

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BSI Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating KCP Medan Petisah

¹Lena Mardiana Silaen, ²Nurul Jannah

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Islam

² Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Surel : ¹ mardianalena22@gmail.com, ² Jnurul1992@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BSI dengan reward sebagai variabel moderating KCP Petisah, Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif dan pendekatan survey, dimana pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang mencari hubungan antara variabel independent dan dependent yang berupa sebab akibat antara dua variabel atau lebih, dan pendekatan survey merupakan pendekatan yang dilakukan di tempat penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah, Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer. Hasil penelitian menunjukkan Adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) dan kinerja karyawan (X_2) terhadap reward (Y) pada Bank Syariah Indonesia, dilihat dari nilai $f_{hitung} 86.642 > f_{tabel} 3.33$ dengan probabilitas $sig 0.000 < \alpha 0.05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan pengaruh kepemimpinan (X_1) dan gaya kinerja karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap reward (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan BSI, Reward

Abstracts

This study aims to determine the effect of leadership on the performance of BSI employees with reward as a moderating variable of KCP Petisah. This study uses quantitative research, in this case the researcher uses an associative approach and a survey approach, where the associative approach is research that seeks the relationship between independent and dependent variables that in the form of cause and effect between two or more variables, and the survey approach is an approach carried out at the research site. This research was conducted at PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah, The data used in this study are secondary and primary data. The results showed that there was a significant influence between leadership (X_1) and employee performance (X_2) on reward (Y) at Bank Syariah Indonesia, seen from the $f_{count} 86,642 > f_{table} 3.33$ with a probability of $sig 0.000 < 0.05$ indicating H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be concluded that the influence of leadership (X_1) and employee performance style (X_2) has a significant effect on reward (Y).

Keywords: Leadership, BSI Employee Performance, Reward

Pendahuluan

Prinsip Islam dinyatakan secara tegas dalam UU No.10 Tahun 1998, yang kemudian diperbaharui dengan UU No.23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia dan UU No.3 Tahun 2004. Undang-undang ini memberikan arahan bagi bank konvensional untuk membuka cabang islam dan mengkonversi diri menjadi bank islam. Dalam hal ini Perbankan Syariah perlu melakukan pengembangan penilaian kinerja berbasis syariah untuk

meningkatkan kinerja manajemen dalam jangka panjang yang berpengaruh terhadap peningkatan budaya unggul perusahaan sebagai kunci daya saing lokal dan global. Keberlangsungan usaha bukan hanya dilihat dari performa material, tetapi nilai-nilai yang diyakini oleh pekerjanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.¹ Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya insani yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya insani yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan yang kecil tidak memerlukan tenaga-tenaga pimpinan yang professional. Hal ini disebabkan masih terbatasnya permasalahan yang dihadapi perusahaan tersebut. Pemilik perusahaan yang sekaligus merupakan pimpinan perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dan dibantu oleh beberapa orang dalam bidang administrasi dan pembukuan. Pada perusahaan yang lebih besar permasalahan yang dihadapi akan semakin kompleks. Hal ini mengakibatkan pihak manajemen tidak dapat lagi terlibat secara langsung di dalam setiap aspek kegiatan perusahaan. Manajemen memerlukan penambahan sumber daya baik dalam segi kuantitas maupun dalam segi kualitas. Hal ini sangat beralasan karena semakin berkembangnya suatu perusahaan ruang lingkupnya juga akan semakin luas dan kompleks sehingga pemilik, pemimpin perusahaan dan karyawan telah terpisah menurut fungsinya masing-masing dan bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan akan memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja pegawai. Selain kurangnya dukungan atasan, faktor lainnya yang disinyalir menyebabkan kinerja karyawan yang belum optimal adalah belum tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya. Kinerja Karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya Kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan BPRS Puduarta Insani agar dapat bersaing dengan diperlukan adanya gaya kepemimpinan. Peneliti pada saat melakukan magang PT. Bank Syariah Indonesia mencoba memberikan beberapa pertanyaan kepada karyawan tentang gaya kepemimpinan yang dipakai adalah gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan partisipatif, hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun karena gaya kepemimpinan seperti ini pemimpin berkuasa penuh terhadap program-program yang akan dibuat, bawahan wajib mengikuti perintah dan jika ada masukan dari para bawahan pimpinan akan tetap mengambil keputusan seperti apa yang telah diprogramkan sebelumnya, hal ini menyebabkan karyawan menjadi tertekan terhadap kebijakan yang dibuat, rutinitas kerja yang membosankan dan bawahan tidak dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.

