ARTIKEL

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTPN KOTA KEDIRI

Oleh:

HENDIK PRASETYA
NPM. 13.1.02.02.0589

Dibimbing oleh :

1. **Drs. E.c. ICHSANNUDIN., M.M.**
2. **EDY DJOKO S. S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Hendik prasetya
NPM	:13.02.02.0589
Telepun/HP	: 083848349384
Alamat Surel (Email)	: Hendikprasetya94@gmail.com
Judul Artikel	:Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kota Kediri
Fakultas – Program Studi	: FE/Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Kampus I Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,……
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Drs. E.c. Ichsannudin.,M.M. NIDN. 0723105703	Edy Djoko S. S.E., M.M. NIDN. 0715106203	Hendik Prasetya NPM. 13.1.02.02.0589

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTPN KOTA KEDIRI

Hendik Prasetya
13.1.02.02.0589
FE/Manajemen
Email : Hendikprasetya94@gmail.com
Drs. E.c. Ichsannudin., M.M. dan Edy Djoko S. S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini adalah bahwasanya sebagai salah satu dalam meraih gelar sarjana S1 Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kota Kediri. Berlatar belakang penelitian di Bank BTPN Kota Kediri.

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa motivasi dari seorang pemimpin, kompensasi yang baik dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank BTPN Kota Kediri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Kota Kediri , (2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Kota Kediri, (3) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Kota Kediri, (4) Pengaruh signifikan motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kota Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) dimana semua anggota dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kota Kediri, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kineja karyawan pada Bank BTPN Kota Kediri, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kota Kediri. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karywan Bank BTPN Kota Kediri. Dari hasil penelitian didapatkan hasil persamaan analisis regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = -2{,}855 + 0.335X_1 + 0.507\ X_2 + 0.073\ X_3}$$

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial (individu) dari masing-masing variabel motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) secara simultan atau bersama-sama variabel motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Persaingan di dunia bisnis saat ini cukup ketat, karena banyak pengusaha yang membuka usaha dengan bentuk dan jenis yang sama. Sehingga tidak bisa dihindari pengusaha – pengusaha harus siap bersaing dengan pengusaha yang lainnya. Pengusaha harus memiliki keunggulan dan kemampuan dalam memenangkan persaingan dengan tujuan agar usahanya dapat terus berkembang secara pesat. Mengingat kondisi tersebut maka tidak bisa di hindari bahwa pengusaha yang ingin mewujudkan tujuannya harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil. Sumber daya yang berkualitas yaitu sumber daya yang mampu berkinerja tinggi sekaligus melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Menurut Sudarmayanti (2010: 163), "Motivasi merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi Sumber Daya Manusia". Motivasi bisa dilakukan melalui pengembangan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, pantang menyerah dan menghindari kata putus asa. Sebuah perusahaan yang mampu bersaing dan berkembang dengan cepat dapat membuktikan bahwa perusahaan tersebut mempunyai SDM yang berkualitas baik.

Supaya SDM berkualitas maka diperlukan kompensasi dan gaya kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin yang baik maka pemimpin perusahaan tersebut mampu menjadi panutan karyawan yang ada di perusahaannya dengan baik. Dua dari sekian banyak faktor yang merupakan bagian dari kinerja yang juga merupakan ukuran baik buruknya kinerja seseorang adalah kualitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Menurut Martoyo (2014:154) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan. Apabila motivasi yang di terapkan manager dilakukan secara rutin maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Motivasi kerja

dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja disuatu perusahaan atau organisasi, dan berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Seorang karyawan perusahaan agar mampu bekerja dengan baik dan maksimal harus selalu memiliki motivasi yang baik demi bisa tercapainya suatu tujuan perusahaan dengan maksimal.

Menurut Handoko (2014:183) kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan untuk balas jasa untuk kerja mereka maka apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerjanya maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal bahkan memutuskan untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Menurut Krismono (2011: 27) kompensasi dalam bentuk kinerja karyawan dalam melaksanakan kebijakan kompensasi, perlu dikaji adanya peraturan tentang kompensasi dengan maksud agar dapat memberikan balas jasa kepada karyawan secara adil dan secara stuktur sehingga akan memperlancar terhadap kinerja karyawan dapat digunakan untuk mempermudah yang seharusnya didapat oleh kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2014:42) gaya kepemimpinana adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila tingkat motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam perusahaan meningkat maka kinerja karyawan akan tinggi.

Bank BTPN merupakan Bank Swasta Nasional yang memiliki status sebagai Bank tabungan kemudian berganti Bank umum pada tanggal 22 Maret 1993. Bank BTPN memiliki aktivitas pelayanan operasional kepada nasabah , baik simpanan maupun pinjaman, disamping itu Bank BTPN merupakan Bank pensiunan Nasional. Lebih akrabnya

masyarakat menyebut Bank Adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbank kan , yang berdiri sejak 1958 dan kantor pusatnya berada di Jakarta dan sebelumnya berada di daerah Bandung Jawa Barat, dan Bank ini merupakan Bank yang berstatus Devisa. Bank BTPN yang bergerak dibidang perbankan, tampaknya juga dikarenakan dengan persaingan usaha antar perbangkan permasalahan kinerja, tepatnya masalah kualitas dan penyelesaian pekerjaan sesuai sebagai upaya agar usaha dibidang keuangan dapat tercapai dan mampu menghadapi persaingan yang ketat maka dilakukan motivasi dan pemberian kompensasi serta gaya kepemimpinan supaya karyawan bekerja baik, memiliki tingkat efisiensi yang tinggi serta efektifitas kerja yang tepat waktu yang ditentukan.

