

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT
INDONESIA CABANG RANTAU PRAPAT**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Bidang Ilmu Manajemen

Oleh :

AHMAD FAUZI
NPM : 1620030043

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : **AHMAD FAUZI**
NPM : 1620030043
PRODI / KONSENTRASI : **MAGISTER MANAJEMEN / SUMBER DAYA
MANUSIA**
JUDUL TESIS : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES
KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT
INDONESIA CABANG RANTAU PRAPAT**

Disetujui untuk disampaikan kepada

PANITIA UJIAN TESIS

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 18 Oktober 2018

Komisi Pembimbing

UMSU

Pembimbing 1

Pembimbing II

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si.

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT
INDONESIA CABANG RANTAU PRAPAT**

AHMAD FAUZI
1620030043

Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)

Pada Hari Jumat, Tanggal 12 Oktober 2018

PANITIA PENGUJI

1. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**
Ketua 1.....
2. **Dr. HASRUDY TANJUNG, S.S., M.Si.**
Sekretaris 2.....
3. **Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi.**
Anggota 3.....
4. **H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.**
Anggota 4.....
5. **FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T., M.Sc., Ph.D**
Anggota 5.....

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT
INDONESIA CABANG RANTAUPRAPAT**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari seminar atau tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Medan, 18 Oktober 2018

AHMAD FAUZI
NPM : 1620030043

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA
CABANG RANTAUPRAPAT**

ABSTRAK

AHMAD FAUZI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan mempergunakan pendekatan normatif (*legal research*) untuk mendapatkan data *skunder* dan pendekatan empiris (*yuridis sosiologis*), untuk memperoleh data *primer* melalui penelitian lapangan (*field research*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat, berdasarkan indikator adalah sebagai berikut: Pertama, ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimana artinya apabila gaya kepemimpinan membaik maka secara otomatis kinerja karyawan meningkat pula. Kedua, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana artinya apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan membaik. Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja yang dimana artinya bahwa apabila semakin meningkat insentif maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Ke empat, ada pengaruh secara bersama - sama (*simultan*) antara variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat, yang dimana artinya apabila ketiga variabel independen ini di perbaiki maka akan membaik pula variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Untuk itu diharapkan kepada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat dalam hal melakukan peningkatan kinerja karyawannya agar memperbaiki gaya kepemimpinan yang ada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat, dan harus menurunkan tekanan – tekanan yang di beri kepada karyawan untuk mengurangi dampak stres kerja kepada karyawan dan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat harus meningkatkan insentif yang di berikan kepada karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan,Stress Kerja,Insentif,Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK STRESS AND
INCENTIVES TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT BANK RAKYAT
INDONESIA BRANCH RANTAUPRAPAT.**

ABSTRAK

AHMAD FAUZI

This study aims to determine how much influence leadership style, work stress and incentives on employee performance PT Bank Rakyat Indonesia Branch Rantau prapat,

This research uses quantitative descriptive method by using normative approach (legal research) to obtain secondary data and empirical approach (yuridis sosiologis), to obtain primary data through field research.

The results showed that the influence of leadership style, work stress and incentives on employee performance PT Bank Rakyat Indonesia Branch of Rantau prapat, based on the indicators are as follows: First, there is a positive and significant influence between leadership style on employee performance which means that if the leadership style improves then automatically employee performance also increases. Second, there is a negative and significant influence between job stress on employee performance which means that if work stress decreases, employee performance will improve. Third, there is a positive and significant influence between incentives on performance which means that if the incentive increases, the employee's performance will also increase. Fourth, there is a joint-simultaneous influence between variables of leadership style, work stress, and incentives on employee performance PT Bank Rakyat Indonesia overseas branch, which means that if these three independent variables are improved, the dependent variable will improve. namely employee performance.

For this reason it is expected that PT Bank Rakyat Indonesia Branch Rantau prapat in terms of improving the performance of its employees in order to improve the leadership style PT Bank Rakyat Indonesia Branch Rantau prapat, and must reduce the pressures given to employees to reduce the impact of work stress on employees and PT Bank Rakyat Indonesia Branch Rantau prapat must increase the incentives given to employees to improve their performance.

Keywords : Leadership Style, Work Stress, Incentives, Employee Performance

Kata Pengantar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Alhamdulillah robbil ‘Alamin’, puji syukur yang tak terhingga kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-NYA sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat”**. Shalawat dan salam senantiasa peneliti ucapkan kepada Nabi besar junjungan kita Muhammad SAW, Tesis ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata dua (S2) pada program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus dosen pembimbing I. yang telah membimbing dan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M Si. selaku dosen pembimbing II. yang telah membimbing dan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Sjahril Efendy P. M.Si , M.A , M.Psi, M.H selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

5. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu S.E, M.M selaku Sekertaris Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Fahrizal Zulkarnain S.T, M.Sc, Ph.D selaku Penguji I untuk kesempurnaan tesis saya ini
7. Bapak Muis Fauzi Rambe, SE, M.M selaku Penguji II untuk kesempurnaan tesis saya ini
8. PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat yang telah bersedia memberikan izin riset, beserta para pegawai yang telah bersedia meluangkan waktu menjadi responden penelitian ini
9. Kedua orang tua dan seluruh keluarga besar yang telah rela berkorban dan memberikan semangat serta dan doanya
10. Dan kepada pihak – pihak terkait yang telah berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini yang tidak bisa saya sebut satu persatu namanya .

Kepada mereka semua, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya. Semoga amal baik mereka di terima dan di lipat gandakan oleh Allah SWT. Jauh dari pada itu penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini kurang mendekati kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan sumbangsi dari para pembaca berupa kritik dan saran yang membangun guna tercapainya penyusunan tesis yang lebih baik lagi. Amin.

Medan , Oktober 2018

Peneliti

AHMAD FAUZI
NPM : 1620030043

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian kinerja karyawan	9
b. Faktor-Faktor kinerja Karyawan	10
c. Tujuan penilaian Kinerja karyawan	11
d. Indikator kinerja karyawan.....	11
2. Gaya Kepemimpinan	12
a. Pengertian gaya kepemimpinan	12
b. Faktor – Faktor gaya kepemimpinan	14
c. Macam – Macam gaya kepemimpinan	15

d. Indikator gaya kepemimpinan	15
3. Stres Kerja.....	16
a. Pengertian stres kerja	16
b. Faktor – faktor Stres kerja.....	17
c. Dampak Stres Kerja	20
d. Indikator Stres Kerja.....	20
4. Insentif	21
a. Pengertian insentif	21
b. Faktor – Faktor Insentif.....	22
c. Tujuan Pemberian Insentif	23
d. Indikator insentif.....	24
B. Kerangka Penelitian	28
C. Hipotesis	31

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	32
B. Defenisi Operasional	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data.....	41
1. Regresi Linear Berganda.....	41
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Multikolinieritas.....	42
c. Uji Heteroskedastitas	43
2. Pengujian Hipotesis	44
a. Uji t (Uji Parsial).....	44
b. Uji F (Simultan)	45
3. Koefisien Determinasi (R-Square)	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	47
1. Profil singkat objek penelitian.....	47
B. Deskriptif Data	48
1. Deskriptif Responden	48
2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
a. Deskriptif Variabel kinerja karyawan	51
b. Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan.....	52
c. Deskriptif Variabel Stres Kerja	53
d. Deskriptif Variabel Insentif.....	54
3. Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji multikolinieritas	56
c. Uji Heteroskedastisitas.....	57
4. Analisis Data.....	58
a. Regresi Linier Berganda	58
b. Uji Hipotesis	60
1) Uji T (Parsial)	60
2) Uji F (Simultan)	62
c. Koefisien Determinasi.....	64
C. Pembahasan.....	64
1. Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan	64
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.....	65
3. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.....	66
4. Pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.....	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70
PUSTAKA.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka Penelitian.....	31
Gambar 4.1 P-P PLOT	55
Gambar 4.2 Scatter plot	58
Gambar 4.3 Kriteria penarikan keputusan uji t.....	61
Gambar 4.4 Kriteria penarikan keputusan uji t.....	61
Gambar 4.5 Kriteria penarikan keputusan uji t.....	62
Gambar 4.6 Kriteria penarikan keputusan uji F.....	63
Gambar 4.7 Hasil secara keseluruhan.....	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Defenisi Operasional	33
Tabel 3.2. Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 3.3. Skala likert	36
Tabel 3.4. validitas kinerja	37
Tabel 3.5. validitas gaya kepemimpinan.....	38
Tabel 3.6. validitas stres kerja	38
Tabel 3.7. validitas insentif	39
Tabel 3.8. reability kinerja	40
Tabel 3.9. reability gaya kepemimpinan.....	40
Tabel 3.10. reabilitay stres kerja.....	40
Tabel 3.11. reability insentif	40
Tabel 4.1 jenis kelamin	48
Tabel 4.2 usia	49
Tabel 4.3 lama bekerja	50
Tabel 4.4 tingkat pendidikan.....	50
Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Kinerja karyawan	51
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	52
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	53
Tabel 4.8 Deskriptif variabel Insentif.....	54
Tabel 4.9 Tabel VIF.....	56
Tabel 4.10 Regresi	59
Tabel 4.11 Uji t.....	60
Tabel 4.12 Uji F.....	63
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu unit bentuk unit usaha maupun lingkungan kerja diperlukan adanya kerja sama antara satu orang dengan lainnya, baik itu antara sesama rekan kerja maupun antara pimpinan dengan bawahannya agar tercapainya tujuan-tujuan organisasi maupun perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan suatu usaha, karena tanpa kepemimpinan yang baik, tentu akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut memiliki sikap kepemimpinan.

Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Koesmono,2007 mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh (Robbins, 2007) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Namun pada

kenyataannya hubungan antara pimpinan dan karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat kurang harmonis sehingga kurang terarahnya para karyawan dan berdampak kepada memburuknya kinerja karyawan di mata pimpinan.

