

Analisis Kinerja Perusahaan (Kasus Bank X Jakarta)

Oleh:

Rudi Bratamanggala

Abstract

This research is a quantitative study using survey research methods to the population. Respondents data were tested using the test of assumptions of classical instruments. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics with multiple linear regression analysis. Multiple correlation analysis and determination analysis used in order to see the relationship and influence of independent variables to the dependent variable. Independent variables in this study is organizational culture, leadership, and motivation, while the dependent variable is performance. This research tests the hypothesis using simultaneous and partial.

Based on the results of research and the discussion shows there is a significant variable influences organizational culture, leadership, and motivation integratedly on the performance of employees of PT. Bank X Tbk Jakarta Branch, it can be seen from the results of F test with the significant/probability $(0.000) < \alpha (0.05)$ and $F_{hitung} (9.274) > F_{tabel} (2.883)$, these results shows that integratedly the organizational culture, leadership, and motivation have a significant effect on performance. Multiple regression equation was $Y = 11.916 + 0.576 X_1 + 0.086 X_2 + 0.078 X_3$. The value $R = 0.863$, which means the influence of organizational culture, leadership and motivation integratedly have a very strong relationship to performance. Determination/ R^2 coefficient = 0.745, this value can be defined that 74.5% of performance variables can be explained by organizational culture, leadership, and motivation integratedly, the remaining 25.5% of the other variables not included in the research.

1. Pendahuluan

Perusahaan perbankan dalam menjalankan kegiatannya bertugas memberikan pelayanan kepada nasabah dalam hal penyediaan solusi kebutuhan finansial, agar dapat berjalan dengan baik hal ini perlu didukung sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. PT. Bank X Tbk sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri perbankan mutlak perlu didukung sumber daya manusia dengan kinerja yang baik demi tercapainya visi misi perusahaan. PT. Bank X Tbk menjalankan fungsi dari bank umum sebagai sarana intermediasi yang menghimpun dana publik (*funding*) dan menyalurkannya kembali (*lending*) sehingga

dapat berkontribusi bagi penggerak perekonomian. PT. Bank X Tbk merupakan salah satu bank terbesar menduduki posisi ketujuh dalam jajaran bank papan atas Indonesia. PT. Bank X Tbk selalu terus berusaha memberikan pelayanan terbaik dalam upaya memenuhi kebutuhan nasabah melalui solusi perbankan yang tepat.

Dalam pencapaian tujuannya, perusahaan mutlak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan harus senantiasa mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. Budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi menjadi

beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Stoner (dalam Anton Helistiawan, 2008 : 14) “kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi”. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan dan tentunya menjadi pembuktian kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja dari sumber daya manusia. Perusahaan yang mampu bersaing dalam era persaingan kompetitif adalah perusahaan yang responsif terhadap sumber daya manusianya dan mampu mengarahkan pencapaian kinerja sumber daya manusia yang diorganisir dengan baik. Eksistensinya perusahaan di masa mendatang akan mendapat banyak tantangan, oleh karena itu di tuntut untuk dapat mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut sangat berguna bagi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan secara berkesinambungan.

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang mutlak dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan merupakan salah satu penentu arah dan tujuan perusahaan yang dapat mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2009 : 231) “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Kepemimpinan mampu mempengaruhi orang yang berkedudukan sebagai pengikut atau pihak yang dipimpin untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan penggerak dalam suatu organisasi untuk mencapai efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Peran kepemimpinan sangat vital dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan berpengaruh

dalam menentukan tujuan perusahaan, memotivasi perilaku yang dipimpin untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi dalam memacu kinerja. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Motivasi menjadi penggerak untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Supardi dan Anwar (dalam Budiman, 2010 : 8) menyatakan “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Nawawi (dalam Irwan Riyanto, 2008 : 44), secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik berasal dari dalam diri orang itu sendiri, seperti ada kesadaran dan kemauan sendiri untuk melakukan atau mengerjakan suatu hal. Sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya semaksimal mungkin dan yakin dengan berhasil dicapainya tujuan dan sasarannya perusahaan, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpenuhi hal ini tentu akan berpengaruh terhadap keberhasilan dan pencapaian kinerja yang baik di perusahaan.

