

Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar

Sugeng Sukoco ⁽¹⁾
Satria Tirtayasa ⁽²⁾
Hazmanan Khair Pasaribu ⁽³⁾

Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾

sugengsukoco0606@gmail.com ⁽¹⁾
satriatirtayasa@umsu.ac.id ⁽²⁾
hazmanankhair@umsu.ac.id ⁽³⁾

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the leadership, incentives and training on the performance of employees at Bank Syariah Mandiri Pematangsiantar Branch. The population in this study is the population in this study is the employees who are in the office of Bank Syariah Mandiri Pematangsiantar Branch as much as 40 people.. The sample is used as many as 40 employees in Bank Syariah Mandiri Office, Pematangsiantar, amounting to 40 people. The data collection techniques in this study are documentation and poll list. Data analysis techniques using multiple linear regression analyses, classical assumption Test T, Test f and coefficient of determination. Data processing in this study uses the program SPSS 22.00 for Windows Software. Based on the results of the research conducted, the partial leadership testing has significant effect on employee performance. Incentive partial testing has significant effect on employee performance. Training partial testing has significant effect on employee performance. Simultaneous testing of leadership influences, incentives and training significantly affects employee performance.

Keywords: *leadership; incentives; training; employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan, insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang ada di Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar sebanyak 40 orang.. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan yang ada di Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi dan daftar angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS 22.00 for Windows*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian simultan pengaruh kepemimpinan, insentif dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan; Insentif; Pelatihan; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktifitas suatu perusahaan, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Secara umum, perusahaan perbankan syariah adalah sebuah lembaga keuangan yang aktifitasnya mengumpulkan dana dari masyarakat dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dengan sistem bagi hasil sebagai keuntungannya.

Kantor Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik dengan membawa visi menjadi bank syariah terpercaya pilihan mitra usaha dan memiliki beberapa misi, diantaranya mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan, mengutamakan penghimpunan dana konsumen dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM, merekrut dan mengembangkan karyawan profesional dalam lingkungan kerja yang sehat, mengembangkan nilai-nilai syariah universal, dan menyelenggarakan operasional bank sesuai standar perbankan yang sehat. Karyawan menjadi salah satu tulang punggung Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar dalam memberikan pelayanan dan jasa kepada nasabah.

Kendala utama yang dihadapi oleh para karyawan pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar dalam meningkatkan kerjanya adalah kepemimpinan, insentif dan pelatihan. Tiga faktor ini sangat menonjol dan dominan dibanding faktor yang mempengaruhi kinerja seperti telah disebut diatas. Tiga hal tersebut sangat besar pengaruhnya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selain itu, cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian insentif secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja

sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Menurut Mustofa (dalam Samsudin, 2006) Insentif adalah pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan didasarkan pada jabatannya namun karena perbedaan prestasi kerja. Dan hal lain yang juga dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Pelatihan. Dimana pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Salah satu tugas karyawan adalah memasarkan produk bank baik pembiayaan maupun tabungan, investigasi dan verifikasi awal calon nasabah, memastikan kelengkapan dokumen pembiayaan dan laporan kondisi nasabah, menjaga kualitas pembiayaan nasabah dan membina hubungan baik dengan nasabah. Semua hal ini tentu harus adanya pelatihan untuk karyawan bank. Pelatihan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam menghadapi secara langsung calon nasabah. Tentu pelatihan karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Pianda (2018:11) dan dalam penelitian Dewi dan Darma (2017) kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sedangkan menurut Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dan menurut Sulaksono (2015:91) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari hasil belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Kepemimpinan

Menurut Afriani dalam Silalahi (2002) dan dalam penelitian Wiandari dan Darma (2017), kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi perilaku oranglain, baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Soekarso dan Putong (2015:13) pada dasarnya kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien

kearah pencapaian tujuan. Keberadaan kepemimpinan menjadi lebih penting untuk mengembangkan visi dan misi organisasi masa depan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain dan memotivasi individu-individu supaya bekerjasama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan perusahaan yang diinginkan (didukung juga oleh penelitian dari Angka dan Darma, 2016 serta Asri dan Darma, 2020).

