PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK NEGARA INDONESIA KCU BANDUNG

EFFECT OF WORK MOTIVATION, LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, COMPETENCY, AND WORK ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT BNI KCU BANDUNG

Panji Setya Depitra[1], Soegoto, H.S[2]

Universitas Komputer Indonesia

panjisetyadepitra@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan hasil Survey Experience Index (SEI) yang dilakukan oleh BNI untuk melihat hasil kinerja karyawannya baik dari segi layanan maupun segi bisnis, dalam satu tahun kinerja karyawan BNI KCU Bandung mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan. Temuan di lapangan bahwa kinerja pegawai BNI KCU Bandung dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawannya, serta pengaruh dari gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan data primer dari kuisioner yang diberikan kepada 108 karyawan BNI KCU Bandung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan. Besarnya pengaruh tersebut adalah 67.6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Abstract

Based on the result of Survey Experience Index (SEI) conducted by BNI for seeing the employee performance of services and business of BNI KCU Bandung is growing significantly. Facts findings that employees performanceof BNI KCU Bandung are influenced by work motivation, as well as influence by leadership style, compensation, competency, and work environtment. The purpose of this research for knowing how the influence of work motivation, leadership style, compensation, competency, and work environment toward employee performance of BNI KCU Bandung on a simultaneous and partial effect. Writers using quantitative method with the questiaonnaire of 108 employees of BNI KCU Bandung are the primary data. For testing the hypothesis, writers using multiple linear regression analysis. Based on the test of hypothesis using SPSS that in this research employee performance are influenced by motivation, leadership style, compensation, competency, and work environment on simultaneously and partially. The amount of the influence is 67.6% and the rest are influence by the variable that not include in this research.

Keywords: work motivation, leadership style, compensation, competency, work environment, and employee performance

PENDAHULUAN

Motivasi kerja karyawan yang disertai dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi serta lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin yang bijaksana dan professional dalam bekerja tentunya akan sangat disukai oleh pegawai. Dengan demikian pegawai akan merasa dihargai oleh pemimpinnya. Selain itu juga faktor-faktor motivasi kerja juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Baik itu motivasi individu seperti kebutuhan dan sikap, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Karyawan selaku aset perusahaan yang sangat berharga harus bisa meningkatkan motivasi kerjanya agar mendapatkan kinerja yang optimal.

Selain dengan adanya pengaruh dari motivasi serta gaya kepemimpinan, tentunya adanya kualitas kompetensi pegawai juga menjadi aspek penting dalam peningkatan kinerja. Karena semakin karyawan tersebut memiliki kompetensi yang tinggi, semakin baik pula kinerjanya. Namun selain hal tersebut, lingkungan kerja yang nyaman juga menunjang seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan menunjang kinerja karyawan, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Fenomena yang ada juga mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi berupa gaji, tunjangan, ataupun insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai akan merasa diperlakukan secara tidak adil apabila pegawai telah banyak berkontribusi terhadap perusahaan tetapi reward yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang telah mereka berikan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil Survey Experience Index (SEI) yang dilakukan oleh BNI untuk melihat hasil kinerja karyawannya baik dari segi layanan maupun segi bisnis, dalam satu tahun kinerja karyawan BNI KCU Bandung mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa BNI KCU Bandung perlu informasi secara empirik motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara akurat. Hal tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki, mencegah, memecahkan masalah yang dihadapi karyawan. . Sehingga kedepannya akan mencipatkan kinerja pegawai yang optimal yang dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dalam pencapaian target perusahaan itu sendiri.

Identifikasi Masalah

Fenomena adanya kualitas pelayanan yang masih belum optimal merupakan indikasi kinerja yang juga belum optimal, serta diduga masih relatif rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Negara Indonesia KCU Bandung serta adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja diperlukan suatu kajian keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi dalam upaya mewujudkan

kinerja karyawan yang optimal. Sesuai dengan uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia di KCU Bandung
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia di KCU Bandung
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia di KCU Bandung
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia di KCU Bandung
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia di KCU Bandung
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia di KCU Bandung

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian di atas, maka pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui secara deskriptif variabel motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia KCU Bandung.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia di KCU Bandung.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia di KCU Bandung.
5. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia di KCU Bandung.
6. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia di KCU Bandung.
7. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia di KCU Bandung.

