

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA PAREPARE

Riska Suciati<sup>\*1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Asri<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>andiriskasuciantisompa@gmail.com, <sup>2</sup>ahmadmaryadi@gmail.com, <sup>3</sup>drasriwawo01@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Kepemimpinan, Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare. 2) pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank BTN Kantor cabang Parere. Penentuan sampel yaitu seluruh jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial kepemimpinan, reward dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare. Ini Berarti Bahwa kepemimpinan, reward dan lingkungan kerja Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare. Secara Simultan kepemimpinan, reward dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

**Kata kunci :** Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze 1) partially Leadership, Reward and Work Environment on Employee Performance at PT. State Savings Bank (Persero) Tbk. Parepare Branch Office. 2) the simultaneous influence of Leadership, Reward and Work Environment on the Performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk. Parepare Branch Office. 3) the most dominant variable influencing the performance of employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk. Parepare Branch Office.*

*This research was conducted on employees of Bank BTN Parere Office. Determination of the sample, namely the entire number of employees as many as 40 people. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the study concluded that: partially leadership, reward and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. State Savings Bank (Persero) Tbk. Parepare Branch Office. This means that leadership, reward and work environment can improve employee performance at PT. State Savings Bank (Persero) Tbk. Parepare Branch Office. Simultaneously leadership, reward and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. State Savings Bank (Persero) Tbk. Parepare Branch Office. Partially shows that the reward variable has a dominant effect on employee performance at PT. State Savings Bank (Persero) Tbk. Parepare Branch Office.*

**Keywords :** Leadership, Reward, Work Environment and Performance

### PENDAHULUAN

Peranan seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam penciptaan perilaku organisasi yang ideal, yaitu didasarkan pada pandangan bahwa kepentingan individu

dan kepentingan organisasi tidak harus berada di jalur yang bertentangan, tetapi pada kondisi yang selaras, di tengah kompleksitasnya kebutuhan individu. Dalam kerangka kehidupan organisasi, setiap anggota akan menunjukkan pola perilaku yang tidak mustahil berubah-ubah tergantung pada persepsinya masing-masing dan bobot yang diberikan kepada berbagai jenis kebutuhan yang ingin dipuaskannya. Sehingga tidak dapat disangkal bahwa salah satu tunjangan merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan pokok maupun kebutuhan-kebutuhan yang bersifat nonmaterial.

Kepemimpinan adalah kemampuan para pemimpin mempengaruhi para bawahannya sehingga para bawahannya bersedia secara sukarela melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan pemimpinnya. Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan. Fahmi (2016) sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan/instansi mampu memberikan tunjangan terhadap karyawan untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi. Memberikan tunjangan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin/manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan. Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan/instansi mampu memberikan tunjangan terhadap karyawan untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi. Memberikan tunjangan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin/manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan. Melihat fenomena yang terjadi, maka pemimpin lebih aktif melihat hasil kinerja karyawan agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan. Dengan demikian kiranya perlu dirumuskan secara mendalam, usaha-usaha secara terpadu dan berkesinambungan melalui penerapan pengaruh kepemimpinan, tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dikembangkan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

Menurut Hasibuan (2007), reward (penghargaan) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima sales dan karyawan lainnya sebagai imbalan atau jasa yang di berikan perusahaan. Menurut Henri Simamora (2004) reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Handoko (2003) reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Menurut Nawawi (2005), "reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya". Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Dengan kata lain, reward adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen,

reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang.

Lingkungan kerja adalah kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Maisal Adrizal (2020), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi Terhadap Semangat Pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan. lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan. kompensasi terhadap semangat dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan. hasil uji hipotesis secara simultan yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dapat disimpulkan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan.

Berdasarkan studi literatur pada bab sebelumnya dan mempertimbangkan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini mengenai kepemimpinan, tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