Insentif

Menurut Nurdin dan Shaleh (2018:93) serta dalam penelitian Yudiastra dan Darma (2015) insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap. Sama seperti yang dikemukakan oleh Maziah dalam buku Hasibuan (2001:117) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Dengan demikian dapat disimpulkan insentif diberikan dalam rangka menaikkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa insentif tersebut sebagai hadiah kepada seorang karyawan/ pegawai berdasarkan pada kinerja individualnya yang sudah melewati standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan

Pelatihan

Menurut Santoso (2012:1) dan dalam penelitian Dewi dan Darma (2017) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Sedangkan menurut Sudaryo dalam buku Rivai (2010:211) pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkat pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Triasmoko dalam buku Mondy (2008 : 210) Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keahlian, pengetahuan, pengalaman secara sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karena kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Seorang pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar dan mampu menunjukkan jalan yang baik atau benar, namun dapat pula dituntut untuk mengepalai suatu pekerjaan atau kegiatan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari keterampilan saja namun dilihat juga dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bahrum dan Sinaga, 2015) dan (Muizu, 2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan hasil kerja atau output agar tujuan dari perusahaan tersebut bisa tercapai. Hasil kerja atau kinerja setiap karyawan berbeda-beda dan hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah insentif mampu mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Karena hal tersebut karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar insentif yang diterima meningkat. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yusuf dan Asyhari, 2017) dan (Mustofa, 2017) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

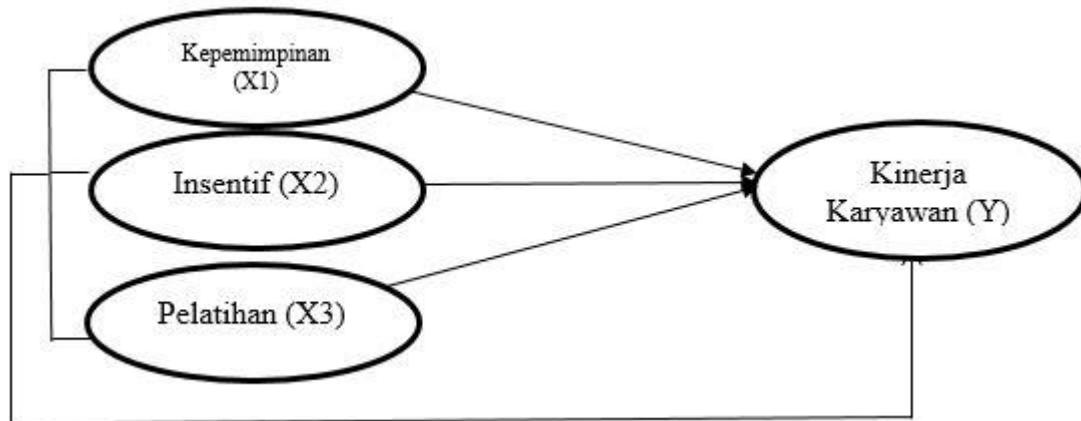
Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Santoso (2012:1) “pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu”. Pelatihan dapat di artikan sebagai peran paling penting di dalam perusahaan karena, pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang positif dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Melalui pelatihan lah kinerja karyawan bisa di ukur baik atau tidak. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sandhy, 2018) dan (Dahmiri dan Sakta, 2014) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah kepemimpinan, insentif dan pelatihan. Semakin baik faktor tersebut dilaksanakan, maka akan semakin baik dampaknya bagi para karyawan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah :

5. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar.
6. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar.
7. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar.
8. Ada pengaruh kepemimpinan, insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini menggunakan tiga buah variabel bebas kepemimpinan, insentif dan pelatihan dan menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Tujuannya untuk mengetahui apakah ada hubungannya antara kepemimpinan, insentif dan pelatihan terhadap karyawan pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar Dalam pelaksanaan penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih

peneliti adalah Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang dimiliki instansi tersebut yaitu sebanyak 40 orang karyawan untuk menjadi sampel penelitian atau sampel jenuh.. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan penyebaran kuisioner yang diuji menggunakan uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui keerratan dari hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh kepemimpinan (X1), insentif (X2) dan pelatihan (X3) terhadap kinerja (Y) pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar maka dapat digunakan regresi linier berganda. Persamaan reglresi linier berganda dapat dilihatdari nilai koefisien B pada table berikut :

