

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA CABANG
DEWI SARTIKA DEPOK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

IHA SOLIHA

NIM : 2015511206

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA**

2019

PERSEMBAHAN

Laporan Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Kedua Orangtua saya, M. Hari Rosid dan Nana Mulyana, yang tidak pernah lelah berhenti memberikan perhatian, do'a dan kasih sayang untuk saya. Untuk kakak saya Nawawi, Farida dan Umria dan adik saya Ani Nuraini yang selalu membantu saya dan untuk semua keluarga saya yang selalu mendukung saya dalam menuntut ilmu. Untuk Dosen Pembimbing Akademik saya Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA yang selalu memberikan masukan dan dukungan. Untuk teman-teman D3/D4 STIE IPWIJA terkhusus untuk Hadidjah Rahmayati, Resti R Putri, Idham Maulana Oktora dan Intan Shaumil Fitriyana yang telah bersama-sama berjuang dari awal perkuliahan sampai saat ini. Serta untuk kekasih hati Sugihartono yang selalu membantu dan meluangkan waktu untuk berdiskusi bersama-sama dalam hal penyusunan skripsi ini.

TERIMA KASIH

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Iha Soliha

NIM : 2015511206

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 Agustus 2019



Iha Soliha
Iha Soliha
NIM: 2015511206

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Iha Soliha
NIM : 2015511206
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA CABANG
DEWI SARTIKA DEPOK

Jakarta, 30 Agustus 2019
Dosen Pembimbing,



Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA

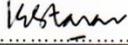
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MEGA CABANG DEWI SARTIKA DEPOK**



IHA SOLIHA

2015511206

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Kamis tanggal 05 bulan September tahun 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|--|--|
| 1. <u>Dra. Siti Laela, MM</u>
Ketua | td tangan 
Tanggal: 05 September 2019 |
| 2. <u>Rasipan, SH, MM</u>
Anggota | td tangan 
Tanggal: 05 September 2019 |
| 3. <u>Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA</u>
Anggota | td tangan 
Tanggal: 05 September 2019 |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,



Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM

Tanggal: 05 September 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok (2) Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok dengan mengambil 25 karyawan sebagai sampel penelitian yang menggunakan sampel jenuh dengan margin error 5% (0,05). Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup dengan lima skala penilaian dari sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat uji-t dan uji-F.

Penelitian ini menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: (1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig t $0,484 > 0,05$ maka H_{1o} diterima dan H_{1a} ditolak; (2) Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig t $0,008 < 0,05$ maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima.

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The Effect of Leadership Style on Employee Performance at PT. Bank Mega Branch Dewi Sartika Depok (2) The Effect of Providing Incentives to Employee Performance at PT. Bank Mega Branch Dewi Sartika Depok.

This research is a research using a quantitative approach. Research conducted at PT. Bank Mega Branch Dewi Sartika Depok by taking 25 employees as research samples using saturated samples with a margin of error of 5% (0.05). Data was collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly agree to disagree. The analytical method used is multiple linear regression analysis while hypothesis testing is done by looking at the t-test and the F-test.

This study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: (1) Leadership Style does not affect employee performance. This result is proven based on the results of hypothesis testing that the Sig t value is $0.484 > 0.05$ then H_{10} is accepted and H_{1a} is rejected; (2) Providing incentives affects employee performance. This result is proven based on the results of hypothesis testing that the Sig t value is $0.008 < 0.05$ then H_{20} is rejected and H_{2a} is accepted.

Keywords:

Leadership Style, Providing Incentives, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Skripsi ini dapat tersusun dalam melengkap tugas akhir menyelesaikan Program Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA CABANG DEWI SARTIKA DEPOK”.

Dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada semua yang terlibat dalam mendorong dan membantu penulis dalam pelaksanaan penyusunan skripsi, khususnya kepada yang terhormat :

1. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Pimpinan dan staff PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok, yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
6. Orang tua dan seluruh keluarga saya yang telah mendukung serta seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu

Ekonomi IPWI Jakarta kelas D3/D4 yang telah meluangkan waktu untuk berdiskusi tentang penyusunan skripsi ini.

Untuk semua bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan, penulis mengucapkan terimakasih. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran maupun kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Jakarta, 30 Agustus 2019

Iha Soliha

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	Error! Bookmark not defined.
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas	Error! Bookmark not defined.
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan Skripsi	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	14
2.1.3. Pemberian Insentif	18
2.1.4. Kinerja Karyawan	23

2.2. Penelitian Terdahulu	27
2.3. Kerangka Pemikiran.....	29
2.4. Hipotesis Penelitian	29
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.2. Desain Penelitian	31
3.3. Operasionalisasi Variabel	33
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	34
3.4.1. Populasi	34
3.4.2. Sampel	34
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	35
3.6. Instrumentasi Variabel	35
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	36
3.7.1. Metode Analisis	36
3.7.2. Pengujian Hipotesis	39
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	42
4.1.1. Gambaran Umum.....	42
4.2. Struktur Organisasi PT. Bank Mega Tbk.....	45
4.2.1. Karakteristik Responden.....	45
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Bank Mega	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Rencana Penelitian	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel 3.3 Kategori Skala Likert	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Usia	46
Tabel 4.3 Pendidikan	47
Tabel 4.4 VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.6 VARIABEL PEMBERIAN INSENTIF (X2)	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.8 VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi	54
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (R^2)	56
Tabel 4.13 ANOVA	56
Tabel 4.14 Koefisien	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Struktur Umum.....	45
Gambar 4.2 Jenis Kelamin.....	46
Gambar 4.3 Usia.....	47
Gambar 4.4 Pendidikan.....	48
Gambar 4.5 Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
Gambar 4.7 Rangkuman Hasil Nilai.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian	66
LAMPIRAN 2. Data Tabulasi Kuesioner	70
LAMPIRAN 3. Karakteristik Responden	71
LAMPIRAN 4. Hasil Uji Validitasn dan Reliabilitas	74
LAMPIRAN 5. Uji Asumsi.....	76
LAMPIRAN 6. Nilai Tabel.....	79

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia didalam perusahaan ialah pegawai, pegawai merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan-perusahaan dikarenakan pegawai merupakan aset terpenting yang wajib dijaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya maka diharuskan untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawai. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek gaya kepemimpinan yang handal dan pemberian insentif sebagai motivasi untuk karyawan bisa lebih giat bekerja lagi.