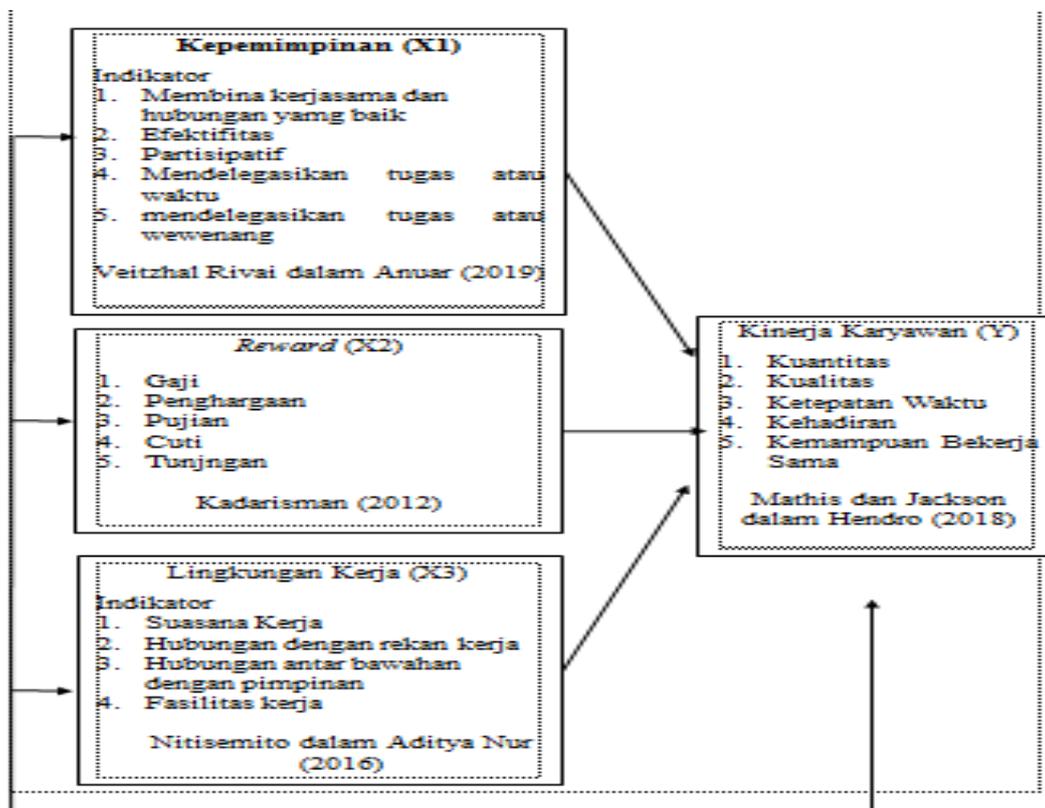
Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan Fahmi (2016). sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Menurut Abdurrahma Fathoni (2006) tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja.

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Kinerja Karyawan (prestasi kerja) menurut mangkunegara (2017) menyatakan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dengan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Diduga Kepemimpinan, reward dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.
2. Diduga Kepemimpinan, reward dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.
3. Diduga dari ketiga variabel tersebut yaitu, variabel kepemimpinan, reward dan lingkungan kerja terdapat variabel yang paling dominan.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, menggunakan dengan metode kuantitatif yaitu suatu metode yang menggunakan angka-angka yang dikelola menjadi informasi, metode ini penelitian ini menggunakan Teknik analisis korelasi untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Oleh karena itu maka hasil penelitian ini memberikan hasil dengan angka yang akurat berdasarkan hasil pengisian kuesioner di lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare sebanyak 40 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh yang menurut sugiono (2012) apabila populasi dibawah 100 orang maka dapat menggunakan secara

keseluruhan populasi tersebut. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang responden, sampel yang digunakan adalah Teknik sensus sampel yang artinya bahwa semua populasi mempunyai kesempatan yang sama sebagai responden. Dalam penelitian menggunakan Data Kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka, dari data yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Teknik pengumpulan data yaitu observasi dan Kuesioner.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan (X1), reward (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui besarnya pengaruh terhadap regresi linier berganda maka dapat dihitung dengan persamaan regresi berganda. Adapun persamaan yaitu seperti di bawah ini :

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Kepemimpinan
- X2 : Tunjangan
- X3 : Lingkungan Kerja
- A : konstanta
- b1 : koefisien regresi variabel kepemimpinan
- b2 : koefisien regresi variabel tunjangan
- b3 : koefisien regresi variabel lingkungan kerja

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validasi**

Variabel	Item Pertyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,761 >	0,30	Valid
	X1.2	0,723 >	0,30	Valid
	X1.3	0,882 >	0,30	Valid
	X1.4	0,635 >	0,30	Valid
	X1.5	0,902 >	0,30	Valid
Reward	X2.1	0,710 >	0,30	Valid
	X2.2	0,709 >	0,30	Valid
	X2.3	0,709 >	0,30	Valid
	X2.4	0,652 >	0,30	Valid
	X2.5	0,610 >	0,30	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,751 >	0,30	Valid
	X3.2	0,657 >	0,30	Valid
	X3.3	0,752 >	0,30	Valid
	X3.4	0,751 >	0,30	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,783 >	0,30	Valid
	Y2	0,736 >	0,30	Valid
	Y3	0,848 >	0,30	Valid
	Y4	0,705 >	0,30	Valid

