

Visionist

Volume 6, Nomor 2 – September 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DEMANG SEPULAU RAYA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH
 **Adhitya Pratama, Andala Rama Putra B dan M. Oktaviannur** 1 – 4

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN
 **Arif Rahman, Iskandar Ali Alam dan Habbiburahman** 5 – 11

ANALISIS HUBUNGAN KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA PROVINSI LAMPUNG
 **Azis Salam, Andala Rama Putra B dan Defrizal** 12 – 17

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDAR LAMPUNG
 **Dafmawati, Iskandar Ali Alam dan Zaidirina** 18 – 27

PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU LAMPUNG
 **Firdaus Aljihadi, Andala Rama Putra B dan V. Saptarini** 28 – 33

PENGARUH INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK UNIT SUMUR BATU CABANG TELUK BETUNG
 **Mufri Wedanimbi Octaviani, Tina Miniawati dan V. Saptarini** 34 – 43

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI LAMPUNG
 **Nikolas Denis Andrian, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan** 44 – 48

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MEMPERCEPAT PENANGANAN PENGADUAN MASYARAKAT PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN LAMPUNG SELATAN
 **Rheza Alva Yusar, M. Oktaviannur dan V. Saptarini** 49 – 56

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 6	Nomor 2	Halaman 1 – 56	Bandar Lampung September 2017	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 6, Nomor 2 - September 2017

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung

Mufri Wedanambi Octaviani¹, Tina Miniawati², V. Saptarini³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Saat ini banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan, khususnya di Kota Bandar Lampung. Hal ini memberikan tantangan bagi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung untuk lebih meningkatkan kinerja dan memperbaiki sistem SDM yang ada dalam perusahaannya, khususnya melalui pemberian insentif dan penerapan gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung.

Penelitian ini merupakan penelitian seluruh anggota populasi atau penelitian populasi dengan sampel sebanyak 20 karyawan, dan analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil dan interpretasi maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung, kemudian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung, selanjutnya insentif dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung.

Saran yang hendak penulis sampaikan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung harus mempunyai progres ke depan yang lebih baik dalam pencapaian target kerja baik melalui peningkatan disiplin kerja maupun peningkatan kemampuan melalui pendidikan formal maupun non formal, seperti mengikuti Diklat maupun kuliah ke jenjang yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Insentif, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Kepuasan kerja karyawan dapat tercermin dari tingkat absensi karyawan.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung

Tahun	Keterangan			Jumlah Tidak Hadir (Hari)
	Sakit (Hari)	Ijin (Hari)	Absent (Hari)	
2013	54	29	21	104
2014	45	31	34	110
2015	57	42	39	138

Sumber: Data Diolah, 2016.

Dalam menghadapi dunia bisnis yang semakin berkembang ini, seorang pemimpin diharapkan mampu menjadi titik pusat yang mengendalikan perusahaan dalam menghadapi berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi. Begitu pula dalam pengendalian sumber daya manusia di dalam perusahaan, seorang pemimpin dapat memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal sesuai target dan tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan terkait dengan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung terutama dalam pencapaian target jumlah nasabah yang tidak pernah tercapai setiap tahunnya, seperti tertera pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 2. Pencapaian Jumlah Nasabah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung

No	Tahun	Jumlah Nasabah (Orang)		Pencapaian (%)
		Target	Realisasi	
1	2011	1205	916	76,02
2	2012	1350	1046	77,48
3	2013	1550	1276	82,32
4	2014	1750	1391	79,49
5	2015	1950	1553	79,64
Rata-rata				78,99

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung, 2016.

Tabel 3 memperlihatkan bahwa pencapaian target terendah terjadi pada tahun 2011 yaitu sebesar 76,02%, sedangkan pencapaian target tertinggi terjadi pada tahun 2013 sebesar 82,32%. Walaupun jumlah nasabah setiap tahunnya mengalami peningkatan yang signifikan, akan tetapi target yang telah ditetapkan tidak pernah tercapai setiap tahunnya, dengan rata-rata pencapaian target jumlah nasabah yaitu 78,99%, hal ini masih jauh dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 90%.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk membina paradigma baru atau mengembangkan kinerja karyawan. Sebagai bagian dari manajemen, maka dengan pembinaan kinerja pada dasarnya merupakan upaya yang dilakukan oleh pimpinan karyawan untuk membina/mengembangkan kinerja karyawannya. Karena program ini mencantumkan kata *management*, seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen harus terjadi dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian tahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahan dan akhirnya evaluasi atas hasilnya. Secara teknis, program ini memang harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan yang seperti bagaimana yang ingin dicapai. Menurut beberapa literatur manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa penilaian kinerja dengan berbagai variasi sebutan, seperti *performance appraisal*, *personnel assessment*, *employee evaluation*, *merit rating*, *efficiency rating* atau *service rating* (Mangkunegara, 2004), Oktaviannur & Adithya (2016), pada prinsipnya, merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi.