2. Kajian Teoritis

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain : ada yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management*, serta ada yang menyetarakan dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana

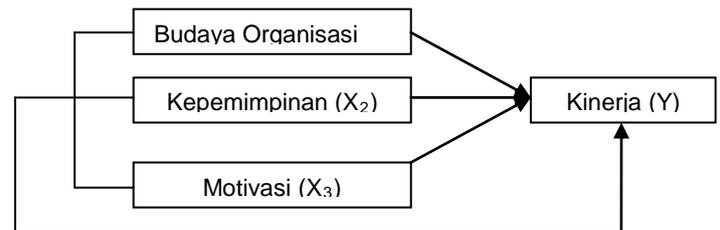
pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia (Edy Sutrisno, 2009 : 3). Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Amstrong (dalam Triton, 2010 : 17) adalah : Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi kompetensi untuk menghasilkan produktivitas dan kinerja yang baik sehingga dapat merealisasikan visi dan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja sangat berperan dalam menentukan keberlangsungan kegiatan perusahaan. Terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi. Dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, Wibowo (2011 : 363) mengatakan studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan budaya organisasi. Namun, tidak semua perubahan budaya memberikan hasil apabila tidak dilakukan dengan baik. Sedangkan dalam hubungan kepemimpinan terhadap kinerja Edy Sutrisno (2009 : 235) menyatakan kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja/kinerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Sementara itu, dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja, Triton (2010 : 165) mengatakan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka

mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan kinerja.

3. Metodologi Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh peneliti

Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengukuran dan analisis data penelitian maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut E.G. Carmines dan R.A. Zeller (dalam Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, 2010 : 26) “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dan secara simultan.

Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Motivasi (X_3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Dalam mengoperasikan variabel diatas, maka dalam penelitian ini digunakan skala likert. Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2009 : 104) “skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidaksetujuannya terhadap subyek, obyek, atau kejadian tertentu”. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi

sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata berikut (Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2011 : 20)

Pernyataan Positif :

Sangat Setuju(SS)= 5

Setuju(S)= 4

Netral(N)= 3

Tidak Setuju(TS)= 2

Sangat Tidak Setuju(STS)= 1

Wibowo (2011 : 19) mendefinisikan "budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi". Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sugiyono, 2010 : 206).

Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam dan sosial. Instrumen ada yang sudah tersedia dan yang belum tersedia, kebanyakan instrumen yang telah tersedia sudah teruji reliabilitas dan validitasnya, sedangkan yang belum tersedia harus diuji reliabilitasnya dan validitasnya.

Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2010 : 207) "statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi". Teknik analisis data dengan statistik inferensial menggunakan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y) (Dwi Priyatno, 2008 : 73). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda untuk 3 prediktor sebagai berikut (Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, 2009 : 242) :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y' = Variabel Kinerja

X_1 = Variabel Budaya Organisasi

X_2 = Variabel Kepemimpinan

X_3 = Variabel Motivasi

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

b_2 = Koefisien regresi Kepemimpinan

b_3 = Koefisien regresi Motivasi

e = Kesalahan pengganggu (*disturbance term / error term*), nilai-nilai dari

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan

Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak (Dwi Priyatno, 2008 : 78). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Rumus korelasi ganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut (Dwi Priyatno, 2008 : 78):

$$R_{y.X_1.X_2} = \frac{\sqrt{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}}{1 - (r_{X_1X_2})^2}$$

Keterangan :

$R_{y.X_1X_2}$ = Korelasi variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan Y

ryx_1 = Korelasi sederhana (*Product Moment Pearson*) antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi sederhana (*Product Moment Pearson*) antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana (*Product Moment Pearson*) antara X_1 dengan X_2 . Menurut Sugiyono (dalam Dwi Priyatno, 2008 : 78) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199 = Sangat rendah

0,20 – 0,399 = Rendah

0,40 – 0,599 = Sedang

0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1,000 = Sangat kuat

Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y) (Dwi Priyatno, 2008 : 79)

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah (Dwi Priyatno, 2008 : 80):

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (r_{X_1X_2})^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana (*Product Moment Pearson*) antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi sederhana (*Product Moment Pearson*) antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana (*Product Moment Pearson*) antara X_1 dengan X_2

4. HASIL PENELITIAN DAN KESIMPULAN

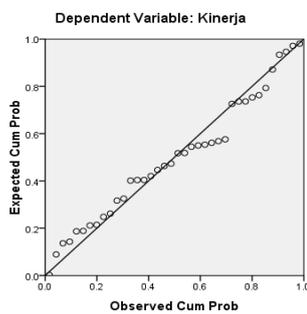
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *Standardized Residual* atau dibuat grafik *Normal Probability Plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan menggunakan *software SPSS Versi 16*, hasilnya dikemukakan sebagai berikut :

Gambar 4.1. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah peneliti

Gambar *Normal Probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada *chart* tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *Expected Cumulative Probability* dengan *Observed Cumulative Probability*, sehingga memenuhi persyaratan normalitas. Grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji benar-benar bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung VIF (*Variance Inflation Factor*). Dari hasil perhitungan SPSS 16 diperoleh nilai *tolerance* dan nilai VIF untuk masing-masing tahapan penelitian, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2

Rekapitulasi Nilai VIF Untuk Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
1.	Budaya Organisasi (X_1)	0,528	1,892
2.	Kepemimpinan (X_2)	0,530	1,886
3.	Motivasi (X_3)	0,470	2,128

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai VIF < 5, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3). Dengan demikian model