Sumber daya manusia, di dalam organisasi perusahaan disebut juga kelompok kerja yang terdiri dari sejumlah pekerja dan pimpinan yang saling mempengaruhi dan saling tergantung sama lainnya dalam rangka mencapai atau mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Menurut Sutikno (2014:19) gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kemampuan perusahaan untuk siap bersaing dan berkembang maka sangat dibutuhkan pemimpin yang mampu menjiwai

perubahan serta dapat menjadi penggerak perubahan dalam perusahaan. Pemimpin yang mampu mengatur, mengarahkan dan mendayagunakan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan. Hal itu dapat dilihat dari gaya kepemimpinannya, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu efektifitas kepemimpinan dapat dilihat dari hubungan antara pemimpin dan karyawannya. (Wibowo : 2007).

Pemberian insentif dapat menjadi motivasi kerja seseorang untuk bekerja lebih efektif dan efisien, pemberian insentif juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. maka setiap perusahaan dapat memberikan insentif yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh para karyawan. Tujuan pemberian insentif tersebut adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berdaya guna dan mampu bersaing dalam arus globalisasi.

Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kuantitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Penilaian kinerja sangat penting. Dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah

perusahaan dengan kinerja yang baik dari karyawannya dan sebaliknya perusahaan yang sulit berkembang dan tertinggal adalah perusahaan yang kinerjanya kurang baik dari karyawannya karena karyawan adalah pelaksana kegiatan organisasi atau perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif. Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama.

Selain itu, masih ditemukan beberapa pegawai sering terlambat masuk kantor. Kenyataan ini telah lama berlangsung dan berdasarkan hasil pengamatan peneliti hal ini masih saja terus terjadi terdapat beberapa pegawai yang datang ke kantor terlambat dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan. Hal lain yang sering terjadi yaitu pegawai seringkali tidak berada ditempat pada saat jam kerja dengan alasan urusan keluarga dan urusan lain yang tak jelas. Masih ditemukan beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas pekerjaan. Dan untuk pemberian insentif yang tidak stabil, karena target yang diberikan terlalu besar diikuti adanya minimal pencapaian per level sehingga menyulitkan karyawan untuk bisa mendapatkan insentif, pemberian insentif pun kurang sesuai dengan job desk yang kita lakukan di lapangan.

Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi seperti itu. Peran seorang kepala cabang merupakan hal penting untuk

menyikapi masalah tersebut. Gaya kepemimpinan dan pemberian insentif merupakan salah satu variabel yang berpengaruh untuk memecahkan masalah kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan

Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Bank Mega

Cabang Dewi Sartika Depok

Periode Juni 2017 – Juni 2019 (data per tahun)

Tahun	Target Dana Pihak Ketiga (DPK)	Target Kartu Kredit	Pencapaian Rata-rata karyawan dalam memenuhi target kerja
2017	12 Milyar	600 Unit	82%
2018	24 Milyar	1220 Unit	80%
2019	28 Milyar	1450 Unit	54%

Sumber : Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok

Dari tabel 1.1 di atas diketahui pada tahun 2017 pencapaian kinerja karyawan Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok adalah sebesar 82%, kemudian pada tahun 2018 pencapaian kinerja karyawan Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok adalah sebesar 80%, dan pada tahun 2019 pencapaian kinerja karyawan Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok adalah sebesar 54%.

Dari hasil wawancara juga didapatkan informasi bahwa motivasi besar karyawan adalah insentif yang besar yang diberikan setiap bulan apabila kinerja mereka tergolong mencapai target, yaitu diatas 80%. Tetapi dengan begitu banyaknya target yang membuat stres dan kurangnya arahan yang tegas dan jelas

dari pemimpin sering membuat mereka bingung bagaimana mencapai target. Ini menunjukkan karyawan merasa kurang termotivasi.

Dari latar belakang yang telah penulis jabarkan, maka penulis TERTARIK mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA CABANG DEWI SARTIKA DEPOK”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok?
2. Apakah terdapat pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

- BAB 1 Merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB 2 Merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.
- BAB 3 Merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data yang menggunakan analisis Statistik dibantu dengan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).
- BAB 4 Merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT Bank Mega, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5 Merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1. Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Yusuf, 2015:27).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia ialah tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2012:21-23) pengelompokan tugas MSDM atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi Manajerial dibagi atas:
 - a. Perencanaan (*Planning*) ialah penentuan program yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk instansi atau organisasi dengan perkataan lain proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan kesadaran dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*) ialah apabila serangkaian tindakan yang telah ditentukan organisasi harus disusun untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Jika telah ditentukan

bahwa fungsi-fungsi tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran organisasi maka manajer harus menyusun suatu organisasi dengan merancang, dan factor-faktor fisik.