¹Nawawi, Hadari, "Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan. Perusahaan dan Industri". (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006). Hal.63

Pimpinan di BSI terkadang juga kurang menyadari betapa pentingnya dan berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya, pemimpin kurang memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional, serta pemimpin kurang menyadari pentingnya reward yang ada di bank untuk memotivasi lagi pegawai dalam mencari nasabah baru.

Pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*).

Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, Reward merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.²

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan di atas, maka pokok masalah yang diteliti adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan kinerja karyawan secara bersama-sama terhadap pemberian reward di PT. Bank Syariah Indonesia?

Landasan Teoritis Kepemimpinan

Kepemimpinan akan sangat ditentukan oleh karakteristik dan tingkah laku pemimpin itu sendiri. Seiring dengan perkembangan teknologi, kepemimpinan memegang peranan penting bagi suatu organisasi. Kesuksesan ataupun kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dinilai dapat memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja pegawai.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.⁴ Kinerja juga merupakan keluaran juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi

² Raja Ali, dkk, Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar, (Makasar : UNHAS, 2011), 25

³Prawirosentono Suryadi. "Kebijakan Kinerja Karyawan". (Yogyakarta:BPFE, 2008).

Hal.2

⁴ Zainur, Muhammad Roziqin. "Kepuasan Kerja". (Malang: Everroes Press, 2010).hal. 41

dalam waktu tertentu.⁵Karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarkan telah ditetapkan terlebih dahulu.⁶

dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan yang meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan- tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.⁷

a. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran". Dimensi kerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi.⁸Dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.⁹ Indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :¹⁰

a) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

⁵ Wirawan. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". (Jakarta: Salemba Empat, 2009).hal

5

⁶ Hasibuan Malayu. "Manajemen Sumber Daya Manusia". (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).hal. 12

⁷Dale Timple dalam Siti Munafiah. "Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang. (Skripsi, FE Universitas Negeri Yogyakarta, 2011).hal 10-11

⁸ Wirawan. *Op.cit.* hal. 53

⁹*Ibid*, hal. 54.

¹⁰Prawirosentono, Suryadi. *Op.cit.* hal. 27-32

Reward

Menurut bahasa kata reward berarti ganjaran, hadiah, upah.¹¹ Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi reward merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan.¹²

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.¹³ Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.¹⁴ Sistem reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai- nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.¹⁵

Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, reward yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, reward adalah feedback positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.¹⁶

Macam-Macam Reward

Reward dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

Reward Intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu :

- a) Penyelesaian (Completion)
- b) Pencapaian (Achievement)
- c) Otonomi (Autonomy)
- d) Pertumbuhan pribadi (Personal growth)

Reward Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).¹⁷

Jadi reward juga berarti ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam bentuk positif disebut reward.

¹¹ John Echols dan Hasan Shadilly, Kamus Inggris Indonesia, (Jakarta: PT Gramedia utama, 1976), 184.

¹² J.P. Chaplin, Kamus Lengkap Psikologi, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004), cet. ke-9, 436.

¹³ Bambang Nugroho, Reward dan Punishment, (Jakarta: Buletin CiptaKarya, Departemen Pekerjaan Umum, edisi no 6, 2006), 5.

