnaires to collect data from 60 participants. The data collected were then analyzed using multiple linear regression. The findings of this study reveal that leadership style and organizational culture have a positive and significant influence on employee performance, both collectively and individually. These findings emphasize that strong leadership and a supportive organizational culture are essential for optimizing employee performance, particularly in the banking sector.

## PENDAHULUAN

Kondisi kerja dalam lingkungan bisnis, khususnya dalam institusi keuangan seperti bank, memerlukan upaya yang terus-menerus untuk meningkatkan efektivitas manajerial serta kualitas sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kualitas SDM ini sangat bergantung pada pengelolaan yang tepat terhadap dua aspek penting, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan seorang atasan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membina bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2023). Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian sasaran organisasi. Sementara itu, budaya organisasi, yang merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota dalam organisasi, juga berperan besar dalam mempengaruhi pola interaksi dan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya memberikan rasa kebersamaan, tetapi juga dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung efisiensi dan keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama (Wirawan, 2022).

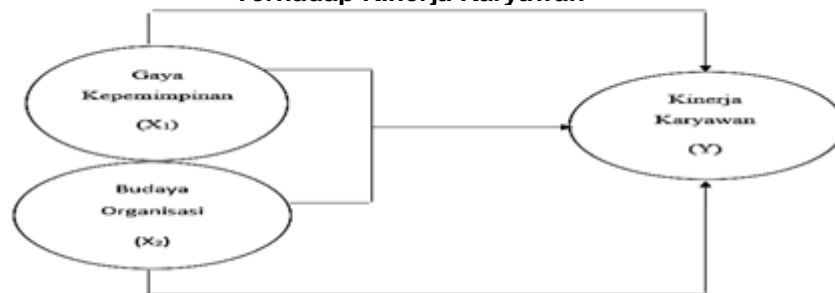
Dalam konteks PT Bank BRI Cabang Muara Enim, interaksi antara gaya kepemimpinan dan prinsip-prinsip budaya yang dianut oleh organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, baik pada tingkat individu maupun tim. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kedua faktor ini bekerja secara simultan dalam memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Penelitian ini memiliki urgensi yang besar mengingat bahwa dalam industri perbankan yang sangat kompetitif, kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi yang solid adalah faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Apalagi dalam kondisi ekonomi yang penuh tantangan, bank harus dapat mengoptimalkan kedua faktor tersebut untuk tetap bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Cabang Muara Enim.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana interaksi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan di PT Bank BRI Cabang Muara Enim?" Dengan rumusan masalah ini, penelitian ini berusaha mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana kedua faktor tersebut saling berhubungan. Penelitian ini juga akan

menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bank BRI Cabang Muara Enim serta bagaimana prinsip budaya organisasi berkontribusi dalam menciptakan atmosfer kerja yang produktif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai bagaimana interaksi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan, baik pada tingkat individu maupun tim, di PT Bank BRI Cabang Muara Enim. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pentingnya gaya kepemimpinan yang tepat dan budaya organisasi yang kuat dalam mendukung kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menghasilkan saran-saran manajerial yang aplikatif bagi manajer Bank BRI Cabang Muara Enim, yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas manajerial dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan secara praktis dalam konteks operasional di sektor perbankan.

**Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**



## LANDASAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Northouse (2021) mencakup strategi perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk membimbing dan memengaruhi bawahan, dengan tujuan membentuk perilaku anggota tim atau bawahan. Gaya kepemimpinan ini mencakup gaya transformatif, transaksional, dan laissez-faire. Pemimpin transformasional biasanya menginspirasi dan mendorong karyawan dengan mempromosikan visi dan nilai-nilai bersama. Selain itu, gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai standar perilaku yang digunakan individu untuk memengaruhi tindakan orang lain berdasarkan pengamatan mereka (Thoha, 2016). Faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan menurut Stogdill, sebagaimana dikutip oleh James A. Lee dalam karyanya *Personal Factors Associated with Leadership* (Kartono, 2016), meliputi kapasitas seorang pemimpin, prestasi/achievement, kemandirian, berinisiatif, rajin, gigih, percaya diri, proaktif, serta memiliki semangat keunggulan. Selain itu, keterlibatan aktif dan status, yang mencakup posisi sosial ekonomi yang cukup tinggi, juga berperan penting dalam membentuk gaya kepemimpinan seseorang. Adapun indikator gaya kepemimpinan berdasarkan Keith Davis yang dikutip dalam Thoha (2016), mencakup tingkat kedewasaan dan kemampuan pemimpin dalam menjalin hubungan sosial yang luas, adanya motivasi internal dan semangat untuk mencapai prestasi dari dalam diri pemimpin, serta sikap pemimpin yang mencerminkan kepedulian terhadap hubungan antarmanusia dalam lingkungan kerja.

### Budaya Organisasi

Menurut Stephen (2020), budaya organisasi dapat dipahami sebagai sekumpulan makna yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan menjadi identitas yang membedakannya dari organisasi lainnya. Budaya ini mencakup unsur-unsur seperti nilai, norma, keyakinan, dan harapan kolektif yang berperan langsung dalam membentuk perilaku individu di lingkungan organisasi. Di sisi lain, Soetopo (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup sistem kepercayaan, asumsi dasar, nilai-nilai, norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, serta ekspektasi yang dianut dan dijalankan oleh organisasi dalam aktivitas sehari-harinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kekuatan suatu budaya organisasi, menurut Edy Sutrisno (2020), meliputi tingkat solidaritas, yaitu sejauh mana anggota dalam organisasi memiliki kesamaan pandangan serta menjunjung tinggi nilai-nilai utama yang diyakini bersama secara kolektif, serta tingkat komitmen, yang mengukur sejauh mana individu dalam organisasi menunjukkan dedikasi dan keterikatan terhadap nilai-nilai dasar yang menjadi fondasi budaya organisasi tersebut. Adapun indikator budaya organisasi menurut Sulaksono (2015) meliputi beberapa aspek, antara lain inovatif dalam mempertimbangkan risiko, memberikan pelatihan secara rinci pada setiap isu dalam

melaksanakan pekerjaan, fokus pada hasil yang ingin diperoleh, fokus pada kepentingan karyawan, kuat dalam menjalankan tugas, dan menjaga serta mempertahankan kestabilan kerja.

## Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong (2021), kinerja karyawan berkaitan dengan pencapaian atau hasil yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan kewajiban dan tugas mereka dalam suatu organisasi. Pengukuran kinerja meliputi tingkat produktivitas, efisiensi kerja, kualitas layanan, dan kepatuhan terhadap norma dan prosedur kerja. Sementara itu, Mario & Ramadhany (2019) mengemukakan bahwa kinerja merupakan topik yang banyak dibahas dalam pengembangan organisasi dan manajemen sumber daya manusia, karena signifikansinya yang vital dalam memastikan keberhasilan institusi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Gomes (2022) mencakup efisiensi dan efektivitas, kewenangan dan kewajiban, disiplin, serta inisiatif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Adapun indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2020) meliputi tujuan, yaitu sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan tugas; standar, sebagai tolok ukur pencapaian kerja; umpan balik, yaitu informasi yang diberikan untuk mengevaluasi hasil kerja; sarana atau alat bantu yang mendukung pelaksanaan pekerjaan; kompetisi yang menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja; serta motivasi, yang menjadi pendorong internal dalam bekerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Bank BRI Cabang Muara Enim yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No. 88, Pasar III, Kabupaten Muara Enim. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di bank tersebut. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai fenomena yang diteliti berdasarkan data yang ada. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik sampling probabilitas melalui metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh karyawan PT Bank BRI Cabang Muara Enim yang berjumlah 60 orang terpilih sebagai responden penelitian ini, sebagaimana dijelaskan oleh Choiron, Ermeila, & Mario (2022). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner berskala Likert, yang berfungsi untuk mengukur pendapat dan sikap responden terhadap berbagai aspek yang diteliti. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif, diperoleh dari tanggapan responden terhadap beberapa pernyataan tertulis yang disusun dengan cermat untuk mencerminkan variabel-variabel yang diuji. Peneliti kemudian melakukan berbagai uji statistik untuk memastikan keakuratan data, yang mencakup penilaian validitas dan reliabilitas, evaluasi asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Untuk melakukan analisis data, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, yang memungkinkan untuk menjalankan analisis statistik yang komprehensif dan mendapatkan hasil yang valid serta reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Karakteristik Responden