- c. Pengarahan (*Directing*) ialah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau intruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula.
 - d. Pengendalian (*Controlling*) ialah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud dengan tujuan yang telah digariskan semula.
2. Fungsi Operational dibagi atas:
- a. Pengadaan (*Procurement*): hal-hal yang dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan, seleksi, dan penempatan. Fungsi organisasi pertama dari manajemen adalah berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari manajemen yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan masyarakat sering kali mempengaruhi program-program usaha dalam memperoleh tenaga dalam bentuk tindakan pencegahan deskriminasi dan persamaan kesempatan.
 - b. Pengembangan (*Development*): peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan prestasi kerja yang tepat. Ini merupakan suatu kegiatan yang amat penting dan akan terus tumbuh karena perubahan-

perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, tugas manajemen yang semakin rumit.

- c. *Kompensasi (Compensation)*: sebagai balas jasa yang mencukupi dan layak kepada pegawai atau karyawan untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dan berguna bagi pegawai dan karyawan yang bekerja di instansi pemerintah atau organisasi.
- d. *Pengintegrasian (Integration)*: apabila pegawai ataupun karyawan diperoleh, dikembangkan dan diberikan kompensasi secara cukup maka menyusul tantangan yang sangat sulit dan mengecewakan bagi manajemen. Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi.
- e. *Pemeliharaan (Maintenance)*: merupakan kemauan dan mampu untuk mengabdikan keadaan ini, terpeliharanya kemauan bekerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawannya.
- f. *Pemutusan hubungan kerja (Separation)*: merupakan fungsi terakhir ialah memutuskan pengaruh kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat. Sebagai besar karyawan tidak meninggal dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan pengaruh kerja sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan untuk menjamin bahwa masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

3. Fungsi ketiga adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.1.2. MSDM Menurut Para Ahli

- a. Armstrong (1994) mendefinisikan MSDM secara sederhana yaitu bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.
- b. Edy Sutrisno (2009:5) mendefinisikan MSDM merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.
- c. Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:3) mendefinisikan MSDM dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

- d. Sinamora (2001) mengemukakan bahwa MSDM memfokuskan pembahasannya pada pengorganisasian sumber daya manusia (SDM). MSDM adalah untuk mengelola unsure manusia secara baik melalui proses kepemimpinan (leadership process) agar diperoleh kinerja SDM dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam organisasi.
- e. Badriyah (2015: 15) mengatakan manajemen sumber daya manusia, yaitu merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
- f. Sutrisno (2016:7) mendefinisikan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah Sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.
- g. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2016:11) mengemukakan Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Dari definisi-definisi tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah system manajemen yang mengatur, mengarahkan, dan memfokuskan agar penernaan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi bisa terstruktur untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas, maupun karakteristik yang dipimpinya.

Thoha (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Soekarno (2015) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan (leadership behavior) yaitu seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai factor antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional. Gaya kepemimpinan

adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam berkerja dengan dan melalui orang lain (Pasolong dalam Ariani, 2015).

2.1.2.1. Jenis Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin mempunyai cara dan gaya dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh sipemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan (Rohmat, 2013).

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini berpusat pada satu orang yang paling berkuasa. Peimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang orang yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah (Daryanto, 2011).

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang meberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya

kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya (Rivai dalam Rohmat, 2013).

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama terpenting dalam setiap kelompok /organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok (Daryanto, 2011).

Makawimbang (2012) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis ini mempunyai sikap dan perilaku yang diwujudkan sebagai berikut:

- a) Pandangan bahwa sumber daya dan dana yang tersedia bagi organisasi hanya dapat digunakan oleh manusia dalam organisasi untuk pencapaian tujuan-sasarannya.
- b) Selalu mengusahakan pendelegasian wewenang yang praktis dan realistik.
- c) Bawahan dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.
- d) Kesungguhan yang nyata dalam memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, sosial, ekonomi dan individu dengan karakteristik dan jati diri yang khas.
- e) Pengakuan bawahan atas kepemimpinannya didasarkan pada pembuktian kemampuan memimpin organisasi dengan efektif.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi (Rivai dalam Rohmat, 2013). Kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari tipe atau gaya kepemimpinan otoriter.

2.1.2.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut Pasolong dalam Ariani (2015) diantaranya adalah:

a. Keputusan dibuat bersama

Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.

b. Menghargai potensi setiap bawahannya

Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.

c. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan

Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.

d. Melakukan kerjasama dengan bawahannya

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama/terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

2.1.3. Pemberian Insentif

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Burhanuddin Yusuf (2015) Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Hasibuan (117:2001) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sarwoto (2010:144) Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

a. Bagi perusahaan:

- 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
- 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi

b. Bagi pegawai:

- 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- 2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2014) beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu:

a. Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, criteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.

c. Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

d. Insentif tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

e. Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

2.1.3.2. Bentuk Insentif

Secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dan kinerjanya, berbentuk uang atau barang.
- b. Insentif non material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuran prestasi dan kinerjanya, seperti piagam, piala, mendali dan sebagainya yang nilainya terkira.
- c. Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya dan adapun pendapat lain mengatakan, secara garis besar insentif terbagi menjadi dua golongan. Insentif ini meliputi:
 - a) *Financial incentive*, yaitu insentif dalam bentuk uang yang biasanya diberikan dalam bentuk upah atau gaji. Insentif ini diberikan karena karyawan dapat melampaui batas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan.
 - b) *Non financial incentive*, yaitu insentif yang diberikan bukan dalam bentuk uang atau yang tidak dapat dinilai dengan uang. Biasanya insentif ini akan diberikan dalam bentuk suatu penghargaan, dimana penghargaan ini akan memberikan kepuasan kepada yang mendapatkan (karyawan).

Werther dan Davis dalam kutipan Wibowo (2014) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a) *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b) *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- c) Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- d) *Pay for knowledge / pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi
- e) *Non monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.
- f) *International incentive*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan luar negeri.