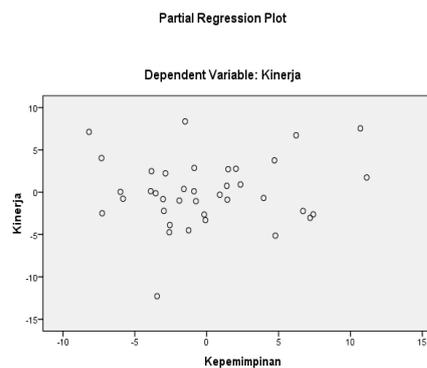
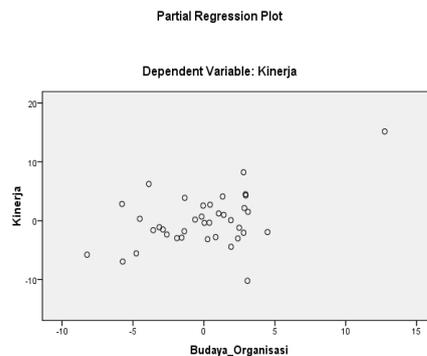
garis regresi berganda yang digunakan untuk variabel bebas budaya organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap variabel terikat kinerja (Y) telah sesuai.

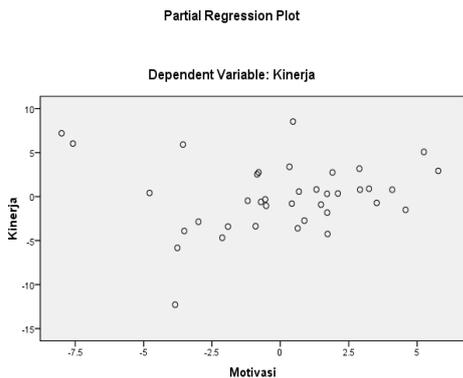
3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk mengecek apakah sebaran data Y bersifat random untuk setiap nilai variabel X. Untuk keperluan pengujian tersebut dibuat *Partial Regression Plot* Diagram antara *predicted value* dengan residual, hasilnya dapat dikemukakan sebagai berikut :

Gambar 4.3

Partial Regression Plot





Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa data terpencah disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat Homoskedastisitas (tidak adanya gejala heteroskedastisitas) dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi.

4. Uji Autokorelasi

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 16, pengaruh budaya organisasi (X₁), kepemimpinan (X₂) dan motivasi (X₃) terhadap kinerja (Y) pegawai pada PT. Bank X Tbk cabang Jakarta diperoleh nilai statistik Durbin Watson (d) sebesar 1,924. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Model Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.745	.701	4.113	1.924

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel statistik Durbin Watson diperoleh dL (n=38, k=3)=1,138, dU (n=38, k=3)=1,656 (n adalah jumlah data, dan k adalah jumlah variabel independen), d=1,942 terletak diantara dU dan (4-dU), hal ini berarti tidak adanya autokorelasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank X Tbk cabang Jakarta, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Bank X Tbk Cabang Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan signifikan/probabilitas (0,000) < α (0,05) dan F_{hitung} (9,274) > F_{tabel} (2,883), hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank X Tbk cabang Jakarta. Persamaan regresi berganda adalah $Y = 11,916 + 0,576 X_1 + 0,086 X_2 + 0,078 X_3$. Nilai R = 0,863 yang artinya pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi/R² = 0,745, nilai ini dapat didefinisikan bahwa 74,5% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama, sisanya 25,5% oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank X Tbk cabang Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t untuk X₁ dengan signifikan /probabilitas (0,000) < α (0,05), dan t_{hitung} (5,276) > t_{tabel} (2,032), hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank X Tbk cabang Jakarta. Persamaan regresinya adalah $Y = 13,604 + 0,688X_1$.

3. Terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Bank X Tbk cabang Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t untuk X_2 dengan signifikan/probabilitas $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (3,258) > t_{tabel} (2,032)$, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank X Tbk cabang Jakarta. Persamaan regresinya adalah $Y = 26,679 + 0,384X_2$.
4. Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank X Tbk Cabang Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t untuk X_3 dengan signifikan/probabilitas $(0,003) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (3,439) > t_{tabel} (2,032)$, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank X Tbk cabang Jakarta. Persamaan regresinya adalah $Y = 19,823 + 0,564X_3$.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. **Human Resource Management**. Tenth Edition. New Jersey : Prentice-Hall, Inc. Alih Bahasa oleh Paramita Rahayu, 2006, PT. Indeks, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada.
- PT. Bank X Tbk. 2009. **Laporan Tahunan (Annual Report)**. Jakarta : PT. Bank X Tbk.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja**. Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian**. Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 2001. **Leadership in Organization**. Fifth Edition. New Jersey : Prentice-Hall, Inc. Alih Bahasa oleh Budi Supriyanto, 2010, PT. Indeks, Jakarta.