Pengaruh Kepemimpinan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara

Influence of Leadership and Awards on Employee Performance at PT Bank QNB Indonesia Mangga Dua Branch North Jakarta

[1]Firda Sphanella, [2]Dudung Abdurrahman
[1,2]Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
e-mail: [1]sphanella@gmail.com, [2]abahdar@gmail.com

Abstract. Through this research the purpose of the research is to find out the leadership and performance of employees, assess how the employee's performance, and analyze the performance of employees and employees. This research was conducted at PT. Bank QNB Indonesia Branch of Mangga Dua North Jakarta which is engaged in Banking established since 1913. The research method is a descriptive and verification analysis that processes data using the help of SPSS 23 for Windows. The sampling method uses the sampling technique which in this study is census sampling. With a total of 30 employees at PT. Bank QNB Indonesia Branch of Mangga Dua North Jakarta. The independent variables studied in the study are Leadership (X1) and Award (X2) for the Employee Performance variable (Y). data is done by using questionnaire. The results of this study conclude that: 1) the level of leadership at PT. QNB Bank Indonesia Branch of Mangga Dua North Jakarta is categorized as Very High, 2) Level of PT. Bank QNB Indonesia Branch of Mangga Dua North Jakarta, including Category Very High, 3) Employee Performance at PT. Bank QNB Indonesia Branch of Mangga Dua North Jakarta is Categorized as Very High, 4) Leadership partially have positive and significant impact on Employee Performance, 5) Positive partial and significant awards to Employee Performance, 6) Employee performance and leadership in a positive and significant simultaneous to Employee performance. In this study there is an influence between Leadership and Employee Performance at PT. Indonesia QNB Bank Mangga Dua Branch North Jakarta

Keywords: Leadership, Reward, Employee Performance

Abstrak. Melalui penelitian ini tujuan yang diangkat yaitu untuk mengetahui kepemimpinan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan, mengkaji bagaimana kinerja karyawan, serta menganalisis bagaimana pengaruh dari kepemimpinan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara yang bergerak dalam bidang Perbankan berdiri sejak tahun 1913 . Adapun metode penelitian yang digunakan berupa analisis deskriptif dan verifikatif yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS 23 for windows. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan di PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian berupa Kepemimpinan (X1) dan Penghargaan (X2) sedangkan untuk variabel terikat berupa Kinerja Karyawan (Y). pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) tingkat kepemimpinan pada PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara termasuk kategori Sangat Tinggi, 2) Tingkat Penghargaan PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara termasuk Kategori Sangat Tinggi, 3) Kinerja Karyawan pada PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara termasuk Kategori Sangat Tinggi , 4) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 5) Penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 6) Kinerja Karyawan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara

Kata Kunci: Kepemimpinan, Penghargaan, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Bank QNB Indonesia yang sebelumnya dikenal dengan nama NV Chunghwa

Shangyeh berdiri sejak tahun 1913 di Medan. Dengan pengalaman lebih dari 100 tahun di dunia perbankan, pada tahun 2011 memperkuat struktur permodalan melalui *right issue* yang menjadikan Qatar National Bank (QNB) sebagai pemegang saham pengendali dan kemudian berubah menjadi PT Bank QNB Kesawan Tbk. Di tahun 2 014 melalui *right issue* IV kepemilikan saham Qatar National Bank (QNB) naik menjadi 82,59% dan nama Bank berubah menjadi PT Bank QNB Indonesia Tbk. Pada tahun 2017, melalui *right issue* V kepemilikan saham QNB Group naik menjadi 90,96%.

QNB Group yang merupakan bank nomor satu di kawasan Timur Tengah dan Afrika Utara, terus meningkatkan kinerjanya. QNB baru-baru ini dianugerahi peringkat sebagai "Bank Terbaik di Timur Tengah" oleh majalah Euromoney dan terpilih sebagai "Salah Satu dari 50 Bank Teraman di Dunia" oleh majalah Global Finance di tahun 2013.

Nitisemito (1982) menyatakan bahwa Penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang). Tetapi pemberian reward yang terjadi di Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara tidak sesuai dengan teori *Nitisemito* yang telah disebutkan.

Dengan masalah yang terjadi di PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua maka menurut penulis permasalahan ini layak untuk diteliti dengan judul "**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK QNB INDONESIA CABANG MANGGA DUA JAKARTA UTARA"**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Bank QNB Indonesia?
2. Bagaimana Kepemimpinan pada Bank QNB Indonesia?
3. Bagaimana Penghargaan pada Bank QNB Indonesia?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank QNB Indonesia?
5. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank QNB Indonesia?
6. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Bank QNB Indonesia?

Tujuan penelitian didasarkan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen yang dikomparasikan. Dengan mengikuti penjelasan diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Bank QNB Indonesia
2. Untuk mengetahui kepemimpinan pada Bank QNB Indonesia
3. Untuk mengetahui penghargaan pada Bank QNB Indonesia
4. Menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank QNB Indonesia
5. Menganalisis seberapa besar pengaruh Kondisi penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Bank QNB Indonesia
6. Menganalisis seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan Bank QNB Indonesia

B. Landasan Teori

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Wahjosumidjo (1987:11): Pengertian kepemimpinan menurut Wahjosumidjo adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (personality), kemampuan (ability), dan kesanggupan (capability), kepemimpinan sebagai rangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antarhubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi.

Reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran, hadiah, atau memberikan peghargaan (Echols,1997:485). Reward adalah buah dari sebuah kerja keras seseorang atau satu tim. Reward dapat juga dikatakan pencapaian yang luar biasa dalam kehidupan ini. Apapun bentuk pencapainya dan seberapa ukurannya, tiap-tiap orang relatif/tidaklah sama(Kevin,2012). Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan atau kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi,reward juga bertujuan agar seseorang giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Uji T Pengaruh Kepemimpinan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.916	3.820		-3.381	.002
	kepemimpinan	1.050	.088	.914	11.909	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 11.909 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,052 (11.909>2,052) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05).Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji T Pengaruh Penghargaan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.770	4.097		3.117	.004
	Penghargaan	1.941	.399	.677	4.862	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 4.862 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2.052 (4.862>2.052) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05).Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya Penghargan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji F pengaruh Kepemimpinan dan Penghargaan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145.347	2	572.673	72.254	.000[b]
	Residual	213.996	27	7.926		
	Total	1359.343	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 72,254 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 3,34 (72.254>3,34) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima Artinya Kepemimpinan dan Penghargaan berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Kepemimpinan pada PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori *Tinggi*. Artinya bahwa Kepemimpinan yang dirasakan sudah tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang keseluruhannya bernilai tinggi yaitu dimensi Karakteristik Kepemimpinan, Kepemimpinan Efektif, Upaya Menciptakan Suasana, Tanggung Jawab Pemimpin, Kepemimpinan Kharismatik. Namun demikian ditemui indikator yang dirasakan masih rendah yaitu kemampuan pemimpin cepat mengambil keputusan. .
2. Tingkat Penghargaan pada PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori *Tinggi*. Artinya bahwa Penghargaan yang diberikan PT. Bank

QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara dinilai sudah tinggi/baik, terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan dalam mengukur variabel Penghargaan yang dirasakan sudah tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang keseluruhannya bernilai tinggi yaitu dimensi Financial Reward dan Non Financial Reward . Namun dari total skor yang paling rendah adalah tingkat intensif yang diberikan perusahaan.

3. Artinya pimpinan harus lebih memperhatikan kembali intensif yang diberikan kepada karyawan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja dan memberikan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dan visi misi perusahaan.
   Kinerja Karyawan pada PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara berdasarkan perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori *Tinggi*. Artinya bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara dinilai sudah tinggi/baik, terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan bernilai tinggi dari dimensi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian. Namun dalam dimensi masih ditemuinya indikator yang mendapatkan skor bernilai rendah yaitu tingkat Absensi Karyawan. Hal tersebut harus menjadi perhatian perusahaan agar dapat ditingkatkan lagi dan lebih memperhatikan kinerja karyawannya.
4. Variabel X_1 memiliki nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. Karena nilai thitung (11.909) > ttabel (2,056), maka H0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_1 secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Variabel X_2 memiliki nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel. Karena nilai thitung (4.862) > ttabel (2,056), maka H0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_2 secara parsial penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
   Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan (XI) Dan Penghargaan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran kepada PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara sebagai bahan pertimbang perusahaan yaiut sebagai berikut :

1. Pihak PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara dapat mengembangkan kemampuan pemimpin untuk cepat tanggap mengambil keputusan dalam menghadapi masalah dan resiko yang harus ditanggung oleh perusahaan dengan cara memberikan pelatihan kepada para pemimpin atau dengan cara memberikan pengarahan lebih agar pemimpin dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.
2. Pimpinan PT. Bank QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara harus lebih memperhatikan kembali intensif yang diberikan sebagai motivasi kepada karyawan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja dan memberikan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dan visi misi perusahaan
3. Dalam variabel kinerja karyawan masih terdapat indikator yang mendapatkan skor rendah yaitu Absensi Karyawan. Hal tersebut harus menjadi perhatian perusahaan agar dapat ditingkatkan lagi motivasi kepada para karyawan agar lebih rajin dan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah,2003 Manajemen Sumber Daya Manusia Graha IlmuYogyakarta

Alex S. Nitisemito, 1982, Manajemen Personalia Jakarta: Ghalia Indonesia.

Arikunto, Suharsimi. (2005). ManajemenPenelitian. Jakarta: RinekaCipta.

Achmad Sani, Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UIN-Maliki Press. Malang.

Byars, Lloyd. L. And Rue, Leslie. W., 2000, 6th ed, Human Resource Management, The Mc Graw-Hill, North America.

Dharma, Surya. 2004. Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta

Gordon,Thomas. 1996, Rajawali, Jakarta Mar"at. 1983, Ghalia, Indonesia

Gibson, Ronald F. 1994. Principles Of Composite Material Mechanics. NewYork : Mc Graw Hill,Inc