¹⁴ Henry Simamora, Manajemen Sumberdaya Manusia, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 514.

¹⁵ Ibid., 152

¹⁶ GalihDwiKoencoro, Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja, skripsi, (Universitas Brawijaya, 2013), 25

¹⁷ Ivanceviche, Perilaku manajemen..., 226-227

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja

karyawan H2 : Terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap reward

H3 : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kinerja karyawan terhadap reward

Metodologi Penelitian

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini merupakan penelitian yang disusun untuk melihat dan mengetahui pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif dan pendekatan survey, dimana pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang mencari hubungan antara variabel independent dan dependent yang berupa sebab akibat antara dua variabel atau lebih, dan pendekatan survey merupakan pendekatan yang dilakukan di tempat penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Angket (Kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.¹⁸

Tabel III.II
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

C. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian data kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambil data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Adapun sumber-sumber tersebut adalah Kuesioner (angket), wawancara dan pengamatan langsung pada karyawan BSI yang berjumlah 152 orang dengan menggunakan sampling jenuh.

2. Data Sekunder

Yaitu data sekunder dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data dan komunikasi, yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan dan jumlah karyawan.

¹⁸ Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". (Bandung : ALFABETA, 2009). Hal.142

D. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang benar/ tepat untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas dari setiap butir pertanyaan, dengan rumus korelasi sebagai berikut¹⁹:

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$
 (Sugiyono, 2008, hal. 276)

Dimana:

n : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$: jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$: jumlah hasil kali variabel x dan y Hipotesisnya

adalah:

a. $H_0 : \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

b. $H_1 : \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed <

b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed >

E. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun merupakan alat ukur yang dapat dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha. Berikut merupakan rumus Cronbach Alpha menurut Azuar Juliandi (2013, hal 86) adalah sebagai berikut²⁰:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Dimana:

r : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

σ_i^2 : varians total

Kriteria pengujinya:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas alpha $\geq 0,6$ maka instrumen dinyatakan reliabel.

2. Jika nilai koefisien reliabilitas alpha $\leq 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji data dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus di bawah ini.

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh faktor-faktor fundamental, yaitu pengaruh kepemimpinan, kinerja Karyawan, dan reward, dengan menggunakan regresi berganda dengan tingkat signifikan 95% dan $\alpha = 0,05$. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:²¹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y	= Reward
a	= Konstanta
b ₁ dan b ₂	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X ₁	= Pengaruh Kepemimpinan Islam
X ₂	= Kinerja Karyawan

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.²²

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

Dimana:

D	: Koefisien determinasi
$(R_{yx1x2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi, uji F dan t.

3. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Syarat dari regresi linier adalah adanya kenormalan data. Sering kali dijumpai keharusan untuk menguji kenormalan. Tujuan dari normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti distribusi normal yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng. Pendekatan grafik dan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Pendekatan kolmogorov-smirnov adalah suatu alternatif yang meletakkan dasar-dasar teoritis.²³

b. uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum

²¹ Azuar, *op. cit.* Hal. 160

²² Gulo, W. "Metodologi Penelitian". (Jakarta: Grasindo, 2006). Hal. 89

²³ *Ibid*, Hal. 186

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.²⁴

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:²⁵

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

- a. $H_0 : \rho = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b. $H_1 : \rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed <
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed >

5. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1: \rho \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Pengolahan Data

1. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) terhadap Reward (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:²⁶

Berikut adalah rumus dari regresi berganda:

$$Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan

Y = Reward

B = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien dari masing masing variabel

²⁴Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS".(Semarang : UNDIP, 2009). Hal.96

²⁵ *Ibid*, Hal. 161.