STUDI LITERATUR

Kadir dan Amalia (2017:78) mengatakan bahwa motivasi kerja seorang karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Karena dalam hasil penelitiannya pun motivasi kerja memiliki pengaruh dengan skor 3.57 yang artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ronald Listio (2010) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Qaisar Abbas dan Sara Yaqoob (2009:287) pada karyawan PTCL, Mobilink, Askari Bank, Habib Bank

Limited, Marriot, Serena, Pearl Continental Hotel, NADRA, NHA dan Schlumberger menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam konteks pengembangan yang meliputi *coaching*, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan, partisipasi dan delegasi mempengaruhi kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kemampuan mengadopsi kebiasaan baru, peningkatan keahlian serta peningkatan motivasi untuk belajar. Penelitian lain mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Rudi Rusdiana dan Dedi S. Soegoto (2017:9) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan uji statistik sebesar 4.61. Penelitian sejenis pula dilakukan oleh Agusthina Risambessy, Bambang Swasto, Armanu Thoyib dan Endang Siti Astuti (2012:1163) pada karyawan Rumah Sakit Umum di Malang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melliputi motivasi, kepuasan dalam bekerja dan keluar masuk karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kevin J. Sigler (2011:4) terhadap 280 CEO, menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi CEO yang meliputi upah, bonus-bonus, tunjangan hibah saham dan keuntungan dari saham terhadap kinerja perusahaan yang diukur berdasarkan *Return on Equity* (ROE). Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Moritz Heimes and Steffen Seemann (2011:6) terhadap para eksekutif di perusahaan Jerman menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi para eksekutif yang meliputi upah pokok, fasilitas kendaraan, asuransi, bonus tahunan dan hibah saham terhadap kinerja perusahaan yang diukur berdasarkan *Earnings Before Interest and Taxes* (EBIT).

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014:11) bahwa kompetensi individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan skor sebesar 0,790. Melihat dari penelitian yang dilakukan oleh Untari tentunya kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Hal tersebut juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari (2016:433) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena pada dasarnya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak yang signifikan untuk meningkatkan semangat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman baik itu dari tata letak kantor maupun hubungan dengan sesama karyawan memberikan dampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudi Rusdiana dan Dedi S. Soegoto (2017:10) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain pendapat diatas, penelitian dari Max Saleleng dan Agus S. Soegoto (2015:705) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik maupun non fisik harus dikelola dengan baik agar berdampak secara maksimal dalam usaha peningkatan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan yang ada di lingkungan BNI KCU Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian ini sebagai variabel bebas (*independent variable*) pertama adalah Motivasi (X_1), variabel bebas kedua adalah gaya kepemimpinan (X_2), variabel bebas ketiga adalah kompensasi (X_3), variabel bebas keempat adalah kompetensi (X_4), serta variabel bebas kelima adalah lingkungan kerja (X_5). Sedangkan objek yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BNI KCU Bandung yang berada pada layanan operasional. Adapun jumlah karyawan tersebut sebanyak 108 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa cara, yaitu dengan melakukan studi kepustakaan, wawancara, dan kuisioner.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian. Analisis verifikatif adalah metode yang digunakan menguji hubungan antara variabel penelitian.

Dalam penelitian ini, analisis verifikatif yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Persamaan yang menyatakan bentuk hubungan antara *variable independent* (X) dan *variable dependent* (Y) disebut dengan persamaan regresi. Formulasi analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = c + aX_1 + bX_2$$

Dimana:
Y = Variabel Y (kinerja pegawai)
X1 = Motivasi Kerja
X2 = Gaya kepemimpinan
c = constanta

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

1.1 Deskriptif Variabel Motivasi

Motivasi kerja karyawan BNI KCU Bandung diukur dalam 3 sub variabel dan 7 indikator. Ketiga sub variabel tersebut antara lain *Need for Achievement, Need for Affiliation*, dan *Need for power*. Berikut gambaran data tanggapan responden terhadap tujuh indikator dari sub variabel tersebut.

Tabel 1.1
Motivasi Kerja

Indikator Motivasi	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Orientasi pada masa depan	466	540	86.29 %	Sangat Tinggi
Memiliki tanggung jawab	516	540	95,5%	Sangat Tinggi
Orientasi pada tujuan	518	540	95.92 %	Sangat Tinggi
Suka bersahabat	480	540	88,8%	Sangat Tinggi
Suka bekerja sama	476	540	86,54 %	Sangat Tinggi
Mampu meyakinkan orang	482	540	89,2%	Sangat Tinggi
Suka menolong	439	540	81,29 %	Tinggi
Total	3377	3780	89,07 %	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.5 yang menjelaskan mengenai perbandingan jumlah skor aktual terhadap skor ideal dapat diketahui bahwa Motivasi kerja karyawan BNI KCU Bandung termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sementara motivasi untuk menolong sesama rekan kerja dalam pekerjaan yang belum diselesaikan masuk dalam kategori tinggi.