Tabel 1
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,435	8,207		4,196	,000
Kepemimpinan	,587	,232	,833	2,531	,016
Insentif	,616	,234	,615	2,774	,007
Pelatihan	,788	,262	,727	2,801	,005

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Jadi persamaan regresi linier berganda pada variable bimbingan teknis, fasilitas dan insentif adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

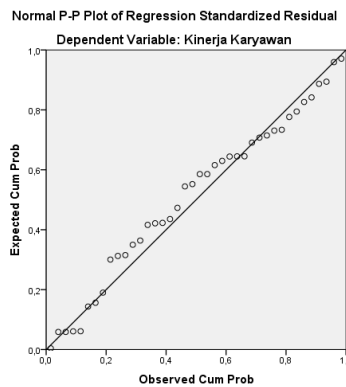
$$Y = 34,435 + 0,587X_1 + 0,616X_2 + 0,788X_3$$

Persamaan diatas bermakna jika kepemimpinan ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,587, jika insentif ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat 0,616 dan jika pelatihan ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat 0,788.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

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



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Gambar tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (Variabel Inflation Factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 2
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,277	3,607
Insentif	,276	3,628
Pelatihan	,932	1,073

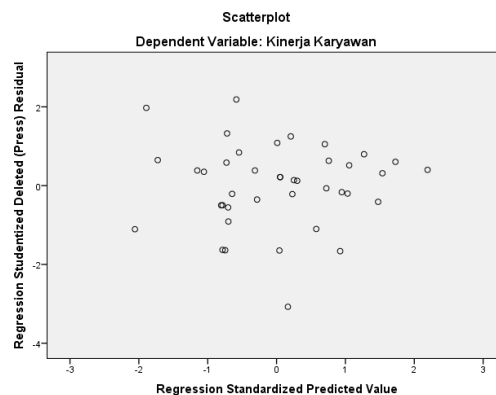
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Ketiga variable independen yakni bimbingan teknis (X1), fasilitas (X2) dan insentif (X3) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independen pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Asumsi klasik heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian varians dari variable suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu , maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah ketika tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Gambar tersebut memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji t

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Dimana uji t mencari t hitung dan membandingkan dengan t table apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Tabel 3
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,435	8,207		4,196	,000
Kepemimpinan	,587	,232	,833	2,531	,016
Insentif	,616	,234	,615	2,774	,007
Pelatihan	,788	,262	,727	2,801	,005

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel uji t variable kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,531 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,016 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. Menurut Soekarso dan Putong (2015:13) pada dasarnya kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan. Keberadaan kepemimpinan menjadi lebih penting untuk mengembangkan visi dan misi organisasi masa depan.

Pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari table uji t tentang variable insentif (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,774 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,007 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. Menurut Nurdin dan Shaleh (2018:93) “insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap”. Insentif adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja karyawan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitasnya.

Pengaruh Pelatihan (X3) terhadap Kinerja (Y)

Dari table uji t tentang variable pelatihan (X3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,801 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,005 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya pelatihan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. Menurut Santoso (2012:1) “pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu”. Sedangkan menurut Sudaryo dkk dalam buku Rivai (2010:211) “pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkat pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”.

Uji F

Uji simultan atau uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variable bebas yaitu bimbingan teknis (X1), fasilitas (X2) dan insentif (X3) terhadap kinerja (Y). Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variable memiliki koefisien sama dengan nol dengan ketentuan jika nilai probabilitas F (sig) pada table anova lebih kecil dari α 0,05.

Tabel 4
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,996	3	28,665	4,237	,015 ^b
	Residual	288,779	36	8,022		
	Total	344,775	39			

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Nilai F hitung pada gambar di atas adalah 4,237 lebih besar dari F table 2,84 dengan sig. 0,015 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima, berarti kepemimpinan (X1), insentif (X2) dan pelatihan (X3) terhadap kinerja (Y) pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variable-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjust R²*) yang kecil berarti kemampuan variable dependen adalah terbatas. Berikut adalah pengujian statistiknya :

Tabel 5
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,403 ^a	,262	,693	2,83225	1,684