Insentif

Insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan, menurut Hasibuan (2010), Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2004), Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Insentif juga berkaitan erat dengan prestasi karyawan, hal ini dikemukakan oleh Pangabean (2004), bahwa Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Gaya Kepemimpinan

Terdapat berbagai macam versi atau pandangan mengenai definisi kepemimpinan, namun definisi kepemimpinan secara umum adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan untuk mendapatkan pengikut. Berikut ini akan dikemukakan definisi kepemimpinan oleh para ahli, yaitu:

1. Terry (2003), Iskandar & Lidya (2015) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.
2. Davis (2002), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dari sudut pandang yang dilihat oleh para ahli adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Metodologi

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas:
Insentif (X_1).
Gaya kepemimpinan (X_2).
2. Variabel terikat: Kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung berjumlah 20 orang (tidak termasuk pimpinan dan peneliti).

Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini sampel yang diambil seluruh anggota populasi atau penelitian populasi. Mengingat sampel penelitian kurang dari 30, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh atau sensus.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi
Observasi adalah mengadakan penelitian langsung dengan cara pengamatan kepada objek penelitian untuk memperoleh data-data Informatika yang akurat, digunakan untuk mengumpulkan data-data pendukung seperti keadaan pegawai, profil lokasi penelitian dan lain sebagainya
2. Kuisisioner
Teknik Kuesioner adalah mengumpulkan data dengan menyebarkan angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer
Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner.
2. Data sekunder
Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan menggunakan metode observasi.

Analiis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner
2. Analisis Deskriptif
3. Analisis Infensial
4. Uji T
5. Uji F

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pernyataan Insentif (X₁)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,814	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_2	0,782	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_3	0,814	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_4	0,640	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_5	0,782	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_6	0,549	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_7	0,640	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_8	0,814	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_9	0,681	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_10	0,782	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_11	0,549	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_12	0,640	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_13	0,499	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_14	0,814	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_15	0,640	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data Diolah, 2016.

Tabel 3 terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,444. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan yang diujicobakan memiliki validitas (sesuai dengan yang akan diukur).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X₂)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,477	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_2	0,923	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_3	0,923	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_4	0,477	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_5	0,593	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_6	0,477	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_7	0,923	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_8	0,793	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_9	0,923	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_10	0,462	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_11	0,923	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_12	0,923	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data Diolah, 2016.

Tabel 4 terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,444. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan yang diujicobakan memiliki validitas.

Tabel 5.. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,709	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_2	0,916	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_3	0,693	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_4	0,916	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_5	0,916	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_6	0,693	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_7	0,483	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_8	0,693	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_9	0,916	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_10	0,483	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_11	0,693	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
pernyataan_12	0,916	0,444	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data Diolah, 2016.

Tabel 5 di atas memperlihatkan bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,444. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan yang diujicobakan memiliki validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Reliability Statistics Variabel Insentif
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	15

Berdasarkan Tabel 6 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel insentif didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937 > 0,60, sehingga kuisioner insentif bisa dikatakan reliabel.

Tabel 7. Reliability Statistics Variabel Gaya kepemimpinan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	12

Berdasarkan Tabel 7 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel gaya kepemimpinan didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,9465 > 0,60, sehingga kuisioner gaya kepemimpinan bisa dikatakan reliabel.

Tabel 8. Reliability Statistics Variabel Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	12

Berdasarkan Tabel 8 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel kinerja karyawan didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948 > 0,60, sehingga kuisioner kinerja karyawan bisa dikatakan reliabel.

Berdasarkan Tabel 6, 7 dan 8 terlihat bahwa keseluruhan nilai r_{11} lebih besar dari 0,6, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel, yang mengandung arti bahwa kuesioner tersebut akan selalu menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda, walaupun responden juga berbeda. Atau dengan kata lain, kuesioner tersebut dapat diandalkan dan dipercaya mampu untuk mengumpulkan data.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang insentif pada Lampiran 5 maka dapat dihitung interval kelas sebagai berikut :

$$\frac{NT - NR}{K}$$

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval Kelas

NT = Nilai tertinggi = 5 x 15 = 75

NR = Nilai terendah = 1 x 15 = 15

K = Jumlah kategori = 5

$$\frac{NT - NR}{K} = \frac{75 - 15}{5}$$

$$I = \frac{75 - 15}{5} = 12$$

Berdasarkan interval kelas di atas, maka distribusi frekuensi variabel insentif dapat dilihat seperti tabel berikut ini.

