

Mendorong Kinerja Karyawan Bank
Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sudirman Kota Surakarta
Improve Bank Employee Performance
Study At Bank Rakyat Indonesia Branch Of Sudirman City Of Surakarta

Etik Nurhayati¹, Agus Utomo²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa
Email: She.etik@gmail.com, Agus_utomo@stie-aub.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui berbagai variabel yang di duga mampu digunakan untuk mendorong Kinerja Karyawan Bank, dengan mengambil studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sudirman Kota Surakarta. Dengan kuesioner terhadap 50 responden yang ditentukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling*. Analisis terhadap data berupa analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji determinasi (R^2) menunjukkan didapatkan hasil sebesar 0,813 yang berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel independen. Komunikasi merupakan variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta.

Kata kunci : lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan kinerja.

Abstract

The purpose of this research is to find out various variables that are supposed to be able to be used to encourage Bank Employee Performance, by taking a study at Bank Rakyat Indonesia, Sudirman Branch, Surakarta City. With a questionnaire against 50 respondents who were determined using a sampling technique that is probability sampling. Analysis of the data in the form of quantitative analysis, classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test and test of determination (R^2). The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance. Communication has a positive and significant effect on employee performance and leadership has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the work environment, communication, and leadership have a positive and significant effect on employee performance. The results of the determination test (R^2) showed that 0.813 was obtained, which means that employee performance was able to be explained by an independent variable. Communication was the most dominant variable affecting the performance of Bank Rakyat Indonesia employees in the Sudirman branch of Surakarta City.

Keyword: Work Environment, Communication, and Leadership

A. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Bank Rakyat Indonesia sebagai instansi yang memberikan pelayanan di bidang keuangan kepada masyarakat, tentunya membutuhkan pegawai dengan kemampuan yang baik dalam melayani masyarakat. Dalam pelayanannya, instansi ini membutuhkan pegawai dengan kinerja yang baik agar dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal kepada masyarakat.

Robbin (2004) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai. Kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai, termasuk didalamnya inisiatif, kerjasama, sifat dan kepribadiannya, prakarsa dan kesetiiaanya pada organisasi.

Urgensi atau pentingnya kinerja adalah sebagai keberhasilan suatu program kerja dalam menarik kepercayaan masyarakat yang tidak terlepas dari kinerja pegawai yang tinggi. Oleh karena itu, prestasi kerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan sehingga perlu dilakukan evaluasi dan penelitian terhadap kualitas sumber daya manusia agar kebijakan yang diambil pada masa depan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan meminimumkan faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melaksanakan aktivitas sehari hari, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Khususnya pada lingkungan Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Surakarta, dimana perusahaan tersebut selalu berusaha menyediakan lingkungan kerja yang nyaman baik bagi karyawan maupun nasabah. Salah satunya yaitu dengan mempekerjakan tenaga kebersihan yang setiap saat selalu memastikan lingkungan tempat bekerja selalu bersih.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari keadaan lingkungan disekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dan hal ini membuat manusia akan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, komunikasi juga berperan terhadap peningkatan kinerja pegawai misalnya seperti komunikasi antar teman/pribadi. Komunikasi secara definitif dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Thoha, 2000). Definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa setiap orang dapat melakukan hal itu, baik itu sebagai penerima pesan maupun pemberi pesan. Proses komunikasi bila dikaitkan dengan sistem organisasi dapat dilakukan oleh antar atasan, antar bawahan maupun antara keduanya. Komunikasi yang baik pada intinya adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga informasi yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan (Nitisemito, 2001: 71).

Demi tercapainya tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif bagi karyawan, karena salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Arahan perusahaan biasanya disampaikan oleh pimpinan perusahaan kepada bawahan agar bawahan melakukan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan dan pencapaian perusahaan. Tidak lain seperti halnya di Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Surakarta, pimpinan perusahaan tersebut memberi arahan agar para karyawan bekerja secara maksimal dan memberi pelayanan yang maksimal kepada nasabah dengan menggunakan prinsip 3S, yaitu salam, senyum, sapa.

Dressler Garry (2005) mendefinisikan kepemimpinan merupakan perilaku proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, secara proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian yang relevan sudah banyak dilakukan dengan temuan yang beragam, sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian maka peneliti akan menyampaikan hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, antara lain:

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dilakukan oleh Ferina Sukmawati (2008), menyatakan temuannya berpengaruh signifikan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Sumarmo (2016) temuannya berpengaruh tidak signifikan.

Pengaruh Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja dilakukan oleh Yudiawan Markiz, Setyawan Margono, Irawanto Dodi Wirawan, Rofiq Aimur (2017), menyatakan temuannya berpengaruh signifikan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Sumarmo (2016) temuannya berpengaruh tidak signifikan.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja dilakukan oleh Ferina Sukmawati (2008), menyatakan temuannya berpengaruh signifikan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yudiawan Markiz, Setyawan Margono, Irawanto Dodi Wirawan, Rofiq Aimur (2017) temuannya berpengaruh tidak signifikan.

Dari penelitian diatas, tampak kesenjangan atas temuan hasil penelitian yang pernah dilakukan dan dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian. Atas dasar tersebut saya ingin melakukan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang membedakan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada tempat penelitian, waktu penelitian, variabel bebas (lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan), serta penggambaran Fenomena diasumsikan mendekati keadaan yang sebenarnya pada lokasi obyek penelitian yaitu pada Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta.

Sehingga dari fenomena, pendapat para ahli, dan kesenjangan temuan penelitian yang telah disampaikan diatas dapat digunakan sebagai dasar merumuskan masalah, tujuan penelitian, dan membangun hipotesis penelitian. Hal inilah yang menjadi dasar penulis tertarik untuk meneliti berbagai variabel yang di duga mampu digunakan untuk mendorong Kinerja Karyawan Bank.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kota Surakarta dengan periode Desember 2019-Januari 2020 dengan karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Surakarta sebagai objek penelitiannya. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 50 sampel.. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji yaitu : 1) Uji kualitas kuesioner meliputi: uji validitas dan uji reliabilitas. 2) Uji

asumsi klasik meliputi : uji normalitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. 3) Regresi linier berganda. 4) Uji t. 5) Uji F. 6) Uji koefisien determinasi.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Kuesioner

a. Uji Validitas

1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan Kerja terdiri dari 3 item pertanyaan. Seluruhnya valid dan didapatkan hasil pada tabel berikut :

Tabel 4.5
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
X_1_1	0,631	0,235	Valid
X_1_2	0,538	0,235	Valid
X_1_3	0,443	0,235	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Dari uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing variabel penelitian, skor yang dominan menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja menunjukkan atau membentuk sikap yang dominan membentuk persepsi kinerja karyawan, dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket : X_1_1 , X_1_2 , X_1_3 .

2) Variabel Komunikasi (X_2)

Komunikasi terdiri dari 3 item pertanyaan seluruhnya valid dan didapatkan hasil pada tabel berikut :

Tabel 4.6
 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
X_2_1	0,432	0,235	Valid
X_2_2	0,513	0,235	Valid
X_2_3	0,400	0,235	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Dari uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing variabel penelitian, skor yang dominan menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang berkaitan dengan komunikasi menunjukkan atau membentuk sikap yang dominan membentuk persepsi kinerja karyawan, dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket : X_2_2 , X_2_1 , X_2_3 .

3) Variabel Kepemimpinan (X_3)

Kepemimpinan terdiri dari 5 item pertanyaan seluruhnya valid dan didapatkan hasil pada tabel berikut :

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.7
 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
X_3_1	0,557	0,235	Valid
X_3_2	0,753	0,235	Valid
X_3_3	0,779	0,235	Valid
X_3_4	0,634	0,235	Valid
X_3_5	0,724	0,235	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Dari uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing variabel penelitian, skor yang dominan menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepemimpinan menunjukkan atau membentuk sikap yang dominan membentuk persepsi kinerja karyawan, dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket : X_{3_3}, X_{3_2}, X_{3_5}.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan terdiri dari 6 item pertanyaan seluruhnya valid dan didapatkan

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil
Y 1	0,753	0,235	Valid
Y 2	0,784	0,235	Valid
Y 3	0,846	0,235	Valid
Y 4	0,804	0,235	Valid
Y 5	0,660	0,235	Valid
Y 6	0,786	0,235	Valid

hasil pada tabel berikut :

Sumber : Data diolah, 2020

yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing variabel penelitian, skor yang dominan menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan menunjukkan atau membentuk sikap yang dominan membentuk persepsi kinerja karyawan, dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket : Y₃, Y₄, Y₆.

Dari uji validitas

b. Uji Reliabilitas

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Hasil
Lingkungan Kerja	0,709	<i>Alpha Cronbach</i> > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Komunikasi	0,630		Reliabel
Kepemimpinan	0,866		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,918		Reliabel

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil perhitungan dari uji reliabilitas data pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat berlakunya analisis regresi linier berganda adalah lolos uji asumsi klasik. Maka dari itu harus dilakukan uji asumsi klasik, dari analisis tidak terjadi pelanggaran dari uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastistas, dan uji normalitas.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Berikut hasil analisis regresi linier berganda :

Tabel 4. 14
 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-8,728	2,302		-3,791	,000		
	Lingkungan Kerja	,408	,165	,194	2,205	,033	,526	1,900
	Komunikasi	1,011	,228	,429	4,431	,000	,434	2,305
	Kepemimpinan	,696	,168	,391	4,148	,000	,458	2,181

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel 4. 14 di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 Nilai signifikansi 0,033 <0,05, Jadi Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta (hipotesis 1 terbukti).
 - b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
 Nilai signifikansi 0,00 <0,05, Jadi Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta (hipotesis 2 terbukti).
 - c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
 Nilai signifikansi 0,00. <0,05, Jadi Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta (hipotesis 3 terbukti).
4. Uji F
 Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel secara simultan

Tabel 4. 16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677,901	3	225,967	66,512	,000 ^b
	Residual	156,279	46	3,397		
	Total	834,180	49			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji secara simultan diketahui signifikansi 0,000 <0,05, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 Uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil koefisien determinasi yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4. 17
 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.813	.800	1,843	1,454

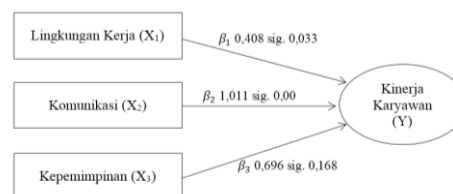
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil sebesar 0,813 yang berarti Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan sebesar 81,3% sedangkan sisanya 18,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut di observasi, antara lain : motivasi, budaya organisasi, insentif, dan lain-lain.

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dibahas di atas, maka dapat digambarkan kerangka model hasil penelitian setelah dilakukan pengujian data, yaitu sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Hasil Akhir Kerangka Pikir Penelitian

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada sub bab sebelumnya yaitu pengujian hipotesis maka dilakukan interpretasi yang berisi penjelasan hasil pengujian hipotesis dikaitkan dengan teori, fenomena, dan hasil penelitian sebelumnya. Interpretasi dari hasil pengujian data sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Ferina Sukmawati (2008) yang menyatakan temuannya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan temuan empiris yang berbeda dilakukan oleh Dyah Sumarmo (2014) yang menyatakan temuannya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel Lingkungan Kerja, skor yang dominan menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja menunjukkan atau membentuk sikap yang dominan membentuk persepsi Kinerja Karyawan, dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket : X_{1_1}, X_{1_2}, X_{1_3}. Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu:

- a. Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada lingkup Lingkungan Kerjanya perlu meningkatkan kenyamanan suasana di lingkungan kerja dengan cara menerapkan sistem kerja yang serius namun santai sehingga dapat menambah nyaman karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan pun juga meningkat.
- b. Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada lingkup Lingkungan Kerjanya perlu meningkatkan hubungan baik antar rekan kerja di

lingkungan kerja dengan cara menerapkan semboyan 3S salam senyum sapa kepada konsumen maupun sesama karyawan sehingga hubungan baik antar karyawan selalu baik dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

- c. Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada lingkup Lingkungan Kerjanya perlu meningkatkan fasilitas kerja di lingkungan kerja karyawan dengan cara menyediakan fasilitas yang lengkap sehingga kenyamanan karyawan meningkat dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
Komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga apabila Komunikasi baik maka pengaruhnya signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yudiawan Markiz, Setyawan Margono, Irawanto Dodi Wirawan, Rofiq Ainur (2017) yang menyatakan temuannya bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil ini tidak mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Sumarmo (2014) yang menyatakan temuannya bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel Komunikasi, skor yang dominan menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang berkaitan dengan Komunikasi menunjukkan atau membentuk sikap yang dominan membentuk persepsi Kinerja Karyawan, dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket : X_2_2 , X_2_1 , X_2_3 . Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu:
 - a. Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada cara berkomunikasi antar karyawan perlu meningkatkan komunikasi yang baik dan tidak terbatas pada tingkat pengetahuan karyawan dengan cara menekankan bahwa berkomunikasi secara baik adalah kewajiban setiap karyawan, sehingga komunikasi antar karyawan tidak terbatas dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
 - b. Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada cara berkomunikasi antar karyawan perlu meningkatkan keterampilan komunikasi yang baik bagi setiap karyawan dengan cara melatih setiap karyawan baru perusahaan, sehingga keterampilan komunikasi setiap karyawan menjadi baik dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
 - c. Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada cara berkomunikasi antar karyawan perlu meningkatkan kelancaran komunikasi setiap karyawan dengan cara melatih setiap karyawan yang belum lancar menjalin komunikasi dengan rekan kerjanya, sehingga kelancaran komunikasi setiap karyawan menjadi baik dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga apabila Kepemimpinan semakin baik maka semakin tinggi Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Ferina Sukmawati (2008) yang menyatakan temuannya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil ini tidak mendukung temuan empiris yang dilakukan oleh Yudiawan Markiz, Setyawan Margono, Irawanto Dodi Wirawan, Rofiq Ainur (2017) yang menyatakan temuannya bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel Komunikasi, skor yang dominan menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang berkaitan dengan Kepemimpinan menunjukkan atau membentuk sikap yang dominan membentuk persepsi Kinerja Karyawan, dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket : X_3_3 , X_3_2 , X_3_5 . Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu:

- a. Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada pimpinan perusahaan perlu meningkatkan partisipasi pimpinan terhadap karyawan yang sedang mengalami problem kerja dengan cara memberi solusi terbaik bagi karyawan, sehingga karyawan merasa pimpinannya selalu memberi perhatian yang dampaknya yaitu meningkatnya kinerja karyawan.
- b. Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada pimpinan perusahaan perlu menjabarkan bagaimana bekerja yang efektif terhadap karyawannya dengan cara selalu terbuka terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa pimpinannya selalu memberi arahan yang jelas yang dampaknya yaitu meningkatnya kinerja karyawan.
- c. Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada pimpinan perusahaan perlu memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya dengan cara tidak sewenang-wenang menggunakan kekuasaannya terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa pimpinannya merupakan contoh yang baik dan bijaksana dalam menjalankan tugas yang dampaknya yaitu meningkatkan kinerja karyawan.

Perilaku karyawan yaitu kinerja karyawan akan meningkat, apabila langkah tersebut dilakukan oleh Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada Lingkungan Kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan, sesuai dengan pembahasan di atas, maka beberapa manfaat yang dapat diperoleh oleh Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta sesuai sikap yang dominan membentuk persepsi Kinerja Karyawan, yang terletak pada butir angket : Y_3, Y_4, Y_6 antara lain :

1. Karyawan Bank rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta merasakan kenyamanan karena tingkat stres karyawan menurun.
2. Karyawan Bank rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta merasakan kinerjanya meningkatkan karena pekerjaannya selalu dijaga dan dipantau kelancaran oleh perusahaan.
3. Karyawan Bank rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta bekerja dengan maksimal karena terhindar dari kejenuhan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh produk, harga, dan promosi terhadap keputusan sepeda motor Honda Beat di Kota Surakarta. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa : Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Surakarta. Komunikasi adalah variabel yang paling dominan dari tiga variabel independen yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji determinasi (R^2) menunjukkan didapatkan hasil sebesar 0,813 yang berarti Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan sebesar 81,3%, sedangkan sisanya 18,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut di observasi, antara lain : motivasi, budaya organisasi, insentif, dan lain-lain. Hasil Uji F menunjukkan variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta dengan hasil uji menunjukkan angka sebesar 66,512 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta

Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja. Terkait dengan lingkungan kerja, rekomendasi yang diberikan antara lain : Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada lingkup Lingkungan Kerjanya perlu meningkatkan hubungan baik antar rekan kerja di lingkungan kerja dengan cara menerapkan semboyan 3S salam senyum sapa kepada konsumen maupun sesama karyawan sehingga hubungan baik antar karyawan selalu baik dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan; Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada lingkup Lingkungan Kerjanya perlu meningkatkan fasilitas kerja di lingkungan kerja karyawan dengan cara menyediakan fasilitas yang lengkap sehingga kenyamanan karyawan meningkat dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan; Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada lingkup Lingkungan Kerjanya perlu meningkatkan kenyamanan suasana di lingkungan kerja dengan cara menerapkan sistem kerja yang serius namun santai sehingga dapat menambah kenyamanan karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan pun juga meningkat.
2. Komunikasi. Terkait dengan komunikasi, rekomendasi yang diberikan antara lain : Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada cara berkomunikasi antar karyawan perlu meningkatkan komunikasi yang baik dan tidak terbatas pada tingkat pengetahuan karyawan dengan cara menekankan bahwa berkomunikasi secara baik adalah kewajiban setiap karyawan, sehingga komunikasi antar karyawan tidak terbatas dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan; Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada cara berkomunikasi antar karyawan perlu meningkatkan keterampilan komunikasi yang baik bagi setiap karyawan dengan cara melatih setiap karyawan baru perusahaan, sehingga keterampilan komunikasi setiap karyawan menjadi baik dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan; Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada cara berkomunikasi antar karyawan perlu meningkatkan kelancaran komunikasi setiap karyawan dengan cara melatih setiap karyawan yang belum lancar menjalin komunikasi dengan rekan kerjanya, sehingga kelancaran komunikasi setiap karyawan menjadi baik dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan..
3. Kepemimpinan. Terkait dengan kepemimpinan, rekomendasi yang diberikan antara lain: Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada pimpinan perusahaan perlu meningkatkan partisipasi pimpinan terhadap karyawan yang sedang mengalami problem kerja dengan cara memberi solusi terbaik bagi karyawan, sehingga karyawan merasa pimpinannya selalu memberi perhatian yang dampaknya yaitu meningkatnya kinerja karyawan; Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada pimpinan perusahaan perlu menjabarkan bagaimana bekerja yang efektif terhadap karyawannya dengan cara selalu terbuka terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa pimpinannya selalu memberi arahan yang jelas yang dampaknya yaitu meningkatnya kinerja karyawan; Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta khususnya pada pimpinan perusahaan perlu memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya dengan cara tidak sewenang-wenang menggunakan kekuasaannya terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa pimpinannya merupakan contoh yang baik dan bijaksana dalam menjalankan tugas yang dampaknya yaitu meningkatkan kinerja karyawan
4. Perilaku karyawan yaitu kinerja karyawan akan meningkat, apabila langkah tersebut dilakukan oleh Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta, maka beberapa manfaat yang dapat diperoleh oleh Manajemen Bank Rakyat Indonesia cabang

Sudirman Kota Surakarta sesuai sikap yang dominan membentuk persepsi Kinerja Karyawan, antara lain :Karyawan Bank rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta merasakan nyaman karena tingkat stres karyawan menurun; Karyawan Bank rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta merasakan kinerjanya meningkatkan karena pekerjaannya selalu dijaga dan dipantau kelancarannya oleh perusahaan; Karyawan Bank rakyat Indonesia cabang Sudirman Kota Surakarta bekerja dengan maksimal karena terhindar dari kejenuhan.

5. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat mengembangkan model/kerangka pikir penelitian atau menguji kembali model konseptual penelitian ini, dengan harapan agar diperoleh penguatan atas temuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Abraham Maslow. 2003. *On Dominance, Self Esteem and Self Actualization*. Ann Kaplan: Maurice Basset. Hlm. 153, 168, 170-172, 299-342
- As'ad Mohamad. 2004 *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta. Liberty
- Dessler, Gary. 2005: *Human Resources Management*, Prentice Hall, Inc
- Ferdinand, Augusty. 2005. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ferina Sukmawati Z (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan*, Indramayu. Vol. 2, No. 3, November 2008, *Journal Ekonomi Dan Bisnis* Hal. 175-194
- Fuad Mas'ud, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Fuqua, Payne dan Cangemi, 2003, *Motivation and Work Behavior*. Mc Graw Hill Book Co, New York
- Ghozali, Imam. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Universitas Diponegoro Semarang
- Ghiselli dan Brown (2004 *Budgetary Participation, Locus of Control, and Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction*". *The Accounting Review*, Vol. 66. No 1, January, p: 80-99
- Gibson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan) Salemba Empat Jakarta
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta
- Hasibuan, 2003, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Liberty, Yogyakarta
- Hasibuan, 2006, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Liberty, Yogyakarta
- Hasibuan, 2008, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Liberty, Yogyakarta
- Juanim, 2004, *Metode Riset Untuk Bisnis*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Kartini Kartono, 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Rajawali Press. Jakarta.
- Kartini Kartono, 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Rajawali Press. Jakarta.
- Luthans ,2003, *Organization Behaviors*. Mc. Graw Hil. International Book Company. Japan.
- Luthans, 2004, *Organization Behaviors*. Mc. Graw Hil. International Book Company. Japan.
- Kartini Kartono, 2006,. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Makmuri. Muchlas. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University

- McKenna & Nic Beech. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Manurung, 2005, *Metodologi penelitian*, Gramedia Widya sarana, Jakarta
- Markiz, Yudiawan, Margono, Setyawan, Dodi, Wirawan Irawanto, Ainur, Rofiq. 2017. *The influences of leadership styles, organizational communication, and job satisfaction toward employees' job performance in doing construction jobs: a study on three construction companies in Jakarta*. [Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences](#)
- Robbin, Stephen, 2004, *Perilaku Organisasi, Konsep – Kontroversial – Aplikasi*. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta
- Riduwan, 2005, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Samsudin ,2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Pustaka Setia
- Satria Hadi Lubis 2005, *Total motivation*, PT. Gramedia. Widiasarana Indonesia
- Simamora, Henry, 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, BP STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- _____, 2005. *Statistik Untuk Penelitian* . Alfabeta. Bandung.
- Sumarmo, Dyah. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boyolali*. Tesis STIE-AUB Surakarta
- Suyadi, Prawirosentono, 2003, *Perilaku Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Susanto .2007. “Leadpreneurship”, Jakarta: Erlangga
- Widayat (2004, *Skema Pilihan Alat Analisis Multivariate Bahan Pelatihan Statistika* : DR. Widayat, SE. MM
- Wursanto , 2005, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi. Yogyakarta
- Yulk, Gary, 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi kelima, terjemahan. Indeks. Jakarta