Dari keseluruhan 60 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 40 orang atau sebesar 66,7% merupakan perempuan, sedangkan 20 orang atau 33,3% merupakan laki-laki. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden dalam studi ini adalah perempuan.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Wanita	40	66,7%
Laki-laki	20	33,3%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Usia responden dalam penelitian ini berkisar antara 28 hingga 35 tahun, dengan rata-rata usia sekitar 31,5 tahun. Seluruh responden berada pada rentang usia produktif.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan usia**

Rentang usia	Jumlah responden
28-30	32
31-33	20
34-35	8

Sebanyak 25 responden (41,7%) memiliki pendidikan terakhir D3 Perbankan, sedangkan 35 responden (58,3%) berpendidikan S1. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan pada jenjang S1.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
D3 Perbankan	25	41,7 %
S1	35	58,3 %
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

#### Pengujian Validitas

**Tabel 4. Hasil uji Validitas Respondesn Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

VARIABEL	Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Pertanyaan 1	0,744	0,258	Valid
	Pertanyaan 2	0,718	0,258	Valid
	Pertanyaan 3	0,667	0,258	Valid
	Pertanyaan 4	0,709	0,258	Valid
	Pertanyaan 5	0,633	0,258	Valid
	Pertanyaan 6	0,691	0,258	Valid
	Pertanyaan 7	0,725	0,258	Valid
	Pertanyaan 8	0,681	0,258	Valid
	Pertanyaan 9	0,486	0,258	Valid
	Pertanyaan 10	0,772	0,258	Valid
	Pertanyaan 11	0,619	0,258	Valid
	Pertanyaan 12	0,572	0,258	Valid

**Tabel 5. Hasil uji Validitas Responden Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

VARIABEL	Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	Pertanyaan 1	0,707	0,258	Valid
	Pertanyaan 2	0,715	0,258	Valid
	Pertanyaan 3	0,778	0,258	Valid
	Pertanyaan 4	0,601	0,258	Valid
	Pertanyaan 5	0,588	0,258	Valid
	Pertanyaan 6	0,619	0,258	Valid
	Pertanyaan 7	0,661	0,258	Valid
	Pertanyaan 8	0,702	0,258	Valid
	Pertanyaan 9	0,726	0,258	Valid

**Tabel 6. Hasil uji Validitas Respondesn Kinerja Karyawan (Y)**

VARIABEL	Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,596	0,258	Valid
	Pertanyaan 2	0,638	0,258	Valid
	Pertanyaan 3	0,634	0,258	Valid
	Pertanyaan 4	0,495	0,258	Valid
	Pertanyaan 5	0,495	0,258	Valid
	Pertanyaan 6	0,708	0,258	Valid
	Pertanyaan 7	0,751	0,258	Valid
	Pertanyaan 8	0,731	0,258	Valid
	Pertanyaan 9	0,744	0,258	Valid
	Pertanyaan 10	0,622	0,258	Valid
	Pertanyaan 11	0,677	0,258	Valid
	Pertanyaan 12	0,713	0,258	Valid
	Pertanyaan 13	0,762	0,258	Valid

Berdasarkan pada tabel tersebut, seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebanyak 12 item, variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebanyak 9 item, serta variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebanyak 13 item, dinyatakan valid. Oleh karena itu, instrumen tersebut dianggap layak digunakan dalam kegiatan pengumpulan data penelitian