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden Tentang Insentif

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	63 – 75	3	15,00
2.	Setuju	51 – 62	8	40,00
3.	Ragu-ragu	39 – 50	9	45,00
4.	Tidak setuju	27 – 38	0	0,00
5.	Sangat tidak setuju	15 – 26	0	0,00
Jumlah			20	100,0

Sumber : Data Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 9 diketahui 3 responden atau 15,00 yang menyatakan insentif dalam kategori sangat setuju, 9 responden atau 40,00% menyatakan insentif dalam kategori setuju, 9 responden atau 45,00% menyatakan insentif dalam kategori ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan insentif dalam kategori tidak

setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa insentif pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung termasuk dalam kategori ragu-ragu

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang gaya kepemimpinan pada Lampiran 6 maka dapat dihitung interval kelas sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval Kelas

NT = Nilai tertinggi = $5 \times 12 = 60$

NR = Nilai terendah = $1 \times 12 = 12$

K = Jumlah kategori = 5

$$I = \frac{NT - NR}{K} = \frac{60 - 12}{5} = 9,6 \approx 10$$

Berdasarkan interval kelas di atas, maka distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat seperti tabel berikut ini.

Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	52 – 60	2	10,00
2.	Setuju	42 – 51	10	50,00
3.	Ragu-ragu	32 – 41	8	40,00
4.	Tidak setuju	22 – 31	0	0,00
5.	Sangat tidak setuju	12 – 21	0	0,00
Jumlah			20	100,0

Sumber : Data Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh jawaban sebanyak 2 responden atau 10,00% menyatakan gaya kepemimpinan dalam kategori sangat setuju, 10 responden atau 50,00% menyatakan gaya kepemimpinan dalam kategori setuju, 8 responden atau 40,00% menyatakan gaya kepemimpinan dalam kategori ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan gaya kepemimpinan dalam kategori tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung secara dominan termasuk dalam kategori setuju.

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang kinerja karyawan pada Lampiran 7 maka dapat dihitung interval kelas sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval Kelas

NT = Nilai tertinggi = $5 \times 12 = 60$

NR = Nilai terendah = $1 \times 12 = 12$

K = Jumlah kategori = 5

$$I = \frac{NT - NR}{K} = \frac{60 - 12}{5} = 9,6 \approx 10$$

Berdasarkan interval kelas di atas, maka distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan dapat dilihat seperti tabel berikut ini.

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	52 – 60	0	0,00
2.	Setuju	42 – 51	10	50,00
3.	Ragu-ragu	32 – 41	10	50,00
4.	Tidak setuju	22 – 31	0	0,00
5.	Sangat tidak setuju	12 – 21	0	0,00
Jumlah			20	100,0

Sumber : Data Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 11, terlihat tidak ada responden yang menyatakan kinerja dalam kategori sangat setuju, 10 responden atau 50,00% menyatakan kinerja dalam kategori setuju, 10 responden atau 50,00% menyatakan kinerja dalam kategori ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan kinerja karyawan dalam kategori tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini mengandung arti bahwa kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung secara dominan termasuk dalam kategori setuju dan ragu-ragu.

Analisis Infensial dan Interpretasi

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Table 12. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.891	7.463		2.933	.009
1 X1	.334	.124	.580	2.697	.015
X2	.144	.173	.055	2.544	.023

Sumber : Data Diolah, 2016.

Berdasarkan hasil tersebut, kemudian dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda, sehingga menjadi persamaan sebagai berikut :

$$Y = 21,891 + 0,334X_1 + 0,144X_2 + et$$

Interpretasi

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda seperti di atas dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

- Koefisien regresi X_1 bertanda positif berarti insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau apabila variabel insentif meningkat dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan juga akan mengalami meningkat.
- Koefisien regresi X_2 bertanda positif berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat dengan asumsi variabel insentif dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan juga akan mengalami meningkat.
- Koefisien regresi X_1 lebih besar dari koefisien regresi X_2 , mengandung arti bahwa insentif lebih berpengaruh daripada gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Korelasi Product Moment

Tabel 13. Correlation

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.604	.510
	X1	.604	1.000	.440
	X2	.510	.440	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.002	.029
	X1	.002	.	.026
	X2	.029	.026	.
N	Y	20	20	20
	X1	20	20	20

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.604	.510
	X1	.604	1.000	.440
	X2	.510	.440	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.002	.029
	X1	.002	.	.026
	X2	.029	.026	.
N	Y	20	20	20
	X1	20	20	20
	X2	20	20	20

- Nilai korelasi product moment antara insentif dengan kinerja karyawan (r_{X1Y}) yaitu sebesar 0,604.
- Nilai korelasi product moment antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan (r_{X2Y}) yaitu sebesar 0,510.