Dan dalam menjalankan perusahaan agar tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan diperlukannya Sumber Daya Manusia sebagai penggerak perusahaan tersebut. Keberadaan sumberdaya manusia (pegawai) di dalam perusahaan menempati posisi strategis dan sangat vital. Peranannya akan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan di dalam mencapai tujuan. Alasan menempatkan sumberdaya manusia sebagai bagian terpenting di dalam perusahaan praktis tidak dapat dipungkiri. Hal ini tidak sulit untuk dipahami, mengingat meskipun sumberdaya yang lain sangat melimpah serta didukung oleh sarana dan prasarana super moderen, tanpa adanya unsur manusia sebagai penggerak dapat dipastikan perusahaan tidak dapat melakukan kegiatan sekecil apapun.

Di dalam praktek, kinerja pegawai mengalami pasang surut dimana pada saat tertentu bisa memenuhi standar (target), pada saat yang lain bisa melampaui target atau bahkan dibawah target. Hal ini tentunya tidak lepas dari psikologis para pegawai di dalam sebuah perusahaan. Adapun psikologis tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor atau penyebab.

Masalah stress kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Demikian mendasarnya persoalan stress kerja dan juga kepemimpinan yang merupakan bagian dari pemenuhan kebutuhan perusahaan dan pegawai guna mendapatkan sumber daya berkualitas dan kinerja dari pegawai perusahaan. Gaya

kepemimpinan akan sangat berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh sebab itu stress kerja dan gaya kepemimpinan ambil bagian dalam pencapaian peningkatan kinerja yang diharapkan. Fenomena yang sering terjadi di kantor Bank Rakyat Indonesia cabang rantau prapat adalah masalah on the job yaitu beban kerja yang berlebihan dan tekanan atau desakan waktu. Pimpinan selalu memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan sehingga membuat karyawan stres dalam bekerja yang berdampak kepada memburuknya kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang di terapkan pimpinan kepada karyawannya harus dirubah untuk mengurangi stres kerja karyawan kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat.

Dan disadari pula bahwasanya sumber daya manusia yang ada di perusahaan adalah faktor yang amat penting dalam setiap aktivitas organisasi yang mana dengan semakin canggih dan majunya teknologi yang digunakan tanpa perlu mendapat dukungan sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional untuk itu organisasi atau perusahaan diharapkan akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan yang diharapkan. Stress kerja dan gaya kepemimpinan saat ini masih belum seperti yang diharapkan untuk itu perlu adanya tindakan yang tepat menyikapi hal tersebut. Berbagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi persaingan dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan yaitu dengan memperdayakan sumber daya yang ada melalui pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia guna menekan tingkat stress kerja dan meningkatkan kinerja para karyawannya.

Sebagaimana menurut Leon (dalam Mangkunegara 2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Setiap karyawan mempunyai kapasitas yang berbeda dalam menjalankan tugasnya, apabila setiap karyawan disamaratakan dalam tugasnya, tentunya ini akan menjadi tekanan tersendiri bagi dirinya. Jika kondisi ini terus berulang, karyawan akan mengalami Stres Kerja yang dapat berpengaruh pada Kinerja mereka karena karyawan akan lebih menghabiskan tenaganya untuk mengatasi stres ketimbang menyelesaikan tugasnya. Namun, di perusahaan ini karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya di atas standar atau tugas yang diberikan oleh atasan akan mendapat tambahan gaji yang disebut dengan Insentif.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif dari perusahaan, insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Namun pada kenyataannya insentif material yang di berikan Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantau Prapat masih belum memuaskan hati para karyawannya sehingga para karyawan enggan untuk berkompetensi demi memperbaiki kinerja mereka.

Dan gaya kepemimpinan pula akan sangat mendukung pencapaian kinerja pegawai. Stress kerja dan gaya kepemimpinan akan berpengaruh pada peningkatan pencapaian kinerja pegawai dan target dari pada program kerja perusahaan. Dengan semakin ketatnya persaingan dengan banyaknya industri perusahaan-perusahaan sejenis cenderung mendorong pihak perusahaan untuk

mencari alternatif solusi yang paling efektif dan efisien. Pada saat ini perusahaan sudah seharusnya memulai memberikan perhatian yang besar pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam kaitannya dengan stress kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja yang diharapkan. Demikian mendasarnya persoalan stress kerja dan juga kepemimpinan yang merupakan bagian dari pemenuhan kebutuhan perusahaan dan pegawai guna mendapatkan sumber daya berkualitas dan kinerja dari pegawai perusahaan. Gaya 21 kepemimpinan akan sangat berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh sebab itu stress kerja dan gaya kepemimpinan ambil bagian dalam pencapaian peningkatan kinerja yang diharapkan.

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau Insentif yang merupakan salah satu masalah penting dalam mengurangi Stres Kerja karyawan, karena untuk meningkatkan Kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan Insentif untuk mendukung motivasi para karyawan guna menyelesaikan tugas-tugasnya yang berat. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau Kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa kinerja karyawan di tempat penelitian dipengaruhi juga oleh gaya kepimpinana, stress kerja dan insentif. Karyawan menjadikan pimpinan sebagai contoh dalam melaksanakan

kerja yang berpengaruh terhadap kinerja mereka, tingkat stress dan insentif juga mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan masih dirasa kurang oleh karyawan di Perusahaan tersebut.
2. Hubungan antara pimpinan dan karyawan masih kurang harmonis
3. Terjadinya Tingkat stress kerja karyawan di perusahaan tersebut
4. Karyawan merasa insentif yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.
5. Beban kerja yang berlebihan yang di berikan pimpinan kepada karyawan
6. Kurang optimalnya balas jasa yang di berikan kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat kepada karyawan.

C. Batasan Masalah

Menyadari keterbatasan penelitian dan banyaknya variable yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka pada penelitian ini hanya mengkaji tentang kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat, yang dilihat dari aspek gaya kepemimpinan, stress kerja dan insentif.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat?
2. Apakah ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat?
3. Apakah ada pengaruh insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat?
4. Apakah ada secara pengaruh secara bersama - sama Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, dan insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakan penelitian adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Intensif terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat

4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, dan insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat secara bersama - sama

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan peneliti dalam teori dan praktek di lapangan tentang pengaruh kepemimpinan , stress kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai bahan masukan bagi pelengkap referensi maupun bahan perbandingan yang ingin mengadakan penelitian di bidang yang sama.

3. Bagi PT Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat

Sebagai bahan masukan saran kepada pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat mengenai pentingnya fungsi kepemimpinan, stress kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan, kinerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Sehingga kinerja karyawan akan sangat berpengaruh kepada keberlangsungan dan kemajuan suatu perusahaan.

Menurut Wibowo (2012:4) menyatakan bahwa :“kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.”

Menurut Mangkunegara (2008) dalam Risqon dan Purwadi (2012) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari beberapa pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan hasil kerja yang didapat oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah disusun untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu.

Menurut Wirawan (2009, hal. 7) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu

- 1) Faktor Internal Pegawai.
- 2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
- 3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.

Adapun penjelasan dari faktor – faktor diatas sebagai berikut :

a) Faktor Internal Pegawai

Faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang

b) Faktor Lingkungan Internal Pegawai

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi.

c) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi

dan keuangan yang terjadi maka apabila tidak diikuti dengan kenaikan upah maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi masalah penilaian kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (*feedback*), yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan guna mencapai keberhasilan di masa mendatang.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut Risqon dan Purwadi (2012: 37) mengatakan indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Supervisi
4. Kehadiran

Namun Hasibuan (2012, hal 105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja yaitu:

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama
8. Komunikasi
9. Peran serta

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan. Hasibuan,2002 menyatakan kepemimpinan adalah “seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Kartono,2003 menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal, 2006).

b. Faktor – Faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciriciri di dalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

5) Kepribadian Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

c. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :

- Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
- Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Fiedler dalam (Wahjosumidjo, ,1994) mengidentifikasi tiga macam situasi kepemimpinan atau variabel yang membantu menentukan gaya kepemimpinan yang efektif yaitu:

- 1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (*leader-member relations*). Maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan.
- 2) Struktur tugas (*task structure*). Maksudnya di dalam situasi kerja apakah tugas-tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.
- 3) Kewibawaan kedudukan pemimpin (*leader's position power*). Bagaimana kewibawaan formal pemimpin dilaksanakan terhadap bawahan.

3. Stress kerja

a. Pengertian Stress kerja

Stress juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Spielberger, Charles D. (2003;6) menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

Menurut Ivancevich dan Matteson dalam Luthans (2006), stress diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Robbins (2002; 38) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Pada dasarnya stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stress yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stress yang lebih

tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

b. Faktor – Faktor Stress kerja

Penyebab stress kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stress bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus. Seperti pendapat dari Luthans (2006) bahwa penyebab stress ada beberapa faktor, yaitu:

1). Stressor Ekstraorganisasi

Yaitu penyebab stress yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stress ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

2). Stressor Organisasi

Yaitu penyebab stress yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

3). Stressor Kelompok

Yaitu penyebab stress yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan. misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.