## Uji Reliabilitas

**Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	12

**Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	9

**Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	13

Berdasarkan data dalam tabel, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,887, Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,851, dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,887. Karena ketiga nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,60, maka seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini

## Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 10. Hasil Regresi Linear Berganda: Pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.165	1.544		1.402	.166		
	Gaya Kepemimpinan	.298	.049	.269	6.053	<.001	.545	1.834
	Budaya Organisasi	1.005	.058	.767	17.251	<.001	.545	1.834

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 10, diperoleh nilai koefisien yang membentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = 2,165 + 0,269X_1 + 0,767X_2 + e$ . Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,165 yang bersifat positif menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) diasumsikan bernilai nol, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT Bank BRI Cabang Muara Enim akan berada pada nilai tetap sebesar 2,165.
2. Koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,269 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada variabel Gaya Kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,269 satuan.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,767 juga menunjukkan nilai positif, yang menandakan bahwa Budaya Organisasi berkontribusi secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, setiap kenaikan satu satuan dalam Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,767.
4. Simbol  $e$  dalam persamaan tersebut merepresentasikan unsur kesalahan atau error yang mungkin muncul dalam model regresi. Error ini berasal dari faktor-faktor lain di luar variabel Gaya

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang tidak diteliti, tetapi tetap memiliki kemungkinan memengaruhi Kinerja Karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi (uji r)

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.786	.948
	Gaya Kepemimpinan	.786	1.000	.674
	Budaya Organisasi	.948	.674	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.	.000
	Budaya Organisasi	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	60	60	60
	Gaya Kepemimpinan	60	60	60
	Budaya Organisasi	60	60	60

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.0, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan 0,948 untuk variabel Budaya Organisasi. Kedua angka tersebut termasuk dalam kategori rentang 0,61 hingga 1,00, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan tergolong sangat kuat

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 12. Tabel Hasil Koefisien determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 <sup>a</sup>	.939	.936	1.875

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,939. Angka ini mengindikasikan bahwa 93,9% variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti pengembangan kompetensi, perencanaan karier, dan sistem kompensasi yang adil

### Uji Hipotesis

- Uji F (Simultan)** Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 14,56 melebihi Ftabel yang bernilai 3,16. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Uji t (Parsial)**
  - X<sub>1</sub>: t hitung 3,21 > t tabel 2,00 (signifikan)
  - X<sub>2</sub>: t hitung 3,54 > t tabel 2,00 (signifikan)

### Pembahasan

Di PT Bank BRI Cabang Muara Enim, peningkatan kinerja karyawan masih memiliki potensi besar untuk dikembangkan melalui perbaikan gaya kepemimpinan serta penguatan budaya kerja yang ada. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan dan suasana kerja yang tercipta dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih efektif, efisien, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah. Efisiensi dalam pelaksanaan tugas, yang menjadi bagian integral dari kinerja yang optimal, memerlukan dukungan dari kepemimpinan yang dapat membuat keputusan tepat waktu, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, mutu pelayanan kepada nasabah

juga menjadi indikator kinerja yang sangat penting bagi PT Bank BRI, karena kepuasan nasabah secara langsung berkaitan dengan reputasi dan kesuksesan jangka panjang bank tersebut.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga merupakan elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa dihargai, diberdayakan, dan dipimpin dengan baik cenderung memiliki motivasi lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2023), yang menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh suasana kerja dan model kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Jika pemimpin mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung, karyawan akan merasa nyaman dan terinspirasi untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, PT Bank BRI Cabang Muara Enim perlu memperbaiki gaya kepemimpinan yang ada dan memperkuat budaya kerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Ini mencakup penguatan nilai-nilai yang ada dalam organisasi serta penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan, agar mereka dapat bekerja dengan produktif dan efektif dalam memberikan layanan terbaik kepada nasabah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Cabang Muara Enim, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Bank BRI Cabang Muara Enim. Gaya kepemimpinan yang diterapkan terbukti mampu mendorong gaya kepemimpinan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan secara jelas, bersikap terbuka, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung. Kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan komunikatif turut meningkatkan semangat kerja serta rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
2. Budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kokoh dan positif berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Nilai-nilai seperti kerjasama, kedisiplinan, dan loyalitas yang telah mengakar di lingkungan kerja PT Bank BRI Cabang Muara Enim menjadi dasar perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Suasana kerja yang ditopang oleh budaya yang sehat menciptakan rasa nyaman dan kebersamaan, sehingga karyawan merasa dihargai serta termotivasi dalam menjalankan tugasnya.
3. Kinerja karyawan di PT Bank BRI Cabang Muara Enim secara nyata dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Karyawan yang berada dalam lingkungan kerja dengan budaya organisasi yang positif serta dipimpin oleh pemimpin yang inspiratif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini tercermin dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menjaga mutu layanan, dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
4. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan bahwa pencapaian target organisasi sangat dipengaruhi oleh keberhasilan dalam membentuk kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang solid. Oleh sebab itu, manajemen PT Bank BRI Cabang Muara Enim disarankan untuk terus memperkuat kedua elemen tersebut sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan serta menjaga keunggulan kompetitif perusahaan.

### Saran

1. Pimpinan BRI Cabang Muara Enim perlu memperkuat gaya kepemimpinan transformasional dan komunikatif.
2. Organisasi harus terus membangun budaya kerja yang partisipatif, terbuka, dan mendukung kesejahteraan karyawan.
3. Penelitian lebih lanjut disarankan dengan menambah variabel lain seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja untuk memperkaya pemahaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Kogan Page.
- Choiron, S. R., Ermeila, S., & Mario, A. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BLUE BIRD CABANG PALEMBANG. *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 18(1), 90-98.
- Edy Sutrisno. (2020). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Gomes, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. (2021). *Menyatakan bahwa peran kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fondasi dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawati, E., & Troena, E. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Marga ( Persero ) Kantor Cabang Surabaya. *Aplikasi Manajemen*, 605-612.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *indikator yang digunakan untuk menilai kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mario, A., & Ramadhany, P. (2019). ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT Pusri Palembang Departemen Koperasi Amonia 1 B ). *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 77-89.
- Northouse, P. (2021). *Kepemimpinan*. Jakarta: Sage Publications.
- Pandriadi, P., & Mario, A. (2019). Analisis Daya Saing Dosen Dalam Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (Studi Kasus Dosen Fakultas Ekonomi pada PTS di Kota Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 36-43. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v7i1.698>
- Pandriadi, P., & Mario, A. (2018). Analisis Komparatif Daya Saing Dosen Dalam Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (STUDI KASUS DOSEN FAKULTAS EKONOMI PADA PTS DI KOTA PALEMBANG). *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 123-136. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i2.26>
- Pandriadi, P., Amah, M., & Mario, A. (2020). Analisis Daya Saing Industri Manufaktur (Im) Di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Selatan. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 110-123. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i1.106>
- Rivai, V. (2023). *Kepemimpinan yang tinggi berbanding lurus dengan kualitas pelayanan dan kepuasan kerja karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2023). *Menyatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan nilai-nilai organisasi dapat membentuk budaya kerja yang mendukung kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sasingkelo, R., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani. *EMBA*, 4 (4) , 2107-2114.
- Soetopo. (2016). Budaya Organisasi dalam sebuah rangkaian utuh, termasuk strategi implementasi nilai budaya, komunikasi, budaya pemberdayaan, dan lain-lain. *Kencana Prenada Media Group*, 338.
- Sri Nirmalawaty. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster)*. Jakarta Selatan: Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Stephen. (2020). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Organizational Behavior.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. P. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tika, M. P. (2010). *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. (2022). *Menjelaskan bahwa budaya organisasi membentuk kerangka kerja dalam mengambil keputusan dan berperilaku di tempat kerja, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas individu dan tim*. Jakarta: Salemba Empat.