

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Panin Tbk Pada Operations Group Kantor Pusat

Dermawan

Pendidikan Ekonomi, Universitas Panca Sakti Bekasi, Indonesia

Email: dermawan@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Panin Tbk Pada Operations Grooup Kantor Pusat. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang diteliti 35 Orang Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik Total Populasi atau teknik "Sampling Jenuh". Dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel dengan jumlah responden kurang dari 100 yaitu 35 responden. Hasil penelitian dengan metode data statistik dengan program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 24, dapat di simpulkan bahwa menunjukan adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang didapatkan sebesar Thitung 2,493 > 2,031 lebih besar dari Ttabel untuk N=35, kemudian ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan yang di dapat sebesar Thitung 2.736 > 2,031 lebih besar dari Ttabel untuk N=35, dan hasil dari Uji ANOVA atau Ftest atau Fhitung didapatkan nilai sebesar 13,586 lebih besar dari Ftabel 2,87 untuk N=35 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0.05$ dapat dikatakan Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan hasil yang di dapat dari nilai R Square 0,459 artinya diantara kedua variable X1 dan X2 bersama-sama berpengaruh sebesar 45,9 % dan sisanya 54,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Leadership, Organizational Culture on Employee Performance of PT. Bank Panin Tbk at the Head Office Operations Group. This type of research uses quantitative research.. The number of samples studied was 35 Employees. The sampling technique used in this study used the Total Population technique or the "Saturated Sampling" technique. Where each member of the population has the same opportunity to be selected as a sample with the number of respondents less than 100, namely 35 respondents. The results of the study using statistical data methods with the SPSS (Statistical Package for Social Science) version 24 program, can be concluded that there is a significant influence between Leadership on Employee Performance obtained by T count 2.493 > 2.031 greater than T table for N = 35, then there is a significant influence between Organizational Culture on Employee Performance obtained by T count 2.736 > 2.031 greater than T table for N = 35, and the results of the ANOVA Test or Ftest or F count obtained a value of 13.586 greater than F table 2.87 for N = 35 with a significant level of 0.000 because $0.000 < 0.05$ it can be said that Leadership (X1) and Organizational Culture (X2) together have an effect on Employee Performance (Y), while the results obtained from the R Square value of 0.459 mean that between the two variables X1 and X2 together have an effect of 45.9% and the remaining 54.1% is influenced by other unobserved variables.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan salah satu negara yang dianugerahi oleh Tuhan Yang Maha Esa dengan sumber daya manusia terbanyak nomor empat di dunia, dengan terdiri dari berbagai macam suku, adat istiadat, dan beraneka ragam bahasa serta budaya. Dengan begitu terdapat berbagai karakter dan kepribadian yang dapat ditemui pada tiap-tiap manusia Indonesia. Dilihat dari potensi yang dimiliki bangsa Indonesia tersebut, tanpa adanya pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentunya tidak akan ada hasil yang berkualitas yang akan di dapatkan guna menunjang pembangunan bangsa serta untuk menghadapi kemajuan perkembangan dunia usaha saat ini.

Perkembangan dunia usaha saat ini diwarnai oleh persaingan yang sangat ketat, menyebabkan setiap organisasi perusahaan yang ingin berkembang secara keseluruhan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas kinerja di semua unsur termasuk sumber daya manusia yang dimiliki. Situasi ini menuntut tersedianya sumber daya manusia yang handal yang mampu mengatasi permasalahan yang terjadi. Dengan adanya perkembangan yang ada di segala sektor

dan kebutuhan masyarakat semakin beragam pula menuntut perusahaan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang handal yang siap menghadapi segala tantangan. Perusahaan yang akan tetap eksis adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, sebab sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang turut berperan dalam menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa kinerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keaktifan karyawan yang bersangkutan. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada saat ini. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat kinerja karyawan merupakan suatu ukuran dari output produk dan jasa dibandingkan dengan input kerja, bahan-bahan, dan peralatan. Peningkatan kinerja karyawan berarti menghasilkan lebih banyak keluaran dari masukan. Peningkatan kinerja karyawan bukan berarti bekerja lebih keras, tetapi lebih bekerja cerdas.