4). Stressor Individual

Yaitu penyebab stress yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut. Tingkat stress pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stress seseorang. Faktor tersebut adalah :

a). Faktor Lingkungan

Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stress yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stress. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stress.

b). Faktor Organisasional

Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stress karyawan adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stress, yaitu: Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan antarpribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi.

c). Faktor Individual

Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah isu-isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan inheren. Stress juga dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal lebih banyak disebabkan oleh perilaku dan pengharapan dari individu tertentu, kesulitan terhadap nilai ini mungkin disebabkan karena pribadi tersebut memasukkan unsur stress. Sebab lain adalah faktor eksternal, faktor ini dibagi menjadi dalam dua kategori, yakni tekanan fisik dan tekanan psikologi. Tekanan fisik termasuk minimnya ventilasi udara atau pencahayaan lampu ruangan atau berbagai macam tuntutan fisik lain.

c. Dampak Stress kerja

Setiap orang memiliki batas toleransi terhadap situasi stres. Tingkat stres yang dapat diatasi oleh seseorang sebelum perasaan stres terjadi disebut sebagai ambang stres. Pada orang tertentu akan mudah sekali merasa sedih atau kecewa karena masalah yang sepele namun sebaliknya, beberapa orang justru bersikap dingin, cuek, tenang, dan santai. Hal ini disebabkan kepercayaan diri mereka atas kemampuan untuk mengatasi stres. Mereka hanya merasa sedikit stres sekalipun sumber stres mereka besar

d. Indikator Stress kerja

Menurut Handoko (2002), faktor yang mempengaruhi stress dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu :

1). On The Job

Adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stress pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stress yang berasal dari beban pekerjaan antara lain :

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. Kemenduaan peran (role ambiguity)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

2). Off The Job

Adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stress pada karyawan. Permasalahan yang mungkin terjadi antara lain :

- a. Kekuatan finansial.
- b. Masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c. Masalah fisik.

- d. Masalah perkawinan
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- f. Masalah-masalah pribadi lain, misalnya kematian sanak saudara.

4. Insentif

a. Pengertian Insentif

Ada beberapa definisi yang dikemukakan para ahli mengenai Insentif seperti:

Jiwo Wangso dan Kartanto Broto Harsono (2003:101) adalah: “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan”.

Terry dan Leslie (2003) :“Incentive is an important actuating tool. Human being tend to strive more intensely when the reward for accomplishing satisfies their personal demand”, artinya : Insentif adalah suatu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diterima memberi kepuasan terhadap apa yang diminta.

Hariandja (2002 : 265). Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja.Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor – Faktor Insentif

Tingkat stress pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stress seseorang. Faktor tersebut adalah :

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stress yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stress. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stress.

2) Faktor Organisasional

Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stress karyawan adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stress, yaitu: Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan antarpribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi.

3) Faktor Individual

Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah isu-isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan inheren.

d. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif menjamin bahwa karyawan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan insentif seringkali gagal karena:

- 1). Nilai dari penghargaan yang diberikan terlalu rendah
- 2). Kaitan antara kinerja dengan penghargaan lemah
- 3). Penyelia tidak bersedia untuk melakukan penilaian kinerja

Pada variabel insentif penulis menggunakan teori dari Terry dan Leslie (2003).

d. Indikator Insentif

Sarwoto (2000:144), mengemukakan bahwa indikator insentif terdiri dari :

1) Insentif material

Ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Balas jasa seseorang pekerja dapat didasarkan pada:

a. Waktu

Berwujud gaji dengan jumlah tertentu yang dibayarkan perbulan kepada seorang karyawan. Cara ini dapat digunakan bilaman sulit atau mahal biayanya untuk mengukur hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

b. Hasil pekerjaan

Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya hasil pekerjaan.

c. Gabungan waktu

Diwujudkan dalam bentuk kombinasi antara waktu dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan pekerja yang dilaksanakan dengan baik.

Insentif material yang diberikan oleh perusahaan terbagi dalam beberapa bentuk, diantaranya :

1. Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

- a. Bonus

Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya dan Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

- b. Komisi

Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Dan Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

2. Profit sharing

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.

3. Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun

mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

4. Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

- a. Pemberian rumah dinas.
- b. Pengobatan secara cuma-cuma.
- c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
- d. Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.
- e. Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan).
- f. Pemberian piagam pembayaran.
- g. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi perusahaan.

2) Insentif non-material

Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:

- a) Pemberian gelar (titel) secara resmi.
- b) Pemberian balas jasa.
- c) Pemberian piagam penghargaan.
- d) Pemberian promosi.
- e) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan.
- f) Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

B. KERANGKA KONSEPTUAL

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan. kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki

kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Penelitian Sari, dkk (2012) ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan adapun judul penelitian Sari, dkk (2012) adalah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat

Menurut penelitian nony dan maulida (2017), ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BRI kantor cabang pekanbaru.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respond dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definsi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres

sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

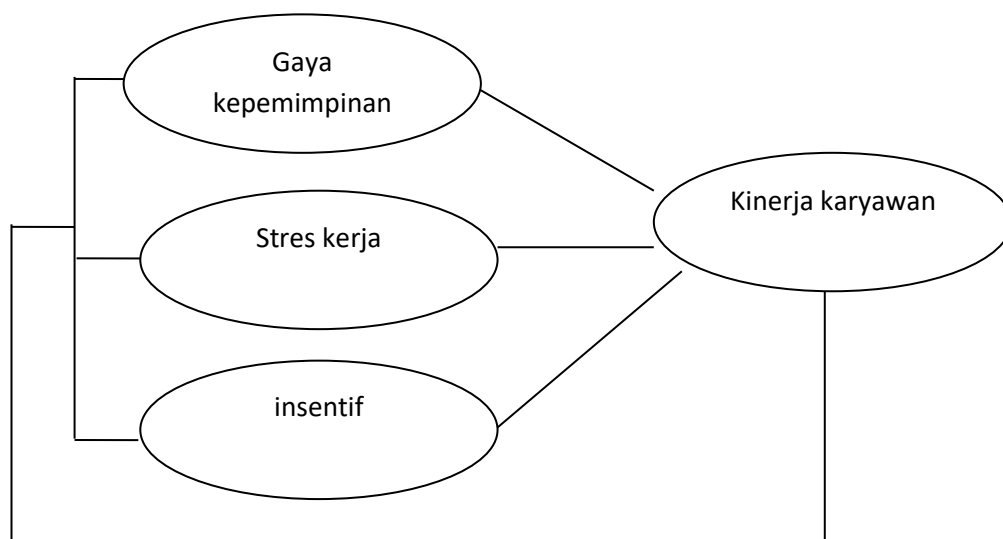
Stres kerja yang terjadi bersumber dari tuntutan tugas/beban kerja yang berlebihan, tekanan/keterdesakan waktu dan karyawan tidak dikoordinasikan dengan baik, karakteristik tugas darisudut prosedur kerja , tidak adanya kesempatan untuk maju/pengembangan karir (*under* atau *over promotion*) serta kurangnya dukungan pimpinan serta gaya kepemimpinan

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat

Pemberian intensif atau kompensasi terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi kinerja karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya Menurut Handoko (2002:176) dan 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). Menurut penelitian nony dan maulida (2017) ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BRI kantor cabang pekanbaru.

4. Pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat

Semakin baik gaya kepemimpinan diterapkan, akan semakin rendah stres kerja karyawan. Sesuai dengan item pada variabel gaya kepemimpinan demokratis dimana pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan ide atau masukan merupakan hal yang dianggap dapat menurunkan stres kerja karena karyawan merasa lebih diperhatikan keberadaan dan kontribusinya pada perusahaan. Atas dasar itu peneliti berasumsi bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

C. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka untuk hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan
3. Ada pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan
4. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, stress kerja dan Insentif terhadap kinerja karyawan secara simultan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya, menurut Sugiyono (2012:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Siregar (2015:125) menyatakan pendekatan kuantitatif adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara – cara atau rumusan tertentu.

Pada jenis riset ini biasanya dinyatakan kedalam angka dan numerik, yang dapat dibedakan menjadi data interval. Dimana data interval yaitu data yang diukur dengan jarak dua titik pada skala yang diketahui misalnya mengukur tingkat kepuasan dengan memilih angka 5,4,3,2,1 yang memiliki jarak yang sama.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variasi dari suatu faktor berkaitan dengan variasi dengan faktor lainnya

Tabel 3.1
Defenisi oprasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Supervisi 4. Kehadiran	Likert
2	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.	1. Hubungan Pemimpin 2. Struktur Tugas 3. Kewibawaan Pemimpin	Likert
3	Stress Kerja	kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.	1. On the job 2. Off the job	Likert
4	Insentif	salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.	1. Insentif Material 2. Insentif Non Material	Likert

C. Tempat dan waktu penelitian

Tempat Penelitian : PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat

Alamat : Jl. Jenderal Sudirman No 1 Rantauprapat

Telp : +624-21441

Fax :

Website : www.bri.co.id

Waktu Penelitian : Direncanakan bulan Mei s/d Oktober 2018

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN	2018																											
		Mei				Juni				Juli				Agust				Sept				Okt							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penulisan Proposal	■	■	■	■																								
2	Seminar Proposal				■																								
3	Perbaikan Setelah Seminar Proposal					■	■	■	■																				
4	Pengajuan Surat Riset									■	■	■	■																
5	Pelaksanaan Riset													■	■	■	■												
6	Bimbingan																	■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Sidang Tesis																									■	■	■	■
8	Perbaikan Sidang Tesis																												■

Sumber : di olah oleh peneliti

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal.115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Tetap yang ada pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat, yang berjumlah 141 orang.

2. Sampel

Slovin (1960) menentukan ukuran sampel suatu populasi dengan formula

$$n = N/N(d)^2 + 1$$

n = sampel; N = populasi; d = nilai presisi 10% atau sig. = 0,1.