2.1.3.3. Perhitungan/ Pertimbangan dalam Pemberian Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil

kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lambat atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

b. Masa Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar masanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

2.1.3.4. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator insentif sebagai berikut:

1. Bonus
2. Tunjangan
3. Komisi
4. Masa Kerja

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi

untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Kinerja itu sendiri merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai.

Beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

- a. Robbins (2006), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.
- b. Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya sertakuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.
- c. Bangun (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang yang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kinerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.
- d. Hermawati (2012), yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, misalnya standar, terget, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama.

- e. Supardi (2013), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuatu dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Handoko (2001:135), mendefinisikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Henry Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan
2. Ukuran
3. Penilaian

2.1.4.2. Faktor Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2010) yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dalam kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja di ukur oleh efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok di tingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Beberapa indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:206) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Disiplin
4. Efektifitas
5. Kemandirian

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Zainal Saida (2013)	Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu	Menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur atau path analysis	Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu dengan melakukan Uji F dan Uji t
2.	Arif Sehfudin (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur atau path analysis dengan penelitian kualitatif dan metode purposive sampling	Hasil menunjukkan Gaya Kepemimpinan, komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3.	Reza Ananto (2014)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan,	Analisis data menggunakan analisis regresi dan analisis	Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai

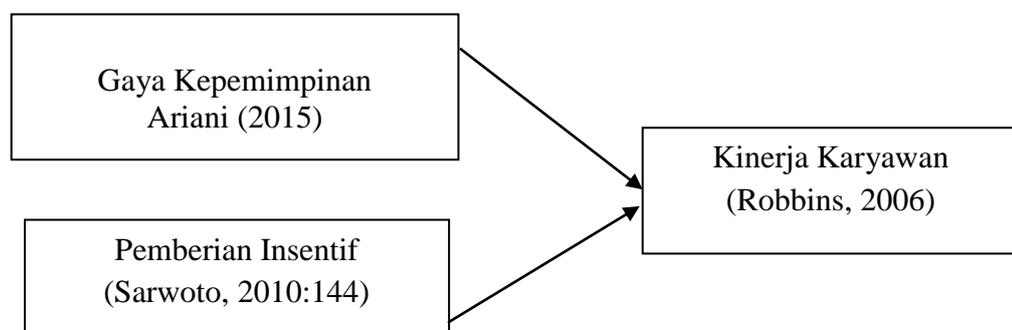
		Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	jalur atau path analysis. Dan mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel	pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4	Fitri Yani (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Pegawai Negeri Sipil Terhadap Hubungan Antara Partispasi Anggaran dan Kinerja pada SKPD Kabupaten Semarang	Menggunakan analisis dekriptif, analisis kualitas data yaitu dengan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis path untuk menguji antar variable	Hasilnya bahwa pengaruh partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan dan berpengaruh secara signifikan terhadap pemberian insentif
5	Rahemi Frandiyani (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai PT.ASKRINDO	Pengumpulan data dilakukan dengan metode Slovin dengan Instrumen Kuesioner dengan skala Likert. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F	Hasilnya bahwa pengaruh secara parsial antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai dan pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai
6	Maria Mince Lewar (2007)	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batik Kayu Ragil Handicraft 212 Yogyakarta	Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik analisis menggunakan regresi linier sederhana	Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7.	Maziah (2016)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI SYARIAH Makassar	Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda	Pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Murniata Sinaga (2015)	Pengaruh Motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Jasa	Teknik Pengumpulan data menggunakan sampling jenuh, dan menggunakan regresi linear berganda	Motivasi dan insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
9	Fahrul Budi Santoso	Pengaruh pemberian insentif	Teknik analisis menggunakan regresi	Pemberian isentif dan kompetensi karyawan

	(2016)	dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madukismo Yogyakarta	linear berganda pada taraf 5%	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10	Maulana Firmansyah (2017)	Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi	Menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linear berganda dengan Uji-t	Kepemimpinan dan insentif memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang

Dewi Sartika Depok. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok
2. Terdapat pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.

Penelitian ini dilaksanakan selama 3(tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Rencana Penelitian

Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

3.2. Desain Penelitian

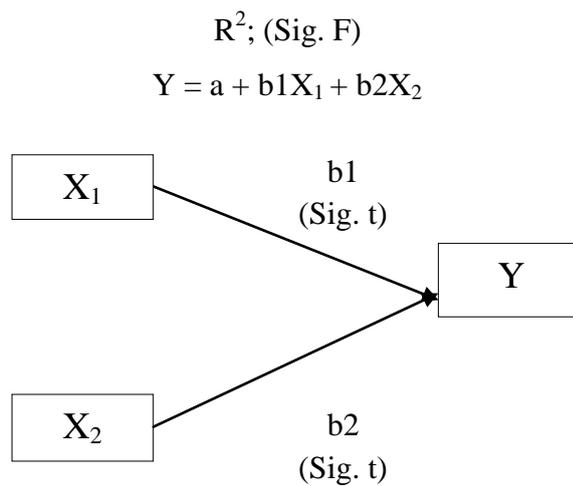
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Gaya Kepemimpinan

dengan simbol X_1 dan variabel independen kedua yaitu Pemberian Insentif dengan simbol X_2 . Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y . Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R square dengan uji F (Sig. F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b_1 untuk koefisien regresi X_1 terhadap Y dan b_2 untuk koefisien regresi X_2 terhadap Y).

Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Pemikiran



3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	No Pertanyaan
Gaya Kepemimpinan (X_1) Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam berkerja dengan dan melalui orang lain. (Pasolong dalam Ariani, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keputusan dibuat Bersama 2. Menghargai potensi setiap bawahannya 3. Mendengar kritik atau saran 4. Melakukan kerjasama dengan bawahan 	<p>1,</p> <p>2,</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p>
Pemberian Insentif (X_2) Pemberian insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. (Sarwoto, 2010:144)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus 2. Tunjangan 3. Komisi 4. Masa Kerja 	<p>7</p> <p>8</p> <p>9,10</p> <p>11,12</p>
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Robbins, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualiatas 2. Kuantitas 3. Disiplin 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	<p>13</p> <p>14</p> <p>15,16</p> <p>17</p> <p>18</p>

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115) mendefinisikan populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan populasi menurut (Ferdinand, 2006) menyatakan populasi adalah suatu gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Bank Mega yaitu sejumlah 25 responden.

3.4.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2009:116), mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai presentase dari seluruh populasi. Untuk menentukan besarnya sampel harus mengetahui berapa besarnya populasi yang ada. Menurut Arikunto (2002:112) Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya dalam mengambil sampel yaitu sejumlah populasi yang ada. Populasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sejumlah 25 responden yang bekerja pada PT. Bank Mega, sehingga penulis mengambil semua populasi untuk di jadikan sampel dan sampel ini dinamakan sampel jenuh.

3.5. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas karyawan baik di kantor PT. Bank Mega maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
2. Angket (Kuesioner), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab mengenai variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Likert sebanyak 1-5 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 5 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk

mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,3$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

Tabel 3.3

Kategori Skala Likert

Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
(SS)	(S)	(N)	(TS)	(STS)
5	4	3	2	1

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda

didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Pemberian Insentif

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Regresi Pemberian Insentif

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.
- Jika Sig F > α , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.

BAB 4
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum

1) Gambar Umum PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok

Nama Perusahaan	: PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok
Berdiri	: Juni 2017
Alamat	: Transmart Dewi Sartika Depok Lt GF. Jl. Dewi Sartika No. 09 Pancoran Mas, Depok (16431)
Cash Of Manager	: Herdiawan Agung
No. Tlp	: (021) 7917 5000 / (021) 7523 1948
Jumlah Karyawan	: ± 27
Jenis Usaha	: Perbankan

2) Sejarah Perkembangan

PT. Bank Mega Tbk didirikan dari sebuah usaha milik keluarga bernama PT. Bank Karman yang didirikan pada tahun 1969 dan berkedudukan di Surabaya, selanjutnya pada tahun 1992 berubah nama menjadi PT. Mega Bank dan melakukan relokasi Kantor Pusat ke Jakarta.

Seiring dengan perkembangannya PT. Mega Bank pada tahun 1996 diambil alih oleh **PARA GROUP** (PT. Para Global Investindo dan PT. Para Rekan Investama) sebuah holding company milik pengusaha nasional - Chairul Tanjung. Selanjutnya **PARA GROUP** berubah nama menjadi CT Corpora.

Untuk lebih meningkatkan citra PT. Mega Bank, pada bulan Juni 1997 melakukan perubahan logo Bank Mega berupa tulisan huruf M warna biru kuning dengan tujuan bahwa sebagai lembaga keuangan kepercayaan masyarakat, akan lebih mudah dikenal melalui logo perusahaan yang baru tersebut. Dan pada tahun 2000 dilakukan perubahan nama dari PT. Mega Bank menjadi PT. Bank Mega.

Dalam rangka memperkuat struktur permodalan maka pada tahun yang sama PT. Bank Mega melaksanakan *Initial Public Offering* dan *listed* di BEJ maupun BES. Dengan demikian sebagian saham PT. Bank Mega dimiliki oleh publik dan berubah namanya menjadi PT. Bank Mega Tbk.

PT. Bank Mega Tbk. dengan semboyan "**Mega Tujuan Anda**" tumbuh dengan pesat dan terkendali serta menjadi lembaga keuangan ternama yang mampu disejajarkan dengan bank-bank terkemuka di Asia Pasifik dan telah mendapatkan berbagai penghargaan dan prestasi baik di tingkat nasional, regional maupun internasional. Dalam upaya mewujudkan kinerja sesuai dengan nama yang disandangnya, PT. Bank Mega Tbk. berpegang pada azas profesionalisme, keterbukaan dan kehati-hatian dengan struktur permodalan yang kuat serta produk dan fasilitas perbankan terkini.

Setiap tahapan bisnis yang dilalui Bank Mega terkadang mendapat tantangan. Namun dengan berbekal keyakinan dan semangat untuk terus menjadi yang terbaik, sehingga mampu memberikan yang terbaik pula bagi bangsa, seluruh elemen Bank sepakat untuk lebih mempertegas cita-cita tersebut. Transformasi logo baru Bank Mega dalam wujud yang baru menjadi cerminan semangat seluruh elemen Bank Mega dalam mewujudkan cita-cita Indonesia.

Transformasi logo baru Bank Mega dilakukan tahun 2013, merupakan refleksi yang mendalam atas harapan Bank Mega untuk berkiprah membangun Indonesia menjadi bangsa yang memiliki keunggulan dan pantang menyerah sehingga selalu mampu mewujudkan kesejahteraan dan kehidupan yang terus lebih baik.

Penegasan simbol "M" yang selama ini sudah banyak dikenal, menjadi representasi dari aspirasi, optimisme, peluang dan cita-cita masyarakat Indonesia serta keinginan untuk membangun masa depan keluarga dan bangsa yang lebih baik dan lebih sejahtera.