Dengan berdasar latar belakang masalah tersebut Peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Penelitian **"Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Bank BTPN Kediri"**.

II. METODE

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini diperlukan instrumen berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2015: 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun yang menjadi alasan peneliti untuk menggunakan kuesioner adalah karena peneliti ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif yang mana data yang dibutuhkan berasal dari responden.

Pada penelitian ini instrumen penelitian ini akan diuji menggunakan validitas dan reliabilitas sebagai alat ukur suatu instrumen yang akan diujikan. Oleh sebab itu pada penelitian dengan kuisioner, uji reliabilitas dan validitas sangat dibutuhkan.

A. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) uji validitas adalah kevalidan atau keafsahan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sedangkan menurut Ghozali

(2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Menurut Sugiyono (2015 : 125) Responden yang diperlukan untuk melakukan uji validitas adalah sebanyak 32 responden. Nilai 32 responden adalah standar minimal. Hasil korelasi r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari tabel statistik *product moment* pada derajat bebas n=2 dan alpha sebesar 5% sebesar 0,349 untuk jumlah responden sebanyak 32 orang. Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah :

1) Jika r hitung > r tabel (pada taraf signifikasi 5%) dan bernilai positif, maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).

2) Jika r hitung < r tabel (pada taraf signifikasi 5%), maka item pertanyaan tersebut tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).

B. Reabilitas

Menurut Ghozali (2011 : 42) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik, *cronbach alpha* (α). Menurut Ghozali (2011 : 42) Suatu variabel dikatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika koefisien *Cronbach alpha* (α) > 0,60 menunjukkan reliable
2) Jika koefisien *Cronbach alpha* (α) < 0,60 menunjukkan tidak reliabel.

C. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2015 : 17) Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi hasil dari penyebaran angket yang diberukan pada semu karyawan Bank BTPN Kota Kediri.

Dalam penelitian ini sumber data penelitian yang digunakan adalah sumber data primer. Menurut Sugiyono (2015 : 17) Data sekunder merupakan sumber data penelitian

yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersususn dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Sumber data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini adalah sumber tertulis seperti buku, majalah ilmiah dan dokumen – dokumen dari pihak yang terkait mengenai masalah yang diteliti.

D. Langkah Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015: 224) teknik pengumpulandata adalah langkah yang strategis dalam melukukan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua cara, yaitu studi lapangan (*Field Research*) dan studi kepustakaan (*Library Research*). Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi Lapangan (Field Research)

a. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2015: 142) Kuisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan kuisioner yaitu dengan menyebar angket kepada semua Karyawan Bank BTPN Kediri.

b. Dokumentasi

Menurut Sanusi (2014: 114) dokumentasi di-lakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelem-bagaan. Peneliti tinggal menyalin sesuai dengan kebutuhan.

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2015: 145) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang langsung diperoleh dari

jawaban responden dengan cara mengadakan tanya jawab. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Menurut Sugiyono (2015: 137) Studi kepustakaan adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mempelajari literature yang dapat menunjang serta melengkapi data yang diperlukan serta berguna bagi penyusunan penelitian ini. Data skunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan melalui berbagai jurnal, buku- buku teori, artikel masalah pemasaran maupun artikel yang diambil dari internet.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kota Kediri tahun 2018. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kota Kediri. Artinya semakin baik sikap pemimpin dalam menerapkan motivasi pada karyawan berakibat pada semakin tinggi kinerja karyawan di Bank BTPN Kota Kediri.
2. Terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kota Kediri. Artinya semakin baik kompensasi yang di peroleh semua karyawan dari perusahaan berakibat pada semakin tinggi kinerja karyawan di Bank BTPN Kota Kediri.
3. Terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kota Kediri. Artinya

semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin perusahaan berakibat pada semakin tinggi kinerja karyawan di Bank BTPN Kota Kediri.

4. Terbukti bahwa motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BTPN Kota Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Amalia, Nila. 2013. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Abadi Nganjuk.* Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.

Astutik, Dwi. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kab Nganjuk*. Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.

Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Ghozali, Imam. 2013. *AplikasiAnalisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ke empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisis Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2012 " *Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.

LPPM. 2017. *Panduan Penulisan Karya Tulis Ilmiah.* Kediri : Universitas Nusantara PGRI.

Mulyadi, Harry. 2014. *Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*. FIP UNP, (offline), tersedia diunduh 11 April 2017.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.

Sari, Eva. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekar PT. Gudang*

Garam, Tbk Di Kota Kediri. Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.

Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta

Wahjono., Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta *:* Salemba Empat

Yunita, Irma. 2011.*Analisis Stres Kerja dan Dispilin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Harja Gunatama Lestari Bandung*. Skripsi. Bandung: Universitas Komputer Indonesia. (Online), tersedia: diunduh 19 April 2017.