Jumlah populasi adalah 219, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 10%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah :

$$N = 141/141 (0,1)^2 + 1 = 58,5 \text{ atau } 59 \text{ Orang}$$

Dari hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diambil adalah 59 orang dari jumlah populasi 141 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini yaitu :

Kuesioner (Angket)

Yaitu suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Lembar kuisisioner yang diberikan kepada responden dengan skala likert yang terdiri dari empat pertanyaan dengan rentang jawaban mulai dari “Sangat Setuju” sampai “Sangat Tidak Setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel 3.3
Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya jawaban dari responden akan diuji kembali dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas.

a. Validitas

Validitas memiliki arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu Alat ukur/instrumen dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas dilakukan dengan pendekatan “*Single Trial Administration*” yakni pengujian sekali jalan atas data instrumen yang di sebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$R_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Dimana :

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	= Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	= Jumlah hasil kali variabel x dan y

Hasil data validitas dalam penelitian ini di sajikan dibawah ini, yang dimana perhitungan data peneliti ini menggunakan sofwer SPSS 16.0

Tabel 3.4
Validitas kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	36.22	24.830	.287	.747
B	36.42	25.007	.405	.743
C	36.63	21.445	.603	.711

D	37.22	20.140	.441	.735
E	36.46	23.218	.509	.728
F	37.03	21.344	.411	.736
G	37.93	21.133	.334	.755
H	38.93	23.926	.287	.748
I	39.25	25.814	.107	.760
J	36.42	25.007	.405	.743
K	36.63	21.445	.603	.711
L	36.81	21.603	.552	.717

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 3.4 diatas terlihat Corrected Item-Total Correlation bahwa semua item berada di atas r_{tabel} yaitu 0,254 dengan taraf signifikan 0,05 dengan $n=59$. maka didapatkan bahwa semua item valid

Tabel 3.5
Validitas gaya kepemimpinan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	24.37	5.514	.763	.663
B	24.73	5.063	.322	.797
C	24.41	6.590	.401	.733
D	24.37	6.031	.471	.716
E	24.37	5.514	.763	.663
F	24.25	6.227	.318	.746
G	24.44	5.423	.551	.695

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 3.5 diatas terlihat Corrected Item-Total Correlation bahwa semua item berada di atas r_{tabel} yaitu 0,254 dengan taraf signifikan 0,05 dengan $n=59$. maka didapatkan bahwa semua item valid

Tabel 3.6
Validitas stres kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	9.68	13.222	.930	.957
B	9.69	13.526	.959	.955
C	9.73	14.373	.793	.971
D	9.68	13.257	.956	.955
E	9.25	13.055	.885	.962
F	9.25	13.020	.865	.965

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 3.6 diatas terlihat Corrected Item-Total Correlation bahwa semua item berada di atas r_{tabel} yaitu 0,254 dengan taraf signifikan 0,05 dengan $n=59$. maka didapatkan bahwa semua item valid

Tabel 3.7
Validitas Insentif

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	30.46	20.942	.621	.858
B	30.76	21.563	.500	.869
C	30.51	19.358	.749	.845
D	30.58	19.559	.735	.847
E	30.29	22.795	.513	.868
F	30.46	20.942	.621	.858
G	30.46	21.494	.518	.867
H	30.76	21.563	.500	.869
I	30.58	19.559	.735	.847

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 3.7 diatas terlihat Corrected Item-Total Correlation bahwa semua item berada di atas r_{tabel} yaitu 0,254 dengan taraf signifikan 0,05 dengan $n = 59$ maka didapatkan bahwa semua item valid

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronboach Alpha*, dengan rumus dasar sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Hasil data reliabilitas dalam penelitian ini di sajikan dibawah ini, yang dimana perhitungan data peneliti ini menggunakan sofwer SPSS 16.0

Tabel 3.8
Reliability kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	12

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 3.8 di atas dapat di ketahui pada cronbach's alpha sebesar 0.753 yang dimana artinya sudah diatas 0.60. maka dengan demikian data tersebut sudah reliabel

Tabel 3.9
Reliability gaya kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	7

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 3.9 di atas dapat di ketahui pada cronbach's alpha sebesar 0.747 yang dimana artinya sudah diatas 0.60. maka dengan demikian data tersebut sudah reliabel

Tabel 3.10
Reliability Stres kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	6

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 3.10 di atas dapat di ketahui pada cronbach's alpha sebesar 0.967 yang dimana artinya sudah diatas 0.60. maka dengan demikian data tersebut sudah reliabel

Tabel 3.11
Reliability insentif

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	9

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 3.11 di atas dapat di ketahui pada cronbach's alpha sebesar 0.873 yang dimana artinya sudah diatas 0.60. maka dengan demikian data tersebut sudah reliabel

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Berikut adalah tehnik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan variabel X terhadap Kinerja Karyawan digunakan regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

(Sugiyono, 2012, hal 277)

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Stress Kerja
- X₃ = Insentif

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak bias maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini dimaksudkan untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik pada regresi linier berganda. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk bisa menggunakan regresi linier berganda, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal.

Kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinieritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya kolerasi antara variabel bebas. *Multi kolinieritas* terjadi jika ada hubungan yang linier yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multi kolinieritas di dalam model adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel – variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis matrik kolerasi variabel – variabel bebas, jika ada kolerasi yang cukup tinggi maka hal ini merupakan indikasi adanya multi kolinieritas.
- 3) Melihat nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu uji t dan uji F.

a. Uji t (uji parsial)

Digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Setelah didapat nilai t hitung maka selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Untuk menguji signifikansi hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal 366)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas

(X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b. Uji F (Simultan)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F hitung ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}} \text{ (Sugiyono, 2012, hal 257)}$$

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujian :

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Kriteria penilaian hipotesis pada uji simultan adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

3. Koefisien Determinasi (R – Square)

Nilai R – Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil singkat objek penelitian

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank milik pemerintah terbesar di Indonesia. Berdiri di Purwokerto, Jawa Tengah pada tanggal 16 Desember 1895 sebagai “De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden” atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja yang berfungsi sebagai lembaga keuangan bagi kaum pribumi.

Disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 1 tahun 1946 Pasal 1 bahwa BRI sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia sejak era setelah kemerdekaan R.I. Kegiatan BRI sempat dihentikan untuk sementara dalam masa-masa mempertahankan kemerdekaan Indonesia. BRI mulai aktif kembali setelah Perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan perubahan nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada saat itu BRI meleburkan diri dan terbentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) beserta Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 1960. Tak lama setelah itu, berdasarkan Penetapan Presiden Nomor 9 tahun 1965, BKTN di integrasi oleh Bank Indonesia menjadi Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Melalui Penetapan Presiden Nomor 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia, Bank Indonesia Urusan Koperasi,

Tani dan Nelayan di integrasi dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM berubah menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim). Selanjutnya, bank tersebut dipisahkan sesuai dengan fungsinya masing-masing yakni Bank Ekspor Impor Indonesia dan yang menetapkan tugas BRI sebagai bank umum berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 tahun 1968.

Sejak dikeluarkannya Undang-Undang Perbankan Nomor 7 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 21 tahun 1992 status BRI menjadi perseroan terbatas sejak tanggal 1 Agustus 1992. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia menjual 30% saham BRI sehingga resmi berganti menjadi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang sampai sekarang menjadi bank pilihan nasabah.

B. Deskriptif Data

1. Deskriptif Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 59 karyawan yang di jadikan responden di peroleh karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4.1
jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki - laki	26	44.1	44.1	44.1
perempuan	33	55.9	55.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dilihat dari tabel 4.1 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa 44,1% atau sebanyak 26 orang terdiri dari responden laki - laki dan 55,9% atau sebanyak 33 orang terdiri dari responden perempuan.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	2	3.4	3.4	3.4
26-30tahun	1	1.7	1.7	5.1
31-35tahun	22	37.3	37.3	42.4
36-40tahun	9	15.3	15.3	57.6
41-45tahun	13	22.0	22.0	79.7
46-50tahun	10	16.9	16.9	96.6
51 tahun lebih	2	3.4	3.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dilihat dari tabel 4.2 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 3,4 % atau sebanyak 2 orang adalah responden berusia antara 20-25 tahun, dan sebesar 1,7% atau sebanyak 1 orang adalah responden berusia antara 26 – 30 tahun, dan sebesar 37,3% atau sebanyak 22 orang adalah responden berusia antara 31 – 35 tahun dan sebesar 15.3 % atau sebanyak 9 orang adalah responden berusia antara 36 – 40 tahun dan sebesar 22% atau sebanyak 13 orang responden berusia 41-45 tahun dan sebesar 16,9% atau sebanyak 10 orang berusia 45-50 tahun dan sebesar 3,4% atau sebanyak 2 orang adalah responden berusia 51 tahun lebih.

Tabel 4.3
lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1s/d 3tahun	4	6.8	6.8	6.8
4s/d7ahun	9	15.3	15.3	22.0
8s/d11tahun	34	57.6	57.6	79.7
12s/d15tahun	9	15.3	15.3	94.9
16s/d20 tahun	3	5.1	5.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dilihat dari tabel 4.3 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 6,8 % atau sebanyak 4 orang adalah responden yang lama bekerjanya 1 s/d 3 tahun, dan sebesar 15,3 % atau sebanyak 9 orang adalah responden yang memiliki lama kerja antara 4 s/d 7 tahun. Dan sebesar 57,6% atau sebanyak 34 orang responden yang memiliki lama kerja 8 s/d 11 tahun dan sebesar 15,3% atau sebanyak 9 orang responden yang memiliki lama bekerja 12 s/d 15 tahun dan sebesar 5,1 % atau sebanyak 3 orang adalah responden yang memiliki lama bekerja 16-20 tahun.

Tabel 4.4
tingkat pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	13.6	13.6	13.6
s1	51	86.4	86.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dilihat dari tabel 4.4 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa 13,6 % atau sebanyak 8 orang terdiri dari responden berpendidikan D3 dan sebesar 86,4 % atau sebanyak 51 orang terdiri dari responden berpendidikan S1.