Rangkaian warna-warna hangat melambangkan energi dan semangat Bank Mega, pemikiran yang baru dan solusi finansial menyeluruh bagi nasabah serta insan Bank Mega. Guna lebih mempertegas kami menyematkan warna kuning yang menggambarkan kecerdasan dan harapan, dipadu dengan warna abu-abu yang menyimbolkan proses dan sistem yang canggih. Warna oranye menggambarkan optimisme dan energisitas yang menunjukkan bahwa Bank Mega selalu melihat dan melakukan sesuatu secara positif dan dengan demikian selalu berjuang mendapatkan hasil yang positif pula.

3) Visi dan Misi Perusahaan

VISI

Menjadi Kebanggaan Bangsa

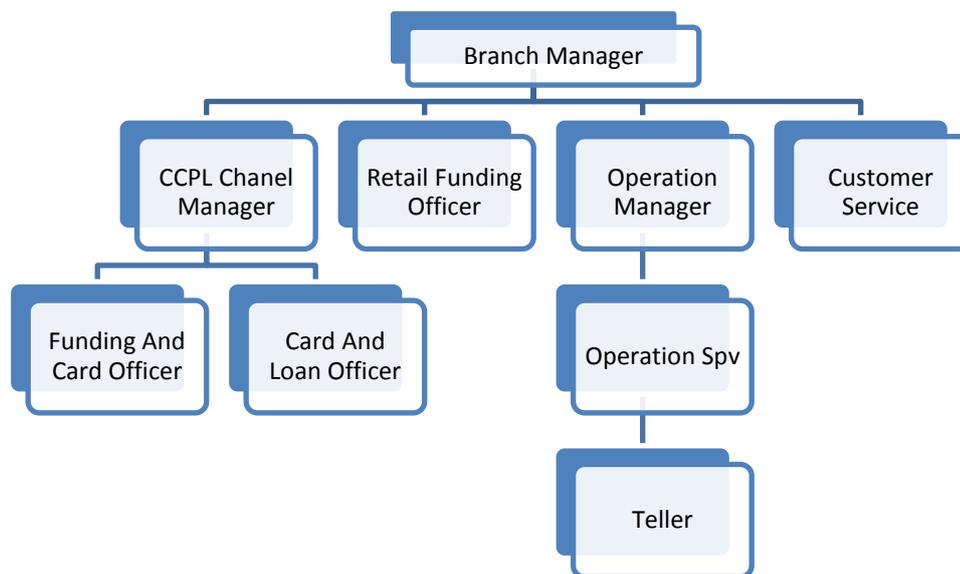
MISI

Mewujudkan hubungan baik yang berkesinambungan dengan nasabah melalui layanan perbankan inovatif dan sinergi dengan didukung oleh

ekosistem yang terintegrasi, sumber daya manusia yang profesional serta kemampuan kinerja organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*).

4.2. Struktur Organisasi PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok

Gambar 4.1 Struktur Umum



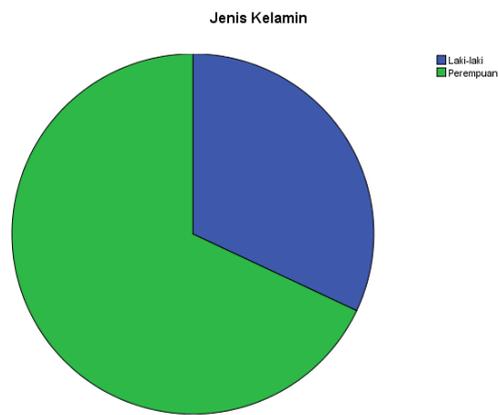
4.2.1. Karakteristik Responden

Penilaian ini dilakukan terhadap 25 orang karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok sebagai responden penelitian, karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	8	32.0	32.0	32.0
Perempuan	17	68.0	68.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Gambar 4.2
Jenis Kelamin



Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebesar 8 orang (32%) dan Perempuan sebesar 17 orang (68%).

Tabel 4.2

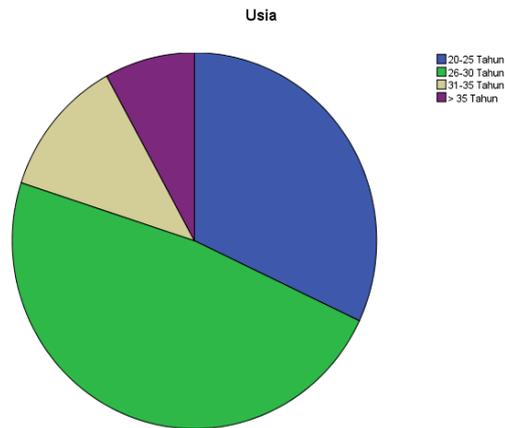
Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	8	32.0	32.0	32.0
26-30 Tahun	12	48.0	48.0	80.0
31-35 Tahun	3	12.0	12.0	92.0
> 35 Tahun	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Gambar 4.3

Usia



Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia yaitu yang berusia diantara 20-25 Tahun sebanyak 8 orang atau 32%, yang berusia diantara 26-30 Tahun sebanyak 12 orang atau 48% dan jumlah responden berumur diantara 31-35 Tahun sebanyak 3 orang atau 12%, yang berumur diantara >35 Tahun sebanyak 2 orang atau 8%.

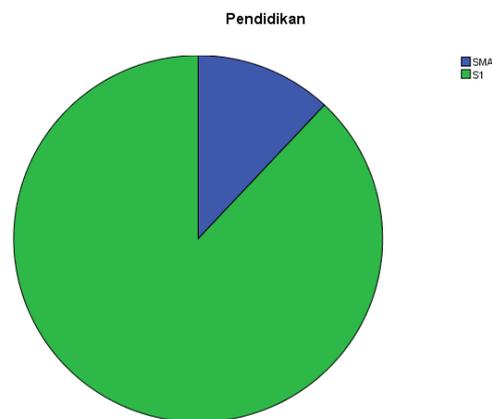
Tabel 4.3

Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	3	12.0	12.0	12.0
S1	22	88.0	88.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Gambar 4.4
Pendidikan



Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 3 orang atau 12%, sedangkan yang berpendidikan S1 hanya sebanyak 22 orang atau 88%.