1.2 Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan diukur menggunakan 4 sub variabel dan 6 indikator. Berikut adalah gambaran data tanggapan responden terhadap 6 indikator tersebut.

Tabel 1.2
Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Memberikan Perintah	421	540	77.96 %	Tinggi
Berhubungan baik	434	540	80.37 %	Tinggi
Solutif	412	540	76.29 %	Tinggi
Partisipatif	385	540	71.29 %	Tinggi
Motivasi	435	540	80.55 %	Tinggi
Karisma	377	540	69.81 %	Tinggi
Total	2464	3240	76.04 %	Tinggi

Berdasarkan hasil diatas dengan membandingkan skor ideal dan skor aktual dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan pemimpin di BNI KCU Bandung masih termasuk dalam kategori tinggi.

1.3 Deskriptif Kompensasi

Kompensasi diukur menggunakan 3 indikator. Berikut adalah gambaran data tanggapan responden terhadap tiga indikator tersebut.

Tabel 1.3
Kompensasi

Indikator Kompensasi	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Gaji	510	540	94.4%	Sangat Tinggi
Tunjangan	461	540	85.37 %	Sangat Tinggi
Insentif	403	540	74.63 %	Tinggi
Total	1374	1620	84.8%	Sangat Tinggi

Pada tabel 4.7 dijelaskan bahwa dengan membandingkan skor ideal dengan skor aktual dapat dilihat bahwa kompensasi termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Hanya saja skor untuk pemberian insentif lebih rendah dibandingkan dua indikator lainnya.

1.4 Deskriptif Variabel Kompetensi

Pengaruh kompetensi yang dilakukan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 indikator yang dapat dilihat berdasarkan pada gambaran data tanggapan responden terhadap tiga indikator tersebut. Berikut data tanggapan responden tersebut.

Tabel 1.4
Kompetensi

Indikator Kompetensi	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Kemampuan Kognitif	464	540	85.9%	Sangat Tinggi
Kemampuan Interpersona	461	540	85.4%	Sangat Tinggi

l				
Kemampuan Individu	480	540	88.8%	Sangat Tinggi
Total	1405	1620	86,7%	Sangat Tinggi

Pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kriteria skor aktual dan ideal indikator kompetensi masih termasuk tinggi. Dilihat dari kemampuan kognitif, kemampuan interpersonal, serta kemampuan individu pun memiliki skor yang sangat tinggi.

1.5 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja tersebut dapat berupa lingkungan fisik, lingkungan mental dan lingkungan sosial. Berikut data tanggapan responden terhadap tiga indikator lingkungan kerja tersebut.

Tabel 1.5
Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Lingkungan Fisik	494	540	91.49 %	Sangat Tinggi
Lingkungan Mental	481	540	89.07 %	Sangat Tinggi
Lingkungan Sosial	473	540	87.6%	Sangat Tinggi
Total	1448	1620	89.39 %	Sangat Tinggi

Berdasarkan perbandingan skor ideal dengan skor aktual dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di BNI KCU Bandung termasuk kategori yang sangat tinggi. Dilihat dari tiga indikator yang diambil pun masih dalam kategori yang sangat tinggi.

1.6 Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja dapat diukur dengan menggunakan empat indikator. Berikut data tanggapan responden mengenai empat indikator kinerja.

Tabel 1.6
Kinerja

Indikator Kinerja	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kriteria
Quantity of work	446	540	82.6%	Tinggi
Job Knowledge	475	540	87.97 %	Sangat Tinggi
Quality of Work	469	540	86.85 %	Sangat Tinggi
Personal Qualities	465	540	86.1%	Sangat Tinggi
Total	1855	2160	85.88 %	Sangat Tinggi

Berdasarkan perbandingan skor aktual dengan skor ideal pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa Kinerja karyawan BNI KCU Bandung termasuk kategori yang sangat tinggi. Namun *quantity of work* memiliki skor yang lebih rendah dibandingkan tiga indikator lainnya meskipun masih dalam kategori tinggi.

2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis terhadap instrument penelitian (kuisioner) dan selanjutnya analisis penskalaan, dengan demikian data yang diperoleh tersebut akan dipergunakan untuk menganalisa dan menguji rumusan hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda. Data yang diolah dengan menggunakan analisis regresi

berganda ini adalah data hasil kuisioner tanggapan responden karyawan tentang variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Persamaan yang menyatakan bentuk hubungan antara *variable independent* (X) dan *variable dependent* (Y) disebut dengan persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2010: 277) analisis regresi ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BNI KCU Bandung

Dalam penelitian ini, penulis mengambil hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