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pada tabel Model Summary diperoleh nilai $R^2 = 0,262$. Artinya, variabel independen (kepemimpinan, insentif dan pelatihan) dapat menerangkan variabilitas sebesar 26,2% dari variabel dependen (Kinerja), sedangkan sisanya 73,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (dimana R^2 merupakan koefisien determinasi).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja kantor Bank Syariah Mandiri Cabang

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan signifikan pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahrum dan Sinaga, 2015) dan (Muizu, 2014). Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karena kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Seorang pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar dan mampu menunjukkan jalan yang baik atau benar, namun dapat pula dituntut untuk mengepalai suatu pekerjaan atau kegiatan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari keterampilan saja namun dilihat juga dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan signifikan pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf dan Asyhari, 2017) dan

(Mustofa, 2017). Sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan hasil kerja atau output agar tujuan dari perusahaan tersebut bisa tercapai. Hasil kerja atau kinerja setiap karyawan berbeda-beda dan hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah insentif mampu mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Karena hal tersebut karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar insentif yang diterima meningkat.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan signifikan pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sandhy, 2018) dan (Dahmiri dan Sakta, 2014). Menurut Santoso (2012:1) “pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu”. Pelatihan dapat di artikan sebagai peran paling penting di dalam perusahaan karena, pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang positif dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Melalui pelatihan lah kinerja karyawan bisa di ukur baik atau tidak.

Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan, insentif dan pelatihan terhadap kinerja menunjukkan bahwa Nilai F hitung adalah 4,327 lebih besar dari F table 2,84 dengan sig. 0,015 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X1), insentif (X2) dan pelatihan (X3) terhadap kinerja (Y) pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah kepemimpinan, insentif dan pelatihan. Semakin baik faktor tersebut dilaksanakan, maka akan semakin baik dampaknya bagi para karyawan.

PENUTUP

Setelah mengelola data dan menganalisis data dalam pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar, insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar, pelatihan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar dan kepemimpinan (X1), insentif (X2) dan pelatihan (X3) terhadap kinerja (Y) pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar.

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan tersebut maka penulis memberikan beberapa saran seperti diharapkan kepemimpinan yang lebih baik dalam memberi dorongan dan motivasi kerja bagi karyawan Kantor Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematang Siantar, tingkat pemberian insentif berdasarkan pengalaman dan lama kerja karyawan perlu ditingkatkan dan diperbaiki sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, pelatihan kerja harus lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat tercapai lebih maksimal, sehingga dengan demikian karyawan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lainnya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Angka, A.T., and Darma, G.S. (2016). The Impact of Leadership Style on Employee's Satisfaction, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **13** (1): 78-91.
- Asri, A. A. S. M. A. N., & Darma, G. S. (2020). Revealing the digital leadership spurs in 4.0 industrial revolution. *International Journal of Business, Economics & Management*, **3**(1), 93-100. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v3n1.135>
- Bahrum, S.P., Sinaga, I, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, **3** (2): 135-141.
- Dahmiri., Sakta, K. (2014). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, *Jurnal Mankeu*, **3** (1): 374-380.
- Dewi, A.A.I.S., and Darma, G.S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (1): 1-18.
- Mondy, R.W. (2008). *Human Resource Manajemen*. Dialih Bahasa Oleh Bayu Airlangga, M.M. Edisi Kesepuluh. PT Gelora Aksara Pratama.
- Muizu, W.O.Z. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, *Pekbis Jurnal*, **6** (1): 1-13.
- Mustofa, G. (2017). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Manajemen Bisnis*, **7** (2): 139-147.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah)*. Sukabumi : CV Jejak.
- Rismawati dan Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan)*. Celebes Media Perkasa.
- Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sandhy, M.K. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung, *Jurnal Manajemen*, **4** (2): 899-903.
- Santoso, B. (2012). *Skema dan Mekanisme Pelatihan (Panduan Penyelenggara Pelatihan)*. Jakarta: yayasan Terumbu Karang Indonesia.
- Silalahi, U. (2002). *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Argasindo.
- Soekarso dan Putong, I. (2015). *Kepemimpinan*. Buku dan Artikel Karya Iskandar Putong.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (2): 61-78.

- Yusuf, M., Asyhari, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Iondah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe, *Jurnal Mega Aktiva*, **6** (1): 48-53.
- Yudiasra, P.P., and Darma, G.S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **12** (1): 156-172.