Peningkatan kinerja yang tinggi dalam salah satu perusahaan perbankan yang bernama PT Bank Pan Indonesia Tbk atau biasa disebut dengan PT Bank Panin Tbk, akan memberi jaminan demi tercapainya tujuan organisasi. Semakin ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi ini, perbankan di Indonesia berlomba-lomba meningkatkan eksistensinya sebagai lembaga penyimpanan yang terbaik. Perkembangan dunia perbankan telah terlihat kompleks, dengan berbagai macam jenis produk dan sistem usaha dalam berbagai keunggulan kompetitif. Kekompleksan ini telah menciptakan suatu sistem dan persaingan baru dalam dunia perbankan, bukan hanya persaingan antar bank tetapi juga antara bank dengan lembaga keuangan lainnya. Sebuah fenomena nyata yang telah menuntut bank untuk lebih antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam dunia perbankan. Oleh karena itu PT Bank Panin Tbk memiliki cara tersendiri dalam meningkatkan kinerja dengan memberikan *service* yang memuaskan bagi para nasabahnya dengan motto "Selalu Untuk Anda" yang menekankan pada komitmen bank untuk memberikan keandalan dan konsistensi dalam melayani nasabahnya. Untuk merealisasikan tujuan organisasi ini maka pimpinan harus mengambil langkah-langkah, antara lain memilih alternatif kegiatan yang akan dilaksanakan atau diusahakan dengan melihat kemungkinan kesempatan baik atau jangka pendek, menetapkan kebijaksanaan, selanjutnya menata struktur organisasi dan struktur tugas yang merupakan alat untuk melaksanakan rencana kerja yang telah ditetapkan.

Pimpinan perusahaan merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Yang berkaitan antara mutu pimpinan perusahaan dengan berbagai aspek kehidupan perusahaan lainnya seperti disiplin perusahaan, penerapan budaya organisasi perusahaan. Menyadari hal tersebut, setiap pimpinan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil.

Betapa pentingnya kepemimpinan dalam suatu kelompok atau organisasi perusahaan terutama jika terjadi suatu konflik atau perselisihan diantara orang-orang dalam kelompok, maka orang-orang mencari pemecahan supaya terjamin keteraturan dan dapat ditaati bersama. Terbentuklah aturan-aturan atau nilai-nilai tertentu untuk ditaati agar konflik tidak terulang dan dapat mendorong setiap individu dalam kelompok untuk dapat meningkatkan motivasi. Pada kondisi ini orang-orang mulai mengidentifikasikan dirinya pada kelompok, kehidupan bersama sangat dibutuhkan, konflik dapat dihindari. Dalam hal ini peranan pemimpin sangat dibutuhkan.

Pemimpin harus mampu membina dan mengarahkan para bawahannya sehingga dapat tercapai efektifitas dan produktivitas kerja sehingga kinerja dari para pegawai dapat terukur. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatan para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan dari instansi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan karyawan yang akan mendorong kinerja Pegawai. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja karyawan yang tinggi, karena dengan demikian akan mendorong karyawan untuk saling berpacu dalam berprestasi.

Selain itu dalam suatu organisasi perusahaan mengenal adanya budaya organisasi perusahaan yang pada intinya mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya, sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan (*habits*), citra akademis, etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja baik terbentuk oleh lingkungan organisasi perusahaan itu sendiri maupun dikuatkan secara organisatoris oleh seorang pimpinan yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi perusahaan tersebut. Budaya itu sendiri masuk dan terbentuk dalam pribadi karyawan itu melalui adanya adaptasi dengan lingkungan, pembiasaan tatanan nilai yang sudah ada dalam etika sumber daya manusia ataupun dengan membawa sistem nilai yang ada kemudian masuk dan diterima oleh institusi tersebut yang akhirnya terbentuklah sebuah budaya organisasi perusahaan yang perlu di pahami oleh setiap karyawan.

Sebelum krisis moneter tahun 1998, industri perbankan Indonesia mengalami kelebihan jumlah bank dengan modal rata rata yang lemah. Ketika nilai tukar Rupiah terdepresiasi secara drastis industri perbankan terimbas dan banyak bank yang harus ditutup, dilikuidasi akibat modalnya terkikis secara rasional menjadi negatif. Namun PT Bank Panin Tbk beruntung karena manajemennya senantiasa menganut kebijakan yang menekankan pada struktur permodalan yang kuat yaitu minimum dua kali lipat dari ketentuan yang berlaku.