²⁶ Azuar, *op. cit.* Hal. 160

- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Kinerja Karyawan
- E = Error

Tabel IV.VIII
Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.348	3.064		1.419	.167		
Kepemimpinan	.113	.138	.107	.819	.419	.290	3.443
Kinerja Karyawan	.796	.125	.834	6.390	.000	.290	3.443

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X1 dan X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.IX
Model summary Ganda dan R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 ^a	.857	.847	1.45327	1.853

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal, Gaya kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel di atas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,926. Sedangkan R-Square adalah 0,857 atau 85,7%, menunjukkan sekitar 85,7% variabel (Y) kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) terhadap reward (Y) adalah 85,7% sisanya 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil pengujian Statistiknya: ²⁷

Tabel IV.X
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.847	1.453

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

b. Dependent Variable: Reward

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel IV.XI

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

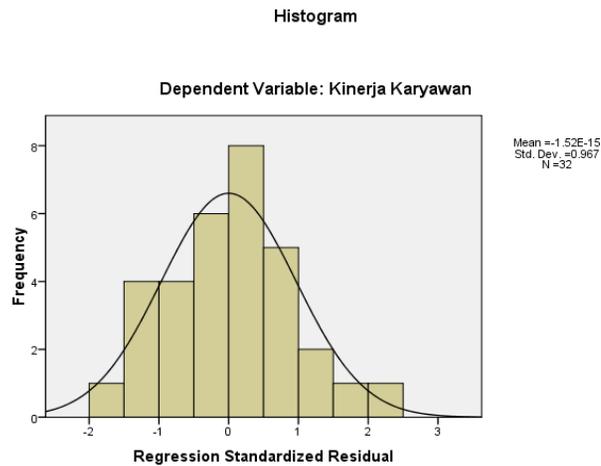
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40560559
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.090
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.657
Asymp. Sig. (2-tailed)		.782

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model garis regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal yaitu $0.782 > 0.05$.

²⁷ W, Gulo. "Metodologi Penelitian". (Jakarta: Grasindo, 2006). Hal. 89.



Gambar IV.II Normalitas

Berdasarkan Gambar IV.II di atas diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan.

b. Uji Multikolienaritas

Uji Multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.²⁸

Tabel IV.XII

Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.290	3.443
	Reward	.290	3.443

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

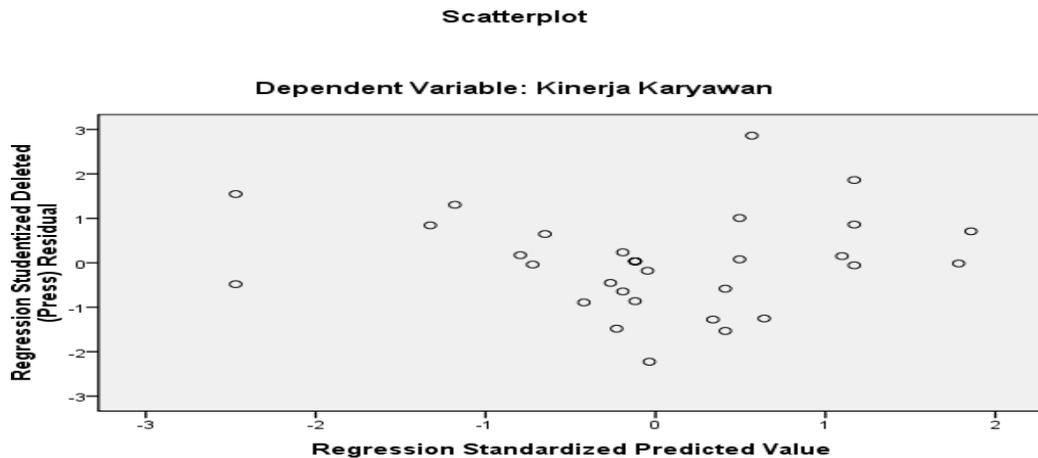
Variabel kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5) sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu kepengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan

²⁸ *Ibid*, Hal. 161.

yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.II Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat arti dari masing masing koefisien regresi berganda digunakan uji t.