4.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas adalah Pengujian Sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variable yang ada. Suatu Instrument dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir kuesioner dikatakan Valid, begitupun sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir kuesioner dikatakan Tidak Valid. Dalam pelaksanaanya, pengelolaan data menggunakan program *SPSS (Statistic Package For The Sosial Sciencies) 16*.

Uji Realibilitas adalah Indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat dipercaya dan dapat di andalkan. Uji Realibilitas Instrument pengukuran dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Jika r_1

hitung $> r_i$ tabel Instrument dinyatakan Reliabel dan Jika r_i hitung $< r_i$ tabel Instrument dinyatakan Tidak Reliabel.

Tabel 4.4
VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.16	8.057	.600	.852
X1.2	20.24	7.940	.662	.842
X1.3	20.60	8.167	.720	.838
X1.4	20.76	7.107	.733	.828
X1.5	20.40	7.917	.524	.867
X1.6	20.64	6.490	.783	.819

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Jumlah responden $N = 25$ dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,396 uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dilakukan terhadap 6 item pernyataan. Karena nilai r hitung $> r$ tabel, maka 6 item pernyataan dinyatakan **Valid**.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	6

Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2019

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,865 > 0,06$.

Tabel 4.6
VARIABEL PEMBERIAN INSENTIF (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.48	5.010	.585	.705
X2.2	21.60	5.333	.561	.713
X2.3	21.48	5.510	.478	.736
X2.4	21.24	5.690	.516	.726
X2.5	21.20	5.917	.425	.748
X2.6	21.00	6.000	.471	.738

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Jumlah responden $N = 25$ dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,396 uji validitas variabel Pemberian Insentif (X2) dilakukan terhadap 6 item pernyataan. Karena nilai r hitung $>$ r tabel, maka 6 item pernyataan dinyatakan **Valid**.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	6

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,763 > 0,06$.

Tabel 4.8
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20.96	6.290	.694	.784
Y2	21.04	6.957	.524	.819
Y3	21.08	7.243	.400	.846
Y4	20.92	7.077	.681	.795
Y5	20.88	6.027	.748	.771
Y6	21.12	6.610	.617	.801

Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2019

Jumlah responden $N = 25$ dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,396 uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan terhadap 6 item pernyataan. Karena nilai r hitung $>$ r tabel, maka 6 item pernyataan dinyatakan **Valid**.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	6

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,831 > 0,06$.

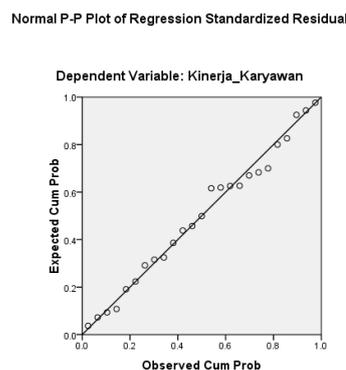
4.1.4. Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang harus di uji dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

1. Uji Normalitas

Pada Gambar 4.5 di bawah ini Hasil uji normalitas menggunakan analisis grafik dengan menggunakan grafik histogram dan Normal Probability Plot yang menunjukkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal dikarenakan terlihat grafik titik-titik menyebar mendekati dari garis diagonal. Sehingga model regresi layak untuk dipakai penelitian ini.

Gambar 4.5
Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan

lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.834	3.981		.963	.346		
Gaya Kepemimpinan	.144	.202	.154	.711	.484	.418	2.391
Pemberian Insentif	.697	.238	.631	2.922	.008	.418	2.391

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Tabel diatas menjelaskan tidak terjadi gejala Multikolonieritas terhadap masing – masing variabel Independen dengan melihat Nilai VIF yang diperoleh hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolonieritas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolonieritas.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson, dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 ^a	.570	.531	2.091	1.992

a. Predictors: (Constant), Pemberian_Insentif, Gaya_Kepemimpinan

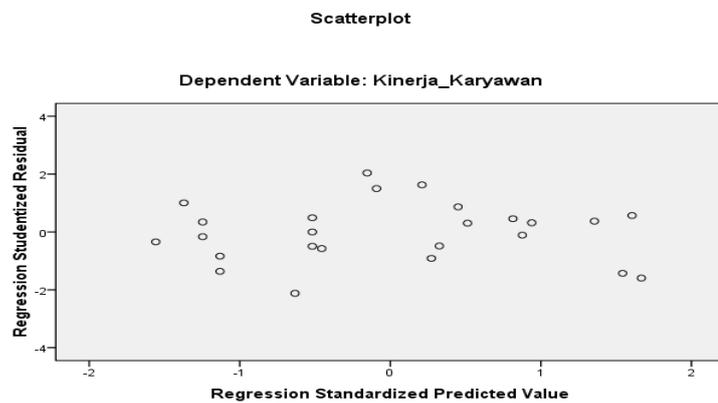
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel di atas analisis nilai Durbin Watson menghasilkan nilai sebesar 1,992 ,nilai Durbin Watson berada pada rentang $1,65 < 1,992 < 2,35$ = tidak terjadi autokorelasi. Karena tidak terjadi autokorelasi hal ini berarti tidak autokorelasi antara variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan.

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *Scatter Plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali 2011:107).