Variabel	Item Pertyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y5	0,743 >	0,30	Valid

Sumber : *Data Hasil Olahan Data SPSS, 2023*

### Uji Realibilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	Indeks Koefisien Reliabilitas	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	.843	0,60	5	Realibel
<i>Reward</i>	.691	0,60	5	Realibel
Lingkungan Kerja	.693	0,60	4	Realibel
Kinerja Karyawan	.819	0,60	5	Realibel

Sumber : *Data Hasil Olahan Data SPSS, 2023*

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.848	2.914		-2.693	.011
Kepemimpinan	.288	.099	.292	2.904	.006
Reward	.813	.108	.670	7.518	.000
Lingkungan kerja	.354	.124	.283	2.861	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Hasil Olahan Data SPSS, 2023*

#### Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = -7,848 + 0.288X_1 + 0.813X_2 + 0.354X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (Y) adalah sebesar -7,848. Artinya jika variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Reward (X<sub>2</sub>), Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) bernilai Kinerja adalah sebesar -7,848.
- Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.288. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.288.
- Variabel Reward (X<sub>2</sub>) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.813. Artinya Reward memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan jika nilai Reward meningkat maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.813.
- Variabel Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.345. Artinya Lingkungan kerja memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja karyawan dan jika nilai Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.345.

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare adalah Reward ( $X_2$ ). Hal ini dapat dilihat melalui hasil koefisien regresi yakni sebesar 0,813 yang menunjukkan nilai koefisien regresi yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dari variabel yang lainnya

### Uji Hipotesis t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	$T_{hitung}$	Signifikansi
Kepemimpinan ( $X_1$ )	2,904	0,006
Reward ( $X_2$ )	7,518	0,000
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	2,861	0,007

Sumber : Data Hasil Olahan Data SPSS, 2023

- Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

Hasil pengujian Kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,904 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,683. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 2,904 > 1,683$  dan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

2. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

Hasil pengujian *reward* ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,518 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,683. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 7,518 > 1,683$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

Hasil pengujian Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,861 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,683. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 2,861 > 1,683$  dan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.925	3	48.642	33.691	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.975	36	1.444		
	Total	197.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Reward, Kepemimpinan

Sumber : Data Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Nilai f tabel dapat dilihat dari nilai df1 dan df2. Nilai df1 = k-1 dan nilai df2 = n-k. jumlah sampel pada penelitian ini yaitu (n) = 40, jumlah variabel bebas dan terikat (k) = 4 maka diperoleh nilai df1 = 4-1 = 3 dan nilai df2 = 40-3 = 37. Maka berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai F tabelnya sebesar 2,86.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 33.691 dengan signfikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar 33.691 > f tabel sebesar 2,86 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Kepemimpinan (X1), Reward (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

Uji β (Uji Dominan)

Tabel 6. Hasil Uji Beta (Variabel Dominan)

Variabel	Beta	Signifikansi
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0.292	0,006
Reward (X <sub>2</sub> )	0.670	0,000
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0.283	0,007

Sumber : Data Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Reward dan Lingkungan Kerja maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare adalah variabel reward dengan nilai beta sebesar 0.670, kemudian variabel kepemimpinan dengan nilai 0.293 dan variabel terendah adalah variabel lingkungan kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,283

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 <sup>a</sup>	.737	.715	1.202

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Reward, Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,737 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X1), Reward (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,737 atau 73,7 %. Variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Reward dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 26,3 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil hasil pengujian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hal ini terlihat dari t hitung lebih besar dari nilai t table dan signifikannya lebih besar dari margin errornya, hal ini berarti variabel kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare. Variabel kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja responden karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare secara umum relatif baik, hal ini terlihat dari jawaban responden pada kuesioner yang disebarkan sebagian besar memberikan jawaban sangat setuju dan setuju pada setiap item pernyataan

### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung lebih kecil dari t tabel dan signifikannya lebih kecil dari margin errornya, Hal ini menunjukkan pentingnya reward terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini secara parsial reward terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang. Menurut Hasibuan (2007), reward (penghargaan) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang di berikan perusahaan.

Maka dapat di simpulkan bahwa reward (penghargaan) yakni adalah imbalan yang di berikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian reward (penghargaan) bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja 70,0% responden menjawab setuju dalam menjawab pertanyaan : karyawan merasa memiliki rasa kekeluargaan terhadap rekan kerja. Hal ini yang menyebabkan adanya pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa di Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung lebih besar t table dan signifikansinya lebih kecil dari margin errornya, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dan merasa memiliki rasa kekeluargaan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik

### **Pengaruh Kepemimpina, Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 33.691 dengan signfikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar 33.691 > ftable sebesar 2,86 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan Kepemimpinan (X1), Reward (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

Hasil penelitian secara simultan, ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi ( $R^2$ ) = 0,737 atau 73,7%. Artinya kinerja karyawan dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerjanya perlu menggunakan ketiga variabel bebas, yaitu: Kepemimpinan, Reward dan Lingkungan Kerja. Sedangkan adanya sisa sebesar 0,263 atau 26,3% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang tepat dapat memperbesar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Reward dan Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.
2. Kepemimpinan, Reward dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.
3. Variabel Reward merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Amalia, P. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Pt. Human In Partner Yang Dipekerjakan Di Pt. Gramitrama Jaya Steel.

Acok, Singarimbun. (2012). Metode Penelitian Survey. Edisi Revisi. Jakarta. LP3ES.

- Anuar, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 10(1), 86–95. <https://Mail.Ekobis.StieriauAkbar.Ac.Id/Index.Php/Ekobis/Article/View/191>.
- Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam. *Jurnal Dimensi*, 5(2), 1–15. <https://Doi.Org/10.33373/Dms.V5i2.6>.
- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, Pandji., & Ninik, Widiyanti. (2011). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta. RenikaCipta.
- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rineka Cipta.
- Arep, Ishak., dan Hendri, Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Universitas Trisakti.
- Asrori, Mohammad. (2019). *Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung. CV Wacana Prima.
- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9. Jilid 1. Jakarta. Kelompok Gramedia.
- Dirwan, D. (2018). Pengaruh Kenyamanan dan Kemudahan Penggunaan Fasilitas atm Bni Taplus Terhadap Kepuasan Nasabah pada Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Makassar. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 15(2).
- Enrico, Maramis. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 955–964.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja (Pertama)*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Febriansyah. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan diklat provinsi jawa tengah. *Semarang. Diponegoro Journal Of Management*.
- Firman, A., & Kamaluddin, L. A. (2021). Benefits and confidence in the interest of e-banking. *Jurnal Economic Resource*, 4(1).
- Herman. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan. 12(4), 445–453.
- Hervina, Rianissany, Harahap. (2021). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

- Hasibuan, S.P. Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Bumi Aksa.
- Hani, Handoko. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta. Indonesia.
- Henry, Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Hadari, Nawawi. (2005). *Penelitian Terapan*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Iryani, Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *Seiko: Jurnal Of Management & Business*, 5(1), 343–354.
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta. Andi.
- Mahmud. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.
- Meithiana, Indrasari. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Edisi asli. Indomedia pustaka.
- Maisal, Adrizal. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi Terhadap Semangat Pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen "EMOR,"* 4(1), 78. <https://doi.org/10.32529/Jim.V4i1.545>
- Manurung, J., & Munthe, K. (2019). Analisis Rasio Keuangan Untuk Memprediksi Financial Distress Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 90–102. <https://doi.org/10.54367/Jmb.V19i2.94>.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. UPP AMP YKPN.
- M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Nelli. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Batulappa Di Kabupaten Pinrang. 11(4), 377–386.

- Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)* |Vol., 4(2), 257–275.
- Rendy, Setia, B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Media Nusantara Citra (Mnc) Solo. *Msdm*, 0, 1-33 : 29 Pag Texts + End Notes, Appendix, Referen.
- Rozarie. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (C V R A D)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi Dua Belas)*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sihaloho., Ronal, Donra., And, H. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, 2.
- Septianto. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang. *Jurnal Skripsi*. Semarang : jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sugiarto., & Sitinjak. (2006). *LISREL*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2012). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatifdan R & D*. Alfabete Arikunto.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Uherman, A., & Abdullah, R. (2017). 194 Pengaruh Kepemimpinan Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng. 194–200.