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16.0 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut.

1) Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.XIII (Uji t Parsial)

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.348	3.064		1.419	.167
	Pengendalian Internal	.113	.138	.107	.819	.419
	Gaya Kepemimpinan Islam	.796	.125	.834	6.390	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Pada tabel di atas terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh nilai thitung 819 Dengan derajat kebebasan (dk) $n2 = 32 - 2 = 30$ adalah 2.042 , dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya

thitung $819 < t_{tabel} 2.042$ dan diperoleh sig pada pengendalian internal (X_1) $0.419 > 0.05$ maka H_a diterima, artinya pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Gaya Kepemimpinan islam terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan islam secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.XIV
Uji t (Parsial)

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.348	3.064		1.419	.167
kepemimpinan	.113	.138	.107	.819	.419
Kinerja karyawan	.796	.125	.834	6.390	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Pada tabel di atas terdapat pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh nilai thitung 6.390. Dengan derajat kebebasan (dk) $n - 2 = 32 - 2 = 30$ adalah 2.042 , dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya thitung $6.390 > t_{tabel} 2.042$, dan diperoleh nilai sig kinerja karyawan (X_2) $0.000 < 0.05$, dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0.05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial kinerja karyawan (X_2) mempengaruhi reward (Y).

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh antara kepemimpinan (X_1) terhadap reward (Y) pada PT. Bank syariah Indonesia, dilihat dari nilai thitung $819 < t_{tabel} 2.042$ dan diperoleh sig pada pengendalian internal (X_1) $0.419 > 0.05$ maka H_a diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap reward.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap reward (Y) pada PT. Bank syariah Indonesia, dilihat dari nilai thitung $6.390 > t_{tabel} 2.042$, dan diperoleh nilai sig gaya kepemimpinan islam (X_2) $0.000 < 0.05$, dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0.05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial kinerja karyawan (X_2) mempengaruhi reward (Y).

3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, Maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

Pimpinan PT. Bank Syariah Indonesia harus lebih meningkatkan kinerja karyawan dan pemantauan karyawan dengan cara melakukan audit secara berkala agar tidak terjadi penyimpangan, dan memantau langsung pekerjaan karyawan termasuk melakukan seleksi

penerimaan karyawan dengan ketat, sehingga karyawan yang ada benar-benar sesuai dan berkompeten dibidangnya.

Daftar Pustaka

Ali Raja, dkk, Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar,(Makasar : UNHAS, 2011)

Dale Timple dalam Siti Munafiah. *“Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang.* (Skripsi, FE Universitas Negeri Yogyakarta, 2011).

Ghozali, Imam, *“Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS”*.(Semarang : UNDIP, 2009). Hasibuan Malayu. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).

John Echols dan Hasan Shadilly, Kamus Inggris Indonesia,(Jakarta: PT Gramedia utama, 1976).

J.P. Chaplin, Kamus Lengkap Psikologi,(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004), cet. ke-9.

Koencoro Galih Dwi, Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja, skripsi, (Universitas Brawijaya, 2013).

Nawawi, Hadari, *“Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan. Perusahaan dan Industri”*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006).

Nugroho Bambang, Reward dan Punishment,(Jakarta: Buletin CiptaKarya, Departemen Pekerjaan Umum, edisi no 6, 2006).

Prawirosentono Suryadi. *“Kebijakan Kinerja Karyawan”*. (Yogyakarta:BPFE, 2008). Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. (Bandung : ALFABETA, 2009). Zainur, Muhammad Roziqin. *“Kepuasan Kerja”*. (Malang: Everroes Press, 2010).

Wirawan. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*. (Jakarta: Salemba Empat, 2009).

Simamora Henry, Manajemen Sumberdaya Manusia,(Yogyakarta: STIE YKPN, 2004). W, Gulo. *“Metodologi Penelitian”*. (Jakarta: Grasindo, 2006).