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi Adjusted R Square. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.531	2.091

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Gaya kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel model summary diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.570. Nilai $R^2 = 0.570$ menunjukkan bahwa X1 Gaya Kepemimpinan dan X2 Pemberian Insentif dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 57,0% variasi Y sedangkan 43% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh Gaya kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.13

ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.779	2	63.890	14.608	.000 ^a
	Residual	96.221	22	4.374		
	Total	224.000	24			

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14
Koefisien
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.834	3.981		.963	.346
	Gaya kepemimpinan	.144	.202	.154	.711	.484
	Pemberian Insentif	.697	.238	.631	2.922	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat di susun model persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = 3.834 + 0,144x_1 + 0,697x_2$$

(0,484) (0.008)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 3,834$ artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,144$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,697$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mega Tbk Cabang Dewi Sartika, Depok. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas F sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig } F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka model persamaan regresi pengaruh menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada penelitian ini layak, sehingga diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan Uji T. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian:

1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Tbk Cabang Dewi Sartika, Depok. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar $b_1 = 0,144$ pada model persamaan

regresi linier ganda $\hat{Y} = 3.834 + 0,144x_1 + 0,697x_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{1o} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $b_1 = 0,144$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 0,484, oleh karena nilai $t_{hitung} 0,484 > 0,05$ dan nilai $b_1 = 0$, maka H_{1o} diterima dan H_{1a} ditolak, dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Tbk Cabang Dewi Sartika, Depok. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Pemberian Insentif (X2) sebesar $b_2 = 0,697$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 3.834 + 0,144x_1 + 0,697x_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{2o} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Pemberian Insentif (X2) sebesar $b_2 = 0,697$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 0,008, oleh karena nilai $t_{hitung} 0,008 < 0,05$ dan nilai $b_2 \neq 0$, maka H_{2o} ditolak dan H_{2a}

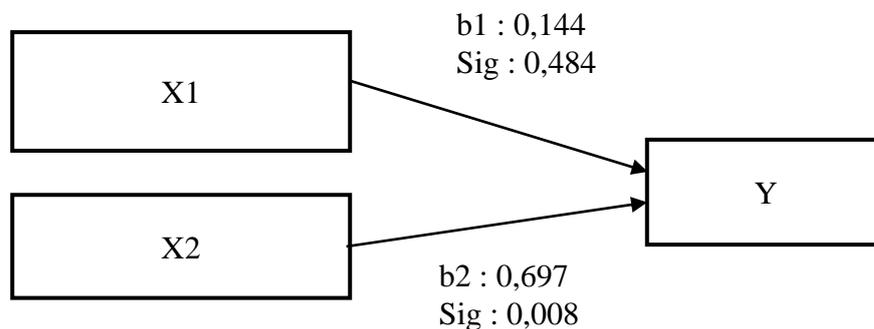
diterima, dapat dinyatakan bahwa Pemberian Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.2. Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan cenderung baik.

Gambar 4.7
Rangkuman Hasil Nilai
 $R^2 = 0,570$



Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Tbk. Penelitian ini melibatkan 25 orang responden karyawan pada PT. Bank Mega. Kemudian untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Reza Ananto (2014) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Bahwa Pemberian Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Maziah (2016) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diambil kesimpulan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai $\text{Sig } t$ 0,484 > 0,05 maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak. Oleh karena itu Gaya Kepemimpinan tidak dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.

2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai $\text{Sig } t$ 0,000 < 0,05 maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima. Oleh karena itu Pemberian Insentif dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang sebelumnya telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan atau atasan perusahaan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok untuk lebih menunjukkan gaya kepemimpinannya dan diharap dapat menerapkan gaya kepemimpinan dengan memberikan semangat dan masukan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat dan kegiatan bekerja akan dilakukan semaksimal mungkin demi terwujudnya efektivitas dalam bekerja.
2. Mengingat pencapaian pemberian insentif dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, maka diharapkan karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Dewi Sartika Depok dapat mempertahankan pencapaian kinerjanya dan pemberian insentif itu merupakan hak bagi karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk memberikan, sehingga perusahaan bisa lebih mengetahui kinerja karyawan itu sendiri bisa dikatakan baik apabila terpenuhi dalam pemberian bonus, penghargaan.

Disarankan bagi peneliti lain yang mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan indikator-indikator lain agar wawasan dan pengetahuan mengenai Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan semakin bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf Zainal. (2015). *Metode Penelitian Komunikasi, Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Armstrong, Michael. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Mediakomputindo: Jakarta.
- Ariani, Novi. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP.London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba, Makassar*. Skripsi. Administrasi Perkantoran FISUNM.
- Ariana, Hermawati, Suharyono dan Devianti, Dwi Risma. (2012). *Analisis Pendapatan dan Belanja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Ekonomi Universitas Mulawarman.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Daryanto. (2011). *Manajemen Pemasaran: Sari Kuliah*. Bandung: Satu Nusa.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Flippo, B Edwin. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Edisi Keenam, Alih Bahasa : Dr. H Suwanto & Donni Juni Priansa, S.Pd. CV Alfabeta. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2012). *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Henry Simamora. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Makawimbang, Jerry. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyanto, Heru. Wulandari, Anna. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. Semarang: CV. Agung.
- Rahmat, H. (2013). *Statistika Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Setiawan, Budi, dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang, Vol. 2 No. 2, Hal. 181-250.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Werther & Davis. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen*. Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN 2. Data Tabulasi Kuesioner

LAMPIRAN 3. Karakteristik Responden

LAMPIRAN 4. Hasil Uji Validitasn dan Reliabilitas

LAMPIRAN 5. Uji Asumsi

LAMPIRAN 6. Nilai Tabel