Transformasi menyeluruh di dalam organisasi memungkinkan PT Bank Panin Tbk mencatat pertumbuhan yang pesat sejak tahun 2003. Di akhir tahun 2012, aset PT Bank Panin Tbk secara konsolidasi tercatat sebesar Rp148,7 triliun dan aset tersendiri Bank sebesar Rp141,5 triliun, menempatkan PT Bank Panin Tbk di posisi ke enam dalam hal aset di industri perbankan Indonesia (*Annual Report*,2012:13). Selama tahun 2012, PT Bank Panin Tbk mampu mengelola sumber dayanya secara efisien guna menghasilkan pertumbuhan yang solid di setiap aspek operasional. PT Bank Panin Tbk mencatat pertumbuhan laba bersih sebesar 11% dari tahun 2011 menjadi Rp2,28 triliun. Pertumbuhan laba bersih Bank sepanjang tahun 2012 didukung oleh pertumbuhan aset sebesar 19% menjadi Rp148,79 triliun. Di tahun 2012 peringkat PT Bank Panin Tbk di industri perbankan meningkat dari posisi ketujuh dalam hal aset menjadi posisi keenam. Pertumbuhan bank yang berkesinambungan merupakan hasil kerja keras manajemen dan staf kami yang handal (*Annual Report*,2012:39). Sedangkan di akhir tahun 2013 aset PT Bank Panin Tbk menjadi Rp164,056 Triliun namun turun tersalip oleh PT Bank Permata Tbk dan PT Bank Danamon Tbk menjadi posisi ke delapan bank terbesar dalam hal aset.

Eksistensi PT Bank Panin Tbk di posisi enam besar bank di Indonesia dari segi jumlah aset yang tertuang pada *Annual Report* 2012 terusik pada tahun 2013 yang mana pada awal tahun 2014 peringkat PT Bank Panin Tbk tergeser ke peringkat Delapan oleh PT Bank Permata Tbk dan PT bank Danamon Tbk yang menggeser posisi PT Bank Panin Tbk (Web Resmi PT Bank Panin Tbk). Masih belum maksimalnya kinerja PT Bank Panin Tbk saat ini sehingga kinerja karyawan di PT Bank Panin Tbk sangat perlu dilakukan pemantauan hasil kerja masing-masing karyawan sebagai salah satu upaya untuk lebih mendorong dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini tentunya membuat PT Bank Panin Tbk butuh lebih kerja keras dari tahun

sebelumnya agar dapat terus meningkatkan jumlah aset nya sehingga dapat kembali berada pada posisi enam besar atau mungkin menggapai misinya menjadi lima besar Bank di Indonesia yang saat ini di tempati oleh PT Bank CIMB Niaga Tbk. Hal tersebut tidak mustahil dapat terlaksana tentunya dengan bantuan seluruh karyawan PT Bank Panin Tbk dari karyawan level pucuk pimpinan dan karyawan staf level paling bawah bersama-sama untuk lebih meningkatkan kinerjanya lebih dari tahun sebelumnya. Karena itu, apabila seorang pemimpin ingin organisasi atau lembaga atau perusahaan yang dipimpinnya maju, maka ia harus melakukan usaha-usaha yang terorganisir, terencana dan dipantau oleh orang atau lembaga yang kompeten, mengemukakan dalam manajemen kinerja diantaranya meliputi perencanaan kinerja, komunikasi kinerja yang berkesinambungan dan evaluasi kinerja (Robert Bacal,2001).

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono,2013). Dalam melakukan pengujian validitas peneliti menggunakan program SPSS 22.00 (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test pretest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan *koefisien Alpha Cronbach*. Dengan menggunakan SPSS 22.00. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliabel (Ghozali, 2015).

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y)(Sugiyono, 2016) Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ Keterangan :}$$

Y = Kepuasan Nasabah

X_1 = Kualitas Layanan

X_2 = Kepercayaan

a = Nilai konstanta

e = Error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Budaya Organisasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan pengujian t_{hitung} dan t_{tabel} . Untuk Uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dari indikator penelitian seperti pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji validitas Indikator Penelitian

Pernyataan	Kinerja Karyawan (Y)		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
1	.526**	0,334	Valid
2	.596**	0,334	Valid
3	.543**	0,334	Valid
4	.537**	0,334	Valid
5	.491**	0,334	Valid
6	.682**	0,334	Valid
7	.673**	0,334	Valid
8	.722**	0,334	Valid
9	.723**	0,334	Valid
10	.705**	0,334	Valid
11	.719**	0,334	Valid
12	.711**	0,334	Valid
13	.470**	0,334	Valid
14	.326	0,334	Tidak Valid
15	.199	0,334	Tidak Valid
16	.354*	0,334	Valid
17	.623**	0,334	Valid
18	.696**	0,334	Valid
19	.610**	0,334	Valid
20	.576**	0,334	Valid

Sumber : Output SPSS versi 24.0, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) bahwa terdapat 18 pernyataan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada yaitu 0,334 untuk $N=35$.

2. Uji Realibilitas

Jika suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama pula atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda juga akan menghasilkan data yang sama pula (Sunnyoto,2016). Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpa Crobach lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali,2016). Hasil pengujian realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	20

Sumber : Output SPSS versi 24

Dari tabel diatas, untuk Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,334, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,887 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,887 > 0,334$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y)

adalah **Reliabel**.

Analisis regresi linear berganda

Dalam mempermudah perhitungan regresi linear berganda dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer program SPSS 24.0. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dilihat dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil uji Regresi Linear

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.312	14.603		.432	.668
1 Kepemimpinan (X1)	.453	.182	.373	2.493	.018
Budaya Organisasi (X2)	.496	.181	.410	2.736	.010

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS Tahun 2025

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta intersep sebesar 6,312 menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X₁), variabel Budaya Organisasi (X₂) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 6,312.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,453. Hal ini berarti jika variabel Kepemimpinan (X₁) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,453, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X₂) dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,496. Hal ini berarti jika variabel Budaya Organisasi (X₂) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,496 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X₂) dianggap konstan.

3. Uji Hipotesis

- a. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Didapat hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,493 sedangkan t_{tabel} untuk N=35 sebesar 2,031, sehingga didapat hasil $2,493 > 2,031$. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₁) memang mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain semakin baik Kepemimpinan yang dimiliki maka semakin baik pula Kinerja Karyawan PT Bank Panin Tbk pada Operations Group Kantor Pusat.
- b. Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Didapat hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,736 sedangkan t_{tabel} untuk N=35 sebesar 2,031, sehingga didapat hasil $2,736 > 2,031$. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X₂) memang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain semakin baik Budaya Organisasi seorang maka semakin baik pula Kinerja Karyawan PT Bank Panin Tbk pada Operations Group Kantor Pusat.

1) Uji Simultan

Uji Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	<i>Regression</i>	438.955	2	219.477	13.586	.000 ^b
1	<i>Residual</i>	516.931	32	16.154		
	<i>Total</i>	955.886	34			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

b. *Predictors:* (*Constant*), Budaya Organisasi (X₂), Kepemimpinan (X₁)

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS Tahun 2025

Dari tabel diatas didapat nilai ANOVA (*Analisis Varians*) atau F_{test} atau F_{hitung} sebesar 13,586 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,87 untuk $N = 35$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.425	4.01922

a. *Predictors:* (*Constant*), Budaya Organisasi (X₂), Kepemimpinan (X₁)

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS Tahun 2025

Dari tabel 5.73 didapat nilai nilai R Square sebesar 0,459 artinya kedua variabel bebas X₁ dan X₂ secara bersama-sama berpengaruh sebesar 45,9% dan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teramati oleh penulis.

KESIMPULAN

Berdasarkan bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Terdapat besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank Panin Tbk pada Operations Group Kantor Pusat. Dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 2,493 sedangkan t_{tabel} untuk $N=35$ sebesar 2,031, sehingga didapat hasil $2,493 > 2,031$. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memang mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Panin Tbk pada Operations Group Kantor Pusat. Dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 2,736 sedangkan t_{tabel} untuk $N=35$ sebesar 2,031, sehingga didapat hasil $2,736 > 2,031$. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat besarnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Panin Tbk pada Operations Group Kantor Pusat. Dapat dilihat dari uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 13,586 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,87 untuk $N = 35$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0,459 artinya kedua variable bebas X₁ dan X₂ secara bersama-sama berpengaruh sebesar 45,9% dan sisanya sebesar 54,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak teramati oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- A Dale Timpe. (2003). *Memimpin Manusia. Seri Ilmu dan Seri Manajemen Bisnis*. PT Gramedia Asri Media. Jakarta.
- A. Edwin, Locke & Associate, (2002). *Esensi Kepemimpinan; Empat Kunci Untuk Memimpin Dengan Penuh Keberhasilan*, (diterjemahkan oleh Aris Ananda), Mitra Utama. Jakarta.

