

**Pengaruh Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Insentif
Terhadap Kinerja Karyawan BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta**

Shinta Ardynita Putra, Sudarmadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti Surakarta
shintaputra@gmail.com, sudarmadi60@gmail.com

ABSTRACT

Research to ascertain how incentives, leadership style, and work experience affect BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta employees' performance. The study is quantitative and use the survey approach. Seventy-two workers of BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta served as the samples. Questionnaire, interview, with observation are the methods used to find data research. Various techniques for analyzing this research data include descriptive statistical analysis, respondent characteristic analysis, data quality tests consisting of validity and reliability tests, classical assumption tests, namely autocorrelation tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, and normality tests, and model tests are used, namely the R2 test, F test or simultaneous analysis, and hypothesis testing through the t test for partial tests and multiple linear regression analysis. The study concludes that incentives, leadership style, and work experience all significantly and favorably affect BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta employees' performance. Employee performance may be explained by work experience, leadership style, and incentives in 68.5% of cases.

Keywords: work experience, leadership style, incentives, employee performance

ABSTRAK

Menyelidiki bagaimana insentif, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metodologi survei dan bersifat kuantitatif. Sebanyak 72 karyawan BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta menjadi sampel. Kuesioner, wawancara, dan observasi merupakan prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Analisis statistik deskriptif, analisis karakteristik responden, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi tradisional (uji autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas), uji model (uji R2, uji F, atau analisis simultan), dan uji hipotesis (uji t untuk uji parsial dan analisis regresi linier berganda) merupakan beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan penelitian, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif semuanya memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta. Dalam 68,5% situasi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif dapat digunakan untuk menjelaskan kinerja karyawan.

Kata kunci: pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, insentif, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital saat ini semakin berkembang dan meningkat setiap hari, berdampak pada hampir semua aspek kehidupan masyarakat. Perkembangan ini juga berdampak pada perkembangan dunia perbankan. Dunia

perbankan modern mengalami banyak transformasi dari waktu ke waktu. Beberapa dekade yang lalu, khususnya di Indonesia, perusahaan perbankan yang paling dikenal masyarakat adalah perusahaan besar seperti Mandiri, BCA, BRI, dan BNI, dan bank lainnya. Sebaliknya, saat ini banyak perusahaan perbankan baru muncul di lingkungan masyarakat, bahkan koperasi telah muncul. Munculnya bisnis perbankan baru menyebabkan persaingan antara perusahaan perbankan untuk menarik perhatian publik dengan menampilkan produk yang lebih baik. Saat ini, masyarakat sangat cerdas dalam memilih perusahaan perbankan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perbankan berusaha sebaik mungkin untuk menarik minat masyarakat. Perusahaan harus mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dalam berbagai hal, termasuk kualitas produk, kualitas pelayanan, dan promosi, jika mereka ingin menarik minat masyarakat.

Karena kinerja karyawan memainkan peran penting dalam hampir setiap aktivitas bisnis, kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi perbankan, sehingga kinerja karyawan sangat penting. Karyawan yang mampu berkinerja secara optimal secara tidak langsung akan membuat kinerja perusahaan menjadi maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja yang dipunyai para karyawan kepada pekerjaan yang mereka miliki serta hasil dari mereka yang diperoleh selama jam kerja disebut sebagai kinerja. Karyawan harus memiliki kompetensi, pengalaman kerja, komitmen yang tinggi, dan semangat untuk berkembang untuk mencapai target (Simamora, 2016). Kasmir (2016) mengemukakan bahwasannya pengertian kinerja yaitu hasil dari kerja serta perilaku dari kerja yang diperoleh ketika merampungkan pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan pada periode kerja yang ditentukan. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwasannya yang dinamakan kinerja yaitu hasil dari kerja para karyawan ketika merampungkan tugas serta tanggung jawab yang memenuhi target dari ketetapan perusahaan.

Tiap-tiap organisasi atau perusahaan perbankan bertujuan guna menambah input kinerja yang dimiliki pekerjanya dengan menggunakan berbagai metode seperti memperoleh pengalaman kerja dan sebagainya. Akibatnya, pekerja yang dapat bekerja dengan baik akan mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan manajernya, yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya semaksimal mungkin. Santoso (2017) mengartikan experience kerja yaitu persentase yang telah diakhirkan guna memahami cara menjalankan aktivitas dan memastikan bahwa aktivitas tersebut diselesaikan dengan sukses. Menurut Marwansyah (2016), pengalaman kerja merupakan informasi, keterampilan, dan bakat yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan tugas-tugas jabatannya baik yang terdahulu maupun yang sekarang. Menurut sudut pandang ini, pengalaman kerja dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas seorang karyawan berdasarkan waktu dan prosedur.

Diasumsikan bahwa pekerja yang mempunyai lebih banyak suatu experience dalam pekerjaannya dalam menyelesaikan pekerjaan maka lebih membantu baik itu secara efisien, efektif, dan dengan hasil yang positif. Agar dapat memenuhi tujuan perusahaan secara efektif, mereka juga dituntut untuk berkinerja lebih baik. Pernyataan semacam tersebut sejalan terhadap suatu penelitian yang dikemukakan

oleh Khotib dkk. (2022) serta Marhaeni dkk. (2022) dimana mengemukakan bahwasannya pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja yang dipunyai karyawan. Adapun, gaya dari kepemimpinan yaitu aspek lain dimana dapat memberikan pengaruh kepada efektivitas yang dimiliki karyawan. Dalam hal ini, kepemimpinan mengacu pada cara seorang manajer menginspirasi anggota timnya untuk mencapai tujuan tertentu (Edison dan Anwar, 2017). Atasan yang menunjukkan pendekatan yang khas untuk memotivasi stafnya guna mencapai tujuan organisasi dikatakan memiliki gaya kepemimpinan (Mulyadi, 2015). Menurut sudut pandang ini, gaya kepemimpinan atasan merupakan cara untuk menginspirasi stafnya guna mencapai tujuan kinerja. Atasan dapat membantu bawahannya dalam mengembangkan keterampilan mereka untuk mencapai hasil terbaik dengan menggunakan teknik kepemimpinan yang efektif.

Semakin efektif seorang atasan memimpin, semakin besar kemungkinan bawahannya akan bekerja lebih baik. Alhasil, kinerja bawahannya akan lebih baik jika didukung oleh gaya kepemimpinan yang kuat. Menurut penelitian Melisa dan Subarto (2021) serta Harson dan Haryanto (2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang baik. Selain cara pemimpin mengelola, insentif juga dapat memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Penghargaan yang diberikan kepada mereka yang berprestasi dalam pekerjaan mereka merupakan bagian dari keuntungan yang ditawarkan kepada staf. Sopiha dan Sangadji (2018) mendefinisikan insentif sebagai kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan ketika kinerjanya melampaui tolok ukur tertentu. Pekerja yang lebih produktif cenderung merasa lebih bahagia jika gaji yang mereka terima mencerminkan usaha mereka, selama uang dapat memotivasi mereka untuk berusaha lebih keras. Sebaliknya, insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada staf untuk mendorong mereka agar secara teratur atau terkadang memenuhi tingkatan yang tinggi dari produktivitas (Larasati, 2018). Menurut sudut pandang ini, insentif adalah hadiah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Salah satu cara perusahaan menunjukkan perhatian kepada karyawannya adalah dengan memberikan insentif. Banyak perusahaan besar memberikan insentif yang cukup besar kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan atas upaya mereka untuk memenuhi tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan. Karyawan menyukai insentif ini. Insentif yang diberikan sesuai dengan tugas dan beban pegawai dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Ini seperti hasil penelitian Halim dan Asriana (2022) dan Utomo, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa insentif memengaruhi kinerja karyawan. Bank BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta adalah salah satu institusi perbankan yang terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Seperti yang diketahui, BRI adalah salah satu bank besar dari bank BUMN Indonesia, serta dinobatkan Forbes 2022 Global 2000 menjadi bank publik terbesar yang ada di dunia sebagai "Perusahaan Publik Terbesar di Dunia." Hasil tersebut menunjukkan bahwa peran karyawan tentunya sangat penting serta terus-menerus ditigkatkan setiap saat.