Tabel 1.7
Uji Signifikansi Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.796	1.299		.613	.541
	Motivasi	.524	.041	.776	12.651	.000

a. Dependent Variable: Skor Total Y

Pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 12.651. Karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan tingkat signifikansinya pun lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BNI KCU Bandung

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dihipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

Tabel 1.8
Uji Signifikansi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.867	.918		14.021	.000
	Gaya Kepemimpina	.189	.040	.420	4.759	.000

a. Dependent Variable: Skor Total Y

Hasil pengujian statistik seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada nilai $t_{tabel.}$ Berdasarkan uji statistik tersebut nilai t_{hitung} sebesar 4.759 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.66. Selain melihat dari uji t, berdasarkan uji signifikansi menujukkan bahwa tingkat signifikan variabel gaya kepemimpinan adalah 0.000. Dengan demikian tingkat signifikan gaya kepemimpinan lebih kecil daripada 0.05. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung

2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BNI KCU Bandung

Dalam penelitian ini kompensasi dihipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan uji statistik dengan penjelasan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan BNI KCU Bandung

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan BNI KCU Bandung

Tabel 1.9
Uji Signifikansi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.790	1.035		11.392	.000
	Kompensasi	.423	.081	.455	5.258	.000

a. Dependent Variable: Skor Total Y

Dari hasil uji statistik yang tergambar pada tabel 4.13 terdapat pengaruh yang signifikan antara kompenasi dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar 5.258 lebih besar dibandingkan t_{tabel}. Dilihat dari tingkat signifikansinya pun terdapat pengaruh yang signifikan mengingat tingkat signifikansi variabel kompensasi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan terhadap karyawan BNI KCU Bandung terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi dengan gaya kinerja.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firman Haristryanto (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan BNI KCU Bandung

Untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di BNI KCU Bandung, peneliti mengambil hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara

kompetensi dan kinerja karyawan di BNI KCU Bandung. Untuk menguji hipotesis tersebut, diperlukan uji hipotesis statistik dengan penjelasan sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di BNI KCU Bandung.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di BNI KCU Bandung.

Tabel 1.10
Uji Signifikansi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.899	1.423		3.442	.001
	Kompetensi	.944	.109	.644	8.659	.000

a. Dependent Variable: Skor Total Y

Dengan melihat hasil uji statistik untuk melihat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan di BNI KCU Bandung, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Hal tersebut terbukti dari nilai t_{hitung} dengan nilai sebesar 8.659 yang lebih besar daripada t_{tabel}. Selain dengan melihat hasil uji t, dapat juga dilihat dari uji signifikansinya. Hasil statistik untuk uji signifikansi pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang tentunya lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain penelitian dari Ratnasari, penelitian dari Ronald Listio (2010) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 7.1035.

2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI KCU Bandung

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Namun untuk dapat menguji hipotesis tersebut diperlukan uji statistik, uji hipotesis statistik tersebut dengan rincian sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

Tabel 1.11
Uji Signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.137	1.272		9.539	.000
	Lingkungan Kerja	.376	.094	.361	3.969	.000

a. Dependent Variable: Skor Total Y

Dengan melihat hasil uji statistik pada tabel 4.15 bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 3.989 yang artinya t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel}. Artinya H_a diterima yang berarti koefisien regresi signifikan. Melihat dari tingkat signifikansinya pun, hasil uji signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hentry Sukmasari (2011) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dalam penelitian yang dilakukan oleh Hentry Sukmasari bahwa adanya pemberian lingkungan kerja yang baik tidak mengakibatkan perubahan kinerja pegawai. Namun penelitian ini juga tetap relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Max Saleleng dan Agus S Soegoto (2015) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Pengaruh antara Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan BNI KCU Bandung

Motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini dihipotesiskan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengujian hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : Motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

H_a : Motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

Tabel 1.12
Uji Signifikansi Pengaruh Motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.571	5	42.114	42.495	.000[b]
	Residual	101.087	102	.991		
	Total	311.657	107			

a. Dependent Variable: Skor Total Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpina, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi

Dengan melihat hasil uji statistik pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F yang menghasilkan nilai sebesar 42.295 yang lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 3.93. Selain melihat dari uji F, dapat juga melihat dari tingkat signifikansinya. Dari hasil

uji statistik pada tabel diatas, tingkat signifikansi pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung sebesar 0.000 yang tentunya lebih kecil daripada 0.05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

Tabel 1.13
Uji Rsquare Pada Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822[a]	.676	.660	.99551

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpina, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi

Dalam tabel diatas dapat dilihat hasil uji R square tentang pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung secara simultan sebesar 0.676. Nilai tersebut menunjukkan besar pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung yaitu 67,6%. Hal tersebut berarti sebesar 67,6% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama. Sedangkan sisanya adalah perubahan yang ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung yang didasarkan pada survey terhadap 108 karyawan diperoleh kesimpulan secara deskriptif dan verifikatif (uji statistik) sebagai berikut:

1. a. Motivasi kerja dalam penelitian ini yang termasuk *need for achievement, need for affiliation*, dan *need for power* sudah termasuk dalam kategori yang sangat tinggi. Sementara *need for affiliation* dalam hal ini motivasi untuk menolong sesama lebih rendah yaitu berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut berarti bahwa karyawan BNI KCU Bandung memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi namun motivasi tersebut lebih tinggi untuk kinerja dirinya sendiri.
   b. Gaya kepemimpinan yang termasuk dengan kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini sudah termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal tersebut berarti kinerja karyawan BNI KCU Bandung juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan para pemimpin mereka.
   c. Kompensasi yang meliputi gaji, insentif, dan tunjangan dalam penelitian ini sudah termasuk dalam kategori sangat tinggi. Namun untuk

pemberian insentif skor kategori nya lebih rendah dibanding gaji dan tunjangan dengan skor kategori tinggi. Dengan demikian pemberian gaji dan tunjangan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

d. Kompetensi yang meliputi kemampuan kognitif, kemampuan interpersonal dan kemampuan individu dalam penelitian ini termasuk dalam kategori yang sangat tinggi.
e. Lingkungan Kerja yang meliputi tiga indikator antara lain lingkungan fisik, lingkungan mental dan lingkungan sosial dalam penelitian ini termasuk dalam kategori yang sangat tinggi.
f. Kinerja karyawan BNI KCU Bandung yang dilihat dari *quantity of work, job knowledge, quality of work,* dan *personal qualities* termasuk dalam kategori yang sangat tinggi. Namun *quantity of work* memiliki skor yang lebih rendah dibandingkan tiga indikator lainnya meskipun masih dalam kategori tinggi.

2. Motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung. Hal tersebut berarti bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki peran yang sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung.
3. Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung. Artinya bahwa gaya kepemimpinan turut menentukan dalam optimalisasi kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung.
4. Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung. Yang berarti bahwa kompensasi turut andil dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sebagai karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung.
5. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung. Artinya kompetensi karyawan memiliki peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung.
6. Lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung. Artinya lingkungan kerja bagi karyawan BNI KCU Bandung memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan,

7. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung. Hal tersebut berarti motivasi kerja karyawan ikut menentukan optimalisasi kinerja karyawan dalam bekerja di PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Melakukan perbaikan atau menetapkan kebijakan-kebijakan tentang aturan kerja yang bertujuan kepada peningkatan kinerja karyawan dengan melihat dari aspek-aspek yang tercantum dalam penelitian ini antara lain motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung.
2. Selain memperhatikan aspek-aspek yang terdapat dalam penelitian ini, unsur manajemen juga harus memperhatikan aspek-aspek lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan aspek-aspek yang tidak diteliti dalam penelitian ini masih ada kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

REFFERENCE

Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* DAN R&D (cetakan ke- 14). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

Abbas, Qaisar & Sara, Yaqoob. 2009. *Effect Leadership Development on Employee Performance in Pakistan*. Pakistan Economic and Social Review. Volume 47, No. 2 (Winter 2009), pp.269-292.

Heimes, Moritz; Seemann, Steffen.(2011). *Compensation and Incentives in German Corporations*. Working Paper Series / Department of Economics ; 2011-20

Listio, Ronald. 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*. UNIKOM Bandung.

Kadir, M.A., Amalia, Lia. 2017. *The Effect Of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Employee Performance Of The Ministry Of Man Power*. International Journal of Business and Management Invention. Volume 6 Issue 5 May. 2017. page 73-80.

Ratnasari, Sri Langgeng. (2016). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN QUALITY ASSURANCE PT. PEB BATAM*. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016. p. 424-434.

Risambessy, Agusthina Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti. 2012. The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and AppliedScientific Research*. 2 (9)

Rusdiana, Rudi., Soegoto, Dedi Sulistyo. 2017. PENGARUH SISTEM E-REKRUTMEN, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ. Jurnal Ilmiah Magister Managemen UNIKOM. Hal 1-13.

Saleleng, Max., Soegoto, Agus S. 2015. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN SORONG SELATAN. Jurnal EMBA Vol 3 No 3 Sept 2015. hal 695-708

Sigler, Kevin. J.(2011). *CEO Compensation and Company Performance*. Business and Economics Journal, Volume 2011: BEJ-31 page 1-8

Untari, Siti., Wahyuati, Aniek. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014)