- Amstrong. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Elex Media Computindo
- Anaroga. (2002). *Psikologi Kerja*. PT. Rineke Cipta : Jakarta.
- Arikunto S, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PTRineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2004). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Bandung. Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. (2001). *Performance Management*. Terj.Surya Darma dan Yanuar Irawan. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Bacal, Robert. (2005). *Performance Management*. SUN. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2008). *Budaya Organisasi : Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan*. Universitas Kristen Maranatha Bandung. Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 1, 39-50.
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson. (2003). "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, pp. 207-218
- Brown, H Douglas. (2000). *Principles of Language Learning and Teaching*. San Fransisco: Fransisco State University.
- C. Handy, *Understanding Organizations*, (London : Penguin, 1985), dikutip langsung oleh Eugene McKenna dan Nic Beec, *The Essence of : Manajemen Sumber Daya Manusia*,Trj. Toto Budi Santoso. (Yogyakarta : Penerbit Andi, 2002) P. 66
- Denison dan Mishra. (2000). *Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence*. School of business administration. University of Michigan.
- Effendi, Tadjuddin Noer. (1995). *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Tiara Wacana. Yogyakarta.
- Ermaya Suradinata. (2002). *Manajemen Pemerintahan dalam Ilmu Pemerintahan*. Vicodata. Jakarta.
- Eugene McKenna dan Nic Beec. (2002). *The Essence of : Manajemen Sumber Daya Manusia*,Terjemahan Toto Budi Santoso, Andi.Yogyakarta.
- Hadari, M. Martini dan Hadari Nawawi. (1995). *Kepemimpinan Yang Efektif*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hadari, M. Martini dan Hadari Nawawi. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press : Yogyakarta.
- Harsey, P., Blanchard dan Kenneth, H. (1977). *Management of Organizational Behavior: Utilizing of Human Resources*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs. New Jersey
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. PT. Toko Gunung Agung.
- Kartono, Kartini. (1992), *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kartono, Kartini. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kertonegoro, Sentanoe. (1994). *Manajemen Organisasi*. Jakarta. Widya Press.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI). (2002).
- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik & J. s. (2002).", *Journal of Marketing*, Vo. 60, pp. 69-86.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangunhardjono. 2005. *Kepemimpinan*. Bandung. PT. Karya Nusantara.
- Moh. Nazir. (1999). *Metode Penelitian*., Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Mohammad Mahfud M.D. (2000). *Workshop Nasional : Relevansi Peraturan Perundang-undangan dalam Menyongsong Perguruan Tinggi di Indonesia pada abad ke 21*, Yogyakarta. Kerjasama UII dan Untar.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE
- Prawirosentono, Suyadi. (2002). *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Abad 21 Studi Kasus & Analisis*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ruseffendi. (2003). *Kurikulum Matematika Berdasarkan Kebutuhan dan Kemampuan di Sekolah Menengah Pertama (Suatu Paradigma Baru)*. Makalah Seminar Nasional Pendidikan Matematika, di

Universitas Sanata Dharma.

- Salisbury, David. (1996). *Five Technologies for Educational Change*. New Jersey. Educational Technology Publications Englewood Cliffs.
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS versi 20*. Jakarta. IKPI
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*, 3th Edition, John Willey & Son, Inc.
- Schermerhorn, John R, Jr. (2008). *Management*, Ninenth Edition, John Willey & Sonss, Inc.
- Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya Manusiadan Produktivitas kerja*. Bandung, CV. Mandar Maju.
- Smircich, Linda. (1983). “*Concepts of Culture and Organizational Analysis*”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, pp. 339-358.
- Stephen P. Robbins. (2000). *Organizational Theory: Structure Design and Application*. Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Sugiyono, (2006), *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. ALFABET.
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Kependidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Supriatna, Tjahya. (2000). *Legitimasi Pemerintahan : Manajemen dan Organisasi Publik serta Manajemen Pemerintahan Daerah*. CV. Maulana. Bandung
- Thoha, Miftah. (2003). *Prilaku Organisasi Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. Radja Grafindo Persada. Jakarta.
- William B. Werther, JR.and Keith Davis. (2003). *Personel Management and Human Resources*. *Fourth Edition*. Mc. Graw Hill International Edition. Management Series.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yammarino, F.J., W.D. Spangler & B.M. Bass. (1993). “*Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation*”, *Leadership Quarterly*, Vol. 4, No. 1, pp. 81-102