Table 14. Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.292	3.291

Tabel 15. Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Interpretasi

- Korelasi antara insentif dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,604, mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kategori kuat.
 - Korelasi antara gaya kepemimpinan kerja dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,510, mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kategori sedang.
 - Korelasi antara insentif dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,606, mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kategori kuat.
- Koefisien Determinasi
 - $r_{X1Y}^2 = (0,604)^2 = 0,365 = 36,5\%$ mengandung arti bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 36,5%.
 - $r_{X2Y}^2 = (0,510)^2 = 0,260 = 26,0\%$, mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 26,0%.
 - $r_{X1X2Y}^2 = (0,606)^2 = 0,367 = 36,7\%$, mengandung arti bahwa insentif dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 36,7%.

4. Uji Hipotesis

Pengaruh Intensif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh secara keseluruhan (simultan) dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 16. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.781	2	126.890	235.256	.000 ^a
	Residual	9.169	17	.539		
	Total	262.950	19			

Interpretasi

Untuk pengujian secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (235,256) > F_{tabel} (3,59)$ dan nilai signifikansi ($sig.$) $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti insentif dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung. Hal ini mengandung arti bahwa semakin setuju insentif dan gaya kepemimpinan maka akan semakin setuju pula kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung. Besarnya pengaruh secara bersama-sama insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 17. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.292	3.291

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari Tabel 17 diperoleh nilai R -Square sebesar $= (0,606)^2 = 0,367$ yang menunjukkan besarnya sumbangan insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 36,7% sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diidentifikasi (diteliti) dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Implikasi*Kesimpulan*

1. Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung.
3. Insentif dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik insentif dan gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung.

Implikasi

1. Hasil penelusuran untuk variabel insentif, diperoleh skor terendah yaitu pada item pertanyaan nomor 11, yaitu perusahaan memberikan insentif yang sama pada level jabatan yang sama pula. Untuk masalah ini, Pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung memberikan kebijakan baru dalam pemberian insentif yaitu secara adil dan transparan, sehingga tidak menimbulkan rasa kecemburuan sosial di antara karyawan.
2. Hasil penelusuran untuk variabel gaya kepemimpinan, diperoleh skor terendah yaitu pada item pertanyaan nomor 11 yaitu pimpinan sering memberikan instruksi dan pengarahan kepada pegawai. Untuk masalah ini, hendaknya pimpinan selalu memberikan instruksi dan pengarahan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan, serta tidak hanya mengharapkan pada kuantitas belaka tanpa ada pengarahan dalam mencapai kuantitas kerja.
3. Hasil penelusuran untuk variabel kinerja karyawan, diperoleh skor terendah yaitu pada item pertanyaan nomor 4 tentang karyawan sudah mampu memenuhi target kuantitas kerja yang telah ditetapkan. Untuk masalah ini, Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung harus mempunyai progres ke depan yang lebih baik dalam pencapaian target kerja baik melalui peningkatan disiplin kerja maupun

Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali, Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Basu, Swasta D.H dan Sukotjo, Ibnu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern-Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern*. Penerbit Liberty Yogyakarta
- Bernard T. Widjaja. 2009. *Lifestyle Marketing. SERVILIST: Paradigma Baru Pemasaran Bisnis Jasa dan Lifestyle*. Penerbit: PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Effendy. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Ferdinand, Augusti. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Irwanto. 2010. *Pengaruh Kebijakan Promosi dan Harga dengan Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Furniture Merek Olympic di Bandar Lampung*. Skripsi Universitas Lampung.
- Kotler, Philip. 2005. *Manajemen Pemasaran; Analisis Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. Penerbit Erlangga Jakarta
- Nugraha J. Setiadi. 2010. *Perilaku Konsumen*. Edisi Revisi. Kencana. Jakarta.
- Oktaviannur, M, Pratama Adhetya. 2016. *Influence Of Work Motivation And Work Discipline on The Performance of Employees in Regional General Hospital in The District Demang Sepulau Raya Central Lampung*. International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG)
- Riduan, M. 2004. *Metode Penelitian Statistik*. Rineka Cipta. Jogjakarta.
- Sanjaya. 2009. *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Minat Beli Konsumen pada Sabun Kecantikan Merek Lux di Bandar Lampung*. Skripsi Universitas Lampung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Suhandang, Kustadi. 2005. *Periklanan. Manajemen, Kiat dan Strategi*. Nuansa. Jakarta.
- Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan. 2007. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta Bandung