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja karyawan (Y) dan tiga variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), dan insentif (X3)

a. Deskriptif Variabel kinerja karyawan

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive frekuensi* pada SPSS 16.0

Tabel. 4.5
Deskriptif variabel kinerja karyawan

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KUALITAS PEKERJA						
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh kantor dapat saya capai dengan baik dan optimal	21	36	2		
2	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	8	50	1		
3	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh pimpinan	12	35	7	5	
KUANTITAS PEKERJA						
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	8	26	10	7	8
5	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh kantor	14	36	9		
6	Selamabekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	10	27	5	17	
SUPERVISI						
7	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan		20	16	3	20
8	Atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas			10	16	33
9	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan			2	13	44
KEHADIRAN						
10	Karyawan yang bersangkutan selalu datang lebih awal dari jam kantor	8	50	1		
11	Karyawan yang bersangkutan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja.	12	35	7	5	
12	Karyawan yg bersangkutan selalu terlambat doa pagi di beri sanksi	8	34	10	7	
	Jumlah	101	349	80	73	105

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.5 diatas terlihat bahwa skor nilai responden adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 101, dan nilai pernyataan setuju (s) sebesar 349 dan nilai pernyataan netral (KS) sebesar 80 dan nilai dari pernyataan tidak setuju (TS) sebesar 73 dan nilai dari pernyataan sangat tidak setuju (STS) sebesar 105. maka dengan demikian skor nilai yang paling tinggi yang di berikan oleh responden adalah pernyataan setuju. Yang artinya rata – rata responden banyak memberikan jawaban setuju.

b. Deskriptif variabel gaya kepemimpinan

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive frekuensi* pada SPSS 16.0

Tabel 4.6
Deskriptif variabel gaya kepemimpinan

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
HUBUNGAN PEMIMPIN						
1	Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan karyawan/ pegawai	11	44	4		
2	Pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota	10	36	5	5	3
3	Pimpinan selalu melakukan kontrol timbal balik antara pimpinan dan bawahan	7	50	2		
4	Pimpinan selalu hadir saat karyawan membutuhkan arahan dan instruksi	12	42	5		
STRUKTUR TUGAS						
5	Pemimpin selalu memberikan perintah/ pekerjaan pada bawahan	11	44	4		
6	Pimpinan selalumeritahukandenganjelasapa yang harusdikerjakan, danbagaimanamengerjakannya	18	38	2	1	
7	Pimpinan selalu memberi tahu durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan	11	42	5	1	
		80	296	27	7	3

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa skor nilai responden adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 80, dan nilai pernyataan setuju (s) sebesar 296, dan nilai pernyataan netral (KS) sebesar 27, dan nilai dari pernyataan tidak setuju (TS) sebesar 7, dan nilai dari pernyataan sangat tidak setuju (STS) sebesar 3 . maka dengan demikian skor nilai yang paling tinggi yang di berikan oleh responden adalah pernyataan setuju. Yang artinya rata – rata responden banyak memberikan jawaban setuju.

c. Deskriptif Variabel stres kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive frekuensi* pada SPSS 16.0

Tabel 4.7
Deskriptif variabel stres kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
ON THE JOB						
1	Saya mendapatkan beban kerja yang sesuai, dari atasan	1	1	4	31	22
2	Saya tidak pernah mendapatkan Tekanan atau desakan waktu dari atasan		2	4	31	22
3	Saya mendapat Wewenang yang mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab		2	3	31	23
OFF THE JOB						
4	Saya lihat financial yang di miliki perusahaan sudah sangat kuat		3	3	31	22
5	Saya senang bercerita dengan teman kantor tentang perubahan ditempat tinggal saya		3	19	24	13
6	Saya selalu sabar menanggapi masalah pribadi yang di utarakan teman saat bekerja.	1	1	20	24	13
	Jumlah	2	12	53	172	115

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.7 diatas terlihat bahwa skor nilai responden adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 2, dan nilai pernyataan setuju (s) sebesar 12, dan nilai pernyataan netral (KS) sebesar 53 dan nilai dari pernyataan tidak setuju (TS) sebesar 172, dan nilai dari pernyataan sangat tidak setuju (STS) sebesar 115. maka dengan demikian skor nilai yang paling tinggi yang di berikan oleh responden adalah pernyataan tidak setuju. Yang artinya rata – rata responden banyak memberikan jawaban tidak setuju.

d. Deskriptif Variabel insentif

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive frekuensi* pada SPSS 16.0

Tabel. 4.8
Deskriptif variabel insentif

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
INSENTIF MATERIAL						
1	Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.	10	38	6	5	
2	Komisi yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diteruskan kepada pekerjanya bagian penjualan.	5	32	15	7	
3	Kompensasi program balas jasa yang meliputi pembayaran di kemudian hari.	13	29	13	3	1
5	Pembuatan rumah dinas diberikan untuk jajaran supervisor, dan pinca	10	32	12	4	1
6	Biaya pindah, diberikan untuk semua pekerjadengan grade diatas 6	12	39	8		
INSENTIF NON MATERIAL						
7	Saya selalu mendapat tanda jasa atau penghargaan bila kinerja saya baik	10	38	6	5	
8	Bagi saya Pemberian piagam penghargaan, bagi pekerja yang sudah mengabdikan selama 10 tahun sudah layak	10	38	7	3	1
9	Saya selalu mendapat pujian oleh atasan saya bila kinerja saya baik	5	32	15	7	
	Jumlah	75	278	82	34	3

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.8 di atas terlihat bahwa skor nilai responden adalah pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 75, dan nilai pernyataan setuju (s) sebesar 278, dan nilai pernyataan netral (KS) sebesar 82, dan nilai dari pernyataan tidak setuju (TS) sebesar 34, dan nilai pernyataan setuju tidak setuju (sts) sebesar 3. maka dengan demikian skor nilai yang paling tinggi yang di berikan oleh responden adalah pernyataan tidak setuju. Yang artinya rata – rata responden banyak memberikan jawaban setuju.

3. Uji Asumsi Klasik

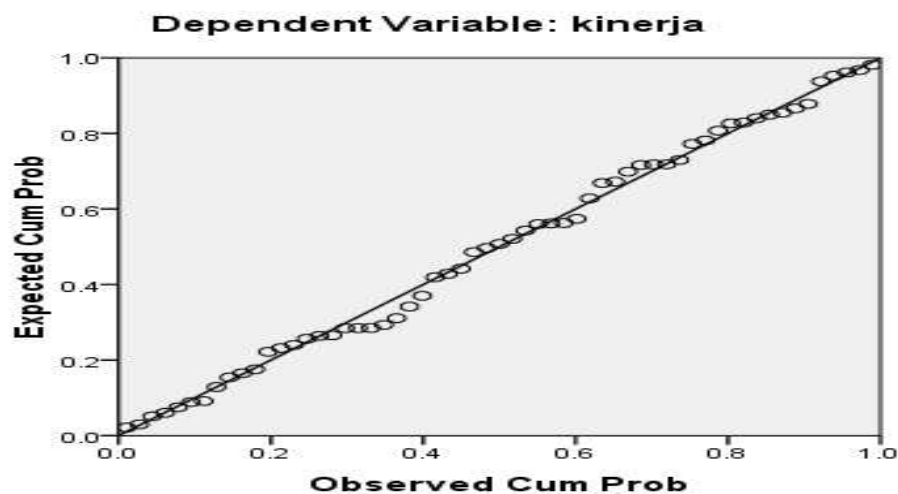
a. Uji normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal.

Kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1 P-P Plot



Sumber : data diolah 2018

Dari gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji *multikolinieritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya kolerasi antara variabel bebas. *Multi kolinieritas* terjadi jika ada hubungan yang linier yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multi kolinieritas di dalam model adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel – variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis matrik kolerasi variabel – variabel bebas, jika ada kolerasi yang cukup tinggi maka hal ini merupakan indikasi adanya multi kolinieritas.
- 3) Melihat nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Tabel 4.9
Tabel VIF

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	gaya_kepemimpinan	.988	1.012
	stres_kerja	.992	1.008
	Insentif	.992	1.008

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.9 diatas terlihat nilai toleransi berada < 1.0 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) berada > 1.0 . Maka dengan demikian model regresi ini tidak terjadi *multikolinieritas*.

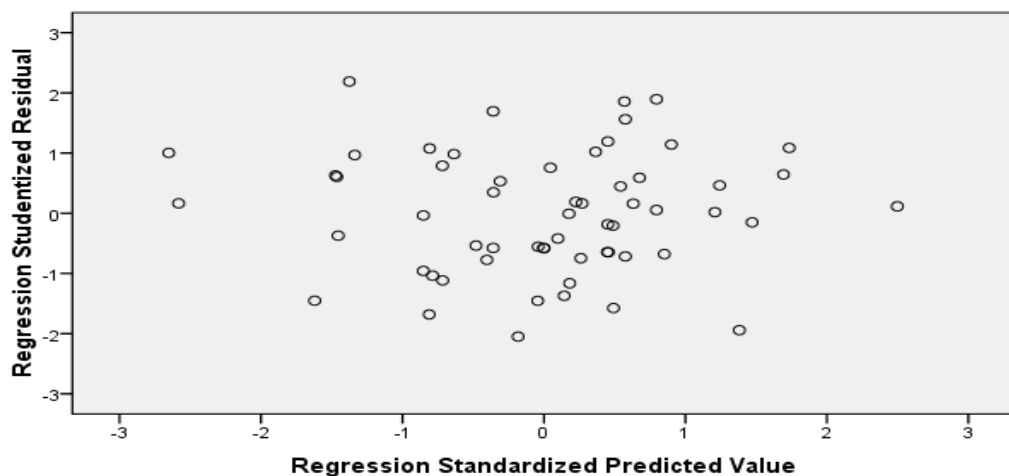
c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka

disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.2. scatter plot
Dependent Variable: kinerja



Sumber : data diolah 2018

Dari gambar 4.2 diatas dapat di lihat bahwa titik – titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Data

a. Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda ini di gunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen variabel) gaya kepemimpinan (x_1), stres kerja (x_2) dan insentif (x_3) terhadap variabel terikat (dependen variabel) yaitu kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan insentif Terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat) digunakanlah analisis regresi linier berganda dengan memakai rumus di bawah ini :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Stress Kerja
- X_3 = Insentif

Berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah menggunakan sofwer SPSS 16 di perolehlah hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.327	7.148		2.004	.050
	gaya_kepemimpinan	.744	.215	.395	3.466	.001
	stres_kerja	-.314	.134	-.267	-2.343	.023
	Insentif	.251	.115	.248	2.176	.034

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah 2018

pada tabel 4.10 diperoleh hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 14.327 + 0,744 X1 + -0,314 X2 + 0,251 X3$$

Berdasarkan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil regresi, konstanta di dapat mempunyai nilai sebesar 14.327 yang artinya apabila variabel bebas yang ada pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja dan insentif tidak memberikan pengaruh maka berarti kinerja karyawan sebesar 14.327
- 2) Dari hasil regresi di dapat bahwa nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,744 dan bertanda positif yang artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka akan semakin baiklah kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat.
- 3) Dari hasil regresi di dapatkan bahwa nilai koefisien stres kerja sebesar -0,314 dan bertanda negatif yang artinya apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan membaik PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantau prapat dan begitu juga sebaliknya.
- 4) Dari hasil regresi di dapatkan bahwa nilai koefisien insentif sebesar 0,251 dan bertanda positif yang artinya semakin tinggi insentif maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat.

b. Uji hipotesis

1). Uji T (parsial)

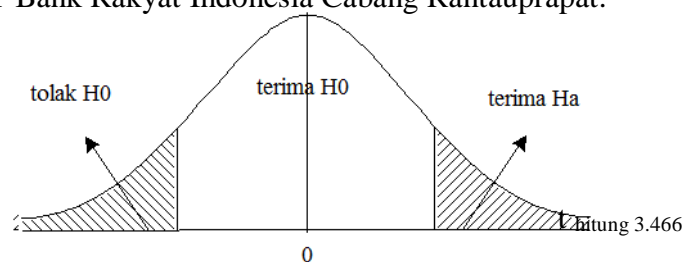
Tabel 4.11
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.327	7.148		2.004	.050
	gaya_kepemimpinan	.744	.215	.395	3.466	.001
	stres_kerja	-.314	.134	-.267	-2.343	.023
	Insentif	.251	.115	.248	2.176	.034

a. Dependent Variable: kinerja

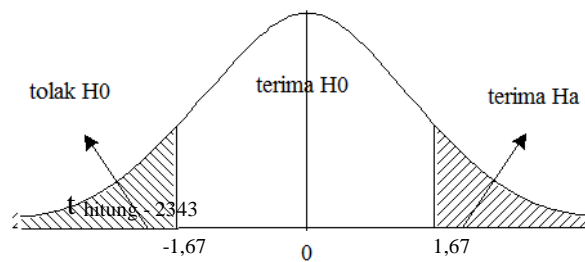
Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui sebagai berikut:

- a) Pada gambar 4.3 Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3.466 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (1.67) atau nilai sig 0,001 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah di peroleh maka H_0 di tolak untuk variabel gaya kepemimpinan ,dengan demikian secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat.



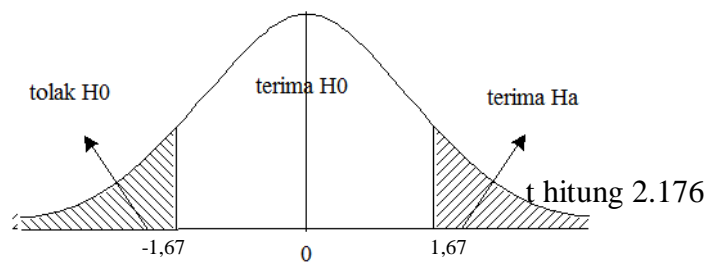
Gambar 4.3 Kriteria penarikan keputusan

- b) Pada gambar 4.4 Nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar -2.343 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (-1.67) atau nilai sig 0,023 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah di peroleh maka H_0 di tolak untuk variabel stres kerja, dengan demikian secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang rantauprapat



Gambar 4.4 Kriteria penarikan keputusan

- c) Pada gambar 4.5 Nilai t_{hitung} untuk variabel insentif sebesar 2.176 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (1.67) atau nilai sig 0,034 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah di peroleh maka H_0 di tolak untuk variabel insentif, dengan demikian secara parsial variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat.



Gambar 4.5 Kriteria penarikan keputusan

Hasil diatas menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel gaya kepemimpinan (x_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja (x_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel insentif (x_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat.

2) Uji F (simultan)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, stress kerja dan insentif) secara bersama – sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang

Rantauprapat. Nilai f tabel pada penelitian ini di dapat sebesar 2.76 dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Pengujian ini di lakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai f_{tabel} dengan kriteria keputusan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 di terima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 di tolak

Tabel 4.12
Uji F

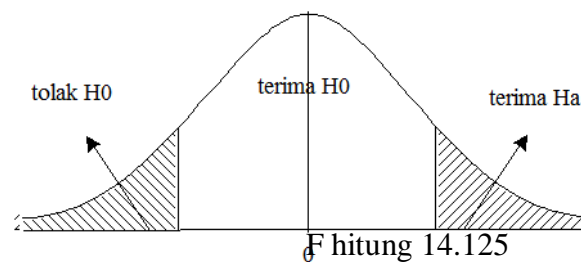
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.863	3	150.954	7.591	.000 ^a
	Residual	1093.781	55	19.887		
	Total	1546.644	58			

a. Predictors: (Constant), insentif, stres_kerja, gaya_kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah 2018

Bedasarkan tabel 4.12 di peroleh f_{hitung} sebesar 7,591 dan lebih besar dari f_{tabel} 2.76. dan signifikansinya adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 di tolak dan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan .



Gambar 4.6 Kriteria penarikan keputusan

Maka dengan demikian terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja dan insentif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4.13
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.254	4.459

a. Predictors: (Constant), insentif, stres_kerja, gaya_kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.13 dapat di lihat pada kolom adjusted R square sebesar 0,254 atau setara 25,4%. Yang dimana artinya sumbangsih variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. bank BRI cabang rantau perapat sebesar 25,4% . Dan sisanya 74,6% (100% - 25,4% = 74,6%) di jelaskan oleh variabel lainnya.

C. Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian bahwa H0 di tolak, yang artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat sebesar 74,4 %. Dengan demikian apabila gaya kepemimpinan membaik maka kinerja karyawan juga akan membaik PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kurang efesiennya kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat. Karena berdasarkan angket yang di sebarakan peneliti kepada para responden masih ada sebagian responden yang memberi pernyataan kurang setuju atau tidak setuju pada variabel gaya kepemimpinan sehingga kinerja

yang di tunjukkan oleh PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantau prapat kurang memuaskan. Sebagai salah satu gambaran adalah masalah “Pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota.” masih ada beberapa yang memberi pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa pimpinan kurang peduli terhadap konflik yang terjadi pada karyawannya. Maka dari itu pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantau prapat harus lebih peduli terhadap konflik – konflik yang terjadi di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantau prapat.

Maka Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantau prapat. Dan penelitian ini mendukung penelitian dari sari, dkk (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian bahwa H_0 di tolak, yang artinya bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantau prapat sebesar -31,4%. Dengan demikian apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan membaik di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantau prapat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kurang efesiennya kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantau prapat di karenakan stres kerja karyawan yang sangat tinggi. Karena berdasarkan angket yang di sebarakan peneliti kepada para responden masih ada sebagian responden

yang memberi pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju pada variabel stres kerja. Hal yang demikian menunjukkan bahwa stres kerja yang di tunjukkan karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat sangat tinggi. Sebagai salah satu gambaran adalah masalah “Saya tidak pernah mendapatkan Tekanan atau desakan waktu dari atasan.” masih ada beberapa yang memberi pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini berarti bahwa pimpinan selalu menekan karyawannya saat bekerja sehingga berdampak kepada memburuknya kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat. Maka dari itu pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat harus mengurangi tekanan tekanan kerja yang di berikan kepada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat.

Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat. Penelitian ini mendukung penelitian nony dan maulida (2017) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Sudirman Pekanbaru.

3. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

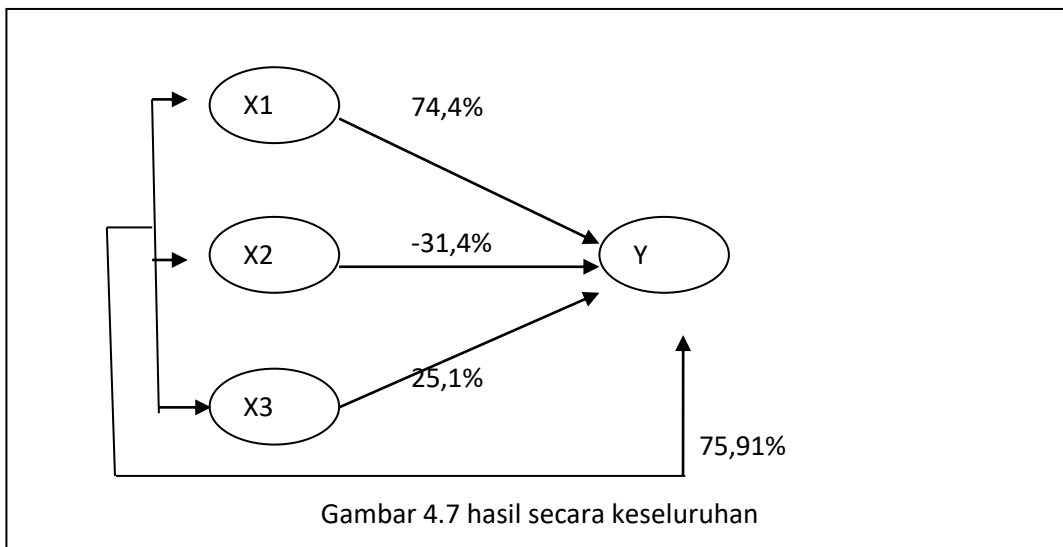
Dari hasil penelitian bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat sebesar 25,1 %. Dengan demikian artinya semakin baik insentif yang di berikan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat, maka semakin baik juga kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwasanya kurangnya insentif yang diberikan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat sehingga berdampak kepada memburuknya kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat. Karena berdasarkan angket yang di sebarakan peneliti kepada para responden masih ada yang memberi pernyataan kurang setuju atau tidak setuju . Sebagai salah satu gambaran adalah masalah ” Saya selalu mendapat tanda jasa atau penghargaan bila kinerja saya baik.” pada butir pernyataan tersebut masih ada dari responden yang memberi pernyataan tidak setuju yang dimana artinya insentif yang di berikan baik itu berupa tanda jasa atau penghargaan bila kinerja karyawan baik di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat belum tepat sasaran pemberiannya. Maka dari itu bagi pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat harus lebih memeperhatikan insentif balas jasa kepada karyawan yang bekerja dengan baik agar kinerja karyawan juga membaik di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat.

Maka Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa insentif adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat. Penelitian ini mendukung penelitian nony dan maulida (2017) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Sudirman Pekanbaru.

4. Pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian didapatkan H_0 ditolak yang dimana artinya ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat sebesar 7.591, artinya apabila semua variabel semakin membaik maka akan semakin membaik pula kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat.



BAB V

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat.

B. Saran

1. PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat harus menyelesaikan konflik – konflik yang ada diantara karyawan untuk meningkat kinerja karyawan
2. PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat harus mengurangi tekanan – tekanan yang di berikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

3. Pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Rantauprapat harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinannya dan meningkatkan insentif karyawan untuk mengurangi stres kerja pada karyawan yang berdampak nantinya kepada kinerja karyawan
4. Tesis ini di perbolehkan untuk dijadikan bahan referensi di penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Charles D, Spielberger, 2003. *Stres Kerja dan perilaku*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- George, R, Terry, Leslie W. Rue. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Handoko. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009.. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Miftah, Thoha. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid I, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarwoto, 2000, *Dasar-Dasar Organisasi Management*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wibowo.2012. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Divisi Buku Perguruan Tinggi

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

JURNAL

Emmy ermawati dan Noer Aisyah Barlian (2018). Pengaruh Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kompensasi non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan di klinik swasta kabupaten lumajang”. *E-journal progres conferce, vol Ino 1 agustus 2018*

Jiwo Wangso dan Kartanto Broto Harsono.2003. “The Effect Of Work Environment And Incentives On Employee Productivity At PT Ara Shoes Indonesia Semarang” *e- Jurnal sosioekotekno, 3-4*.

Koesmono, Teman, 2007, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya”, *e- Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Universitas Kristen Petra Surabaya, Vol. 9 (1) Maret: 30-40*

Porwani, Sri. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim. *E-Jurnal Manajemen Vol. 11 No. 2 Politeknik Darussalam Palembang*.

Risqon, Mochamad dan Didik purwadi, (2012), Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *e- Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol 13, No 1, Juni 2012*.

Sari, diandra. 2012. meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.. *Skripsi. Universitas Makassar*

Nony syafriani, Yusni maulida (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cab.Sudirman pekan baru. *E-jurnal, tepak manajemen bisnis vol IX No. 1 Jan 2017*

RIWAYAT HIDUP

Nama : Ahmad Fauzi
Tempat, Tgl Lahir : Kisaran, 8 Agustus 1991
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Kawin
Alamat Sekarang : Jalan S.M Raja No 57
Kel. Bakaran Batu, Kec. Rantau Selatan , Kota Rantauprapat
Telephone : +62813 9704 4894
Email : ahmaadfauzii@gmail.com



PENDIDIKAN

- 1997 – 2003 **SD Swasta Perguruan Panglima Polem**
- 2003 – 2006 **SMP Swasta Perguruan Panglima Polem**
- 2006 – 2009 **SMA Negeri 2 Rantauprapat**
- 2009 – 2015 **S1 – Universitas Sumatera Utara**
- 2017 – 2018 **S2 - Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Medan, September 2018

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : Satu Berkas

Yth, Bapak/Ibu

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG RANTAUPRAPAT”, dengan ini saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk bersedia menjawab beberapa pertanyaan angket yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya diisi apa adanya sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu alami. Oleh karena itu, data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaanya.

Demikianlah pengantar ini dibuat. Atas perhatian, bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

Ahmad Fauzi

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRESS KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG RANTAUPRAPAT

PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Petunjuk Pengisian

Jawablah pernyataan berikut ini dengan mengisi jawaban pada kotak yang telah disediakan dengan memberikantanda ceklisch (√). Jawablah pernyataan tersebut dengan sejujurnya. Angket ini hanya digunakan untuk bahan penelitian semata.

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : _____(Diisi oleh peneliti)

Tanggal/Bulan/Tahun : ____/September/2018

JenisKelamin :: Laki laki Perempuan

Usia : < 20 tahun 21 – 30 tahun 31 – 40 tahun
 41 – 50 tahun > tahun

Tingkat Pendidikan : SMA Diploma S1 S2 S3

MasaKerja : < 5 tahun 6 – 10 tahun 11 – 15 tahun
 16 – 20 tahun > tahun

Pada bagian ini bapak/ibu diminta memberikan tanda ceklisch (√) pada salah satu kotak pernyataan yang menurut bapak/ibu tepat.

KRITERIA JAWABAN

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

GAYA KEPEMIMPINAN

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
HUBUNGAN PEMIMPIN						
1	Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan karyawan/ pegawai					
2	Pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota					
3	Pimpinan selalu melakukan kontrol timbal balik antara pimpinan dan bawahan					
4	Pimpinan selalu hadir saat karyawan membutuhkan arahan dan instruksi					
STRUKTUR TUGAS						
5	Pemimpin selalu memberikan perintah/ pekerjaan pada bawahan					
6	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya					
7	Pimpinan selalu memberi tahu durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan					

STRESS KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
ON THE JOB						
1	Saya mendapatkan beban kerja yang sesuai, dari atasan					
2	Saya tidak pernah mendapatkan Tekanan atau desakan waktu dari atasan					
3	Saya mendapat Wewenang yang mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab					
OFF THE JOB						
4	Saya lihat financial yang di miliki perusahaan sudah sangat kuat					
5	Saya senang bercerita dengan teman kantor tentang perubahan ditempat tinggal saya					
6	Saya selalu sabar menanggapi masalah pribadi yang di utarakan teman saat bekerja.					

INSENTIF

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
INSENTIF MATERIAL						
1	Bonus yang diberikan sebagai balasan jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima dan diberikan secara sekaligus dan pada suatu waktu di masa yang akan datang.					
2	Komisi yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diteruskan kepada pekerjanya bagian penjualan.					
3	Kompensasi program balas jasa yang meliputi pembayaran di kemudian hari.					
5	Pembuatan rumah dinas diberikan untuk jajaran supervisor, dan pinca					
6	Biaya pindah, diberikan untuk semua pekerjadengan grade diatas 6					
INSENTIF NON MATERIAL						
7	Saya selalu mendapat tanda jasa atau penghargaan bila kinerja saya baik					
8	Bagi saya Pemberian piagam penghargaan, bagi pekerja yang sudah mengabdikan selama 10 tahun sudah layak					
9	Saya selalu mendapat pujian oleh atasan saya bila kinerja saya baik					

KINERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KUALITAS PEKERJA						
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh kantor dapat saya capai dengan baik dan optimal					
2	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain					
3	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh pimpinan					
KUANTITAS PEKERJA						
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
5	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh kantor					
6	Selamabekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
SUPERVISI						
7	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
8	Atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas					
9	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan					
KEHADIRAN						
10	Karyawan yang bersangkutan selalu datang lebih awal dari jam kantor					
11	Karyawan yang bersangkutan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja.					
12	Karyawan yg selalu terlambat doa pagi di beri sanksi					

VARIABEL STRESS KERJA

no. respon	a	b	c	d	e	f	jumlah
1	1	1	1	1	2	2	8
2	2	2	2	2	2	2	12
3	2	2	2	2	3	3	14
4	2	2	2	2	3	3	14
5	2	2	2	2	2	2	12
6	1	1	1	1	2	2	8
7	2	2	2	2	2	2	12
8	1	1	1	1	1	1	6
9	2	2	2	2	3	3	14
10	2	2	2	2	2	2	12
11	1	1	1	1	1	1	6
12	2	2	2	2	2	2	12
13	2	2	2	2	3	3	14
14	2	2	2	2	3	3	14
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	3	3	3	3	18
17	1	1	1	1	1	1	6
18	2	2	2	2	2	2	12
19	2	2	2	2	3	3	14
20	1	1	1	1	1	1	6
21	3	3	4	4	4	3	21
22	3	3	3	3	3	3	18
23	1	1	1	1	2	2	8
24	1	1	1	1	1	1	6
25	2	2	2	2	3	3	14
26	2	2	2	2	3	3	14
27	2	2	2	2	3	3	14
28	1	1	1	1	1	1	6
29	1	1	1	1	1	1	6
30	1	1	1	1	2	2	8
31	2	2	2	2	2	2	12
32	1	1	1	1	1	1	6
33	2	2	2	2	3	3	14
34	2	2	2	2	2	2	12
35	1	1	1	1	2	2	8
36	2	2	2	2	2	2	12
37	5	4	1	4	4	5	23
38	2	2	2	2	3	3	14
39	2	2	2	2	3	3	14
40	1	1	1	1	1	1	6
41	1	1	1	1	2	2	8
42	1	1	1	1	1	1	6
43	2	2	2	2	3	3	14
44	2	2	2	2	3	3	14
45	2	2	2	2	2	2	12
46	1	1	1	1	2	2	8

47	2	2	2	2	2	2	12
48	4	4	4	4	4	4	24
49	2	2	2	2	3	3	14
50	1	1	1	1	1	1	6
51	2	2	2	2	2	2	12
52	1	1	1	1	2	2	8
53	2	2	2	2	2	2	12
54	2	2	2	2	3	3	14
55	1	1	1	1	1	1	6
56	2	2	2	2	2	2	12
57	1	1	1	1	2	2	8
58	2	2	2	2	2	2	12
59	1	1	1	1	1	1	6
							676

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

n0.respon	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l
1	4	4	4	3	4	2	1	1	1	4	4	3
2	5	5	4	4	5	5	4	2	2	5	4	4
3	4	4	4	4	4	2	1	2	1	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	3	1	1	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4
6	5	5	4	4	5	2	1	2	3	5	4	4
7	4	5	4	4	4	2	1	2	1	5	4	4
8	3	4	4	4	3	4	3	1	1	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4
10	4	4	4	4	4	2	1	2	1	4	4	4
11	4	5	4	4	4	5	3	3	1	5	4	4
12	4	4	4	3	4	2	1	1	1	4	4	3
13	5	5	5	4	5	4	4	3	2	5	5	4
14	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4
15	4	4	4	3	4	5	3	2	1	4	4	3
16	4	3	3	2	4	2	2	1	1	3	3	2
17	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
18	4	4	4	4	4	3	1	1	1	4	4	4
19	4	4	4	3	4	4	1	1	1	4	4	3
20	4	4	4	3	4	4	4	2	1	4	4	3
21	4	4	4	1	4	2	1	1	1	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
24	4	4	4	5	4	2	1	1	1	4	4	5
25	4	4	3	2	4	2	1	1	1	4	3	2
26	5	4	5	4	5	4	4	2	1	4	5	4
27	5	4	2	3	3	2	1	1	1	4	2	3
28	5	5	5	4	5	4	4	1	1	5	5	4
29	4	4	4	1	4	4	1	2	3	4	4	4
30	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	2
31	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4
32	4	4	3	2	4	3	3	1	1	4	3	2
33	5	4	5	1	5	2	1	1	1	4	5	4
34	5	4	2	3	3	2	1	3	2	4	2	3
35	4	4	3	2	4	4	4	1	1	4	3	2
36	5	4	5	1	5	2	1	1	2	4	5	4
37	5	4	2	3	3	5	4	1	1	4	2	3
38	3	4	4	1	3	3	1	1	2	4	4	4
39	4	4	4	4	4	5	3	2	1	4	4	4
40	4	4	4	4	4	5	4	1	1	4	4	4
41	4	4	4	1	4	3	3	2	2	4	4	4
42	5	4	5	5	5	4	2	3	1	4	5	5
43	5	4	4	4	5	4	3	1	1	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4
45	5	4	5	5	5	4	3	3	2	4	5	5
46	4	5	4	1	4	5	4	1	1	5	4	4
47	4	4	4	5	4	4	4	1	1	4	4	5
48	4	4	4	1	4	2	1	3	2	4	4	4
49	5	4	5	5	3	2	1	1	1	4	5	5
50	4	4	3	2	4	4	4	1	1	4	3	2
51	5	4	5	4	5	5	4	3	2	4	5	4
52	5	4	2	3	3	4	3	1	1	4	2	3
53	4	4	4	5	4	5	4	1	2	4	4	5
54	4	4	4	4	4	2	1	2	1	4	4	4
55	5	4	5	5	3	4	4	2	1	4	5	5
56	4	4	3	2	4	4	4	1	1	4	3	2
57	5	4	5	4	5	4	3	1	1	4	5	4
58	5	4	2	3	3	4	2	1	1	4	2	3
59	5	4	5	5	5	4	4	1	1	4	5	5

jumlah
35
49
38
46
42
44
40
39
42
38
46
35
51
41
41
30
44
38
37
41
34
43
44
39
31
47
31
48
39
39
41
34
38
34
36
39
37
34
43
43
39
48
43
42
50
42
44
37
41
36
50
35
46
38
47
36
45
34
48
76

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,541 ^a	,293	,254	4,459	,293	7,591	3

a. Predictors: (Constant), insentif, stres_kerja, gaya_kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452,863	3	150,954	7,591	,000 ^b
	Residual	1093,781	55	19,887		
	Total	1546,644	58			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), insentif, stres_kerja, gaya_kepemimpinan

Coefficients^a

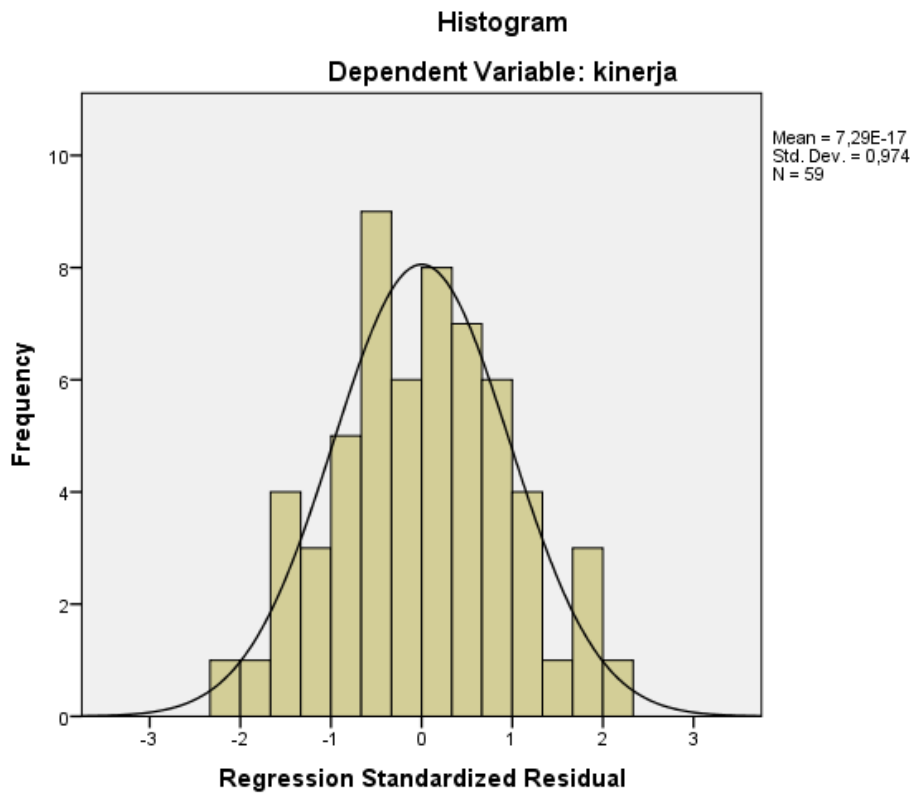
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,327	7,148		2,004	,050
	gaya_kepemimpinan	,744	,215	,395	3,466	,001
	stres_kerja	-,314	,134	-,267	-2,343	,023
	insentif	,251	,115	,248	2,176	,034

Coefficients^a

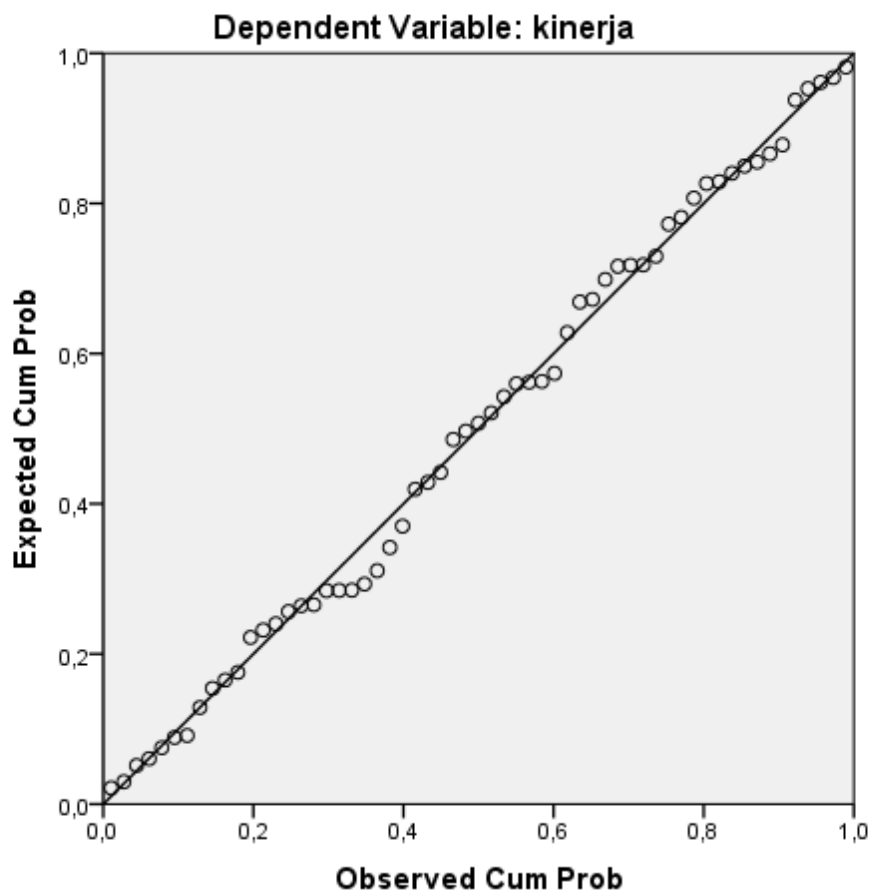
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	gaya_kepemimpinan	,988	1,012
	stres_kerja	,992	1,008
	insentif	,992	1,008

a. Dependent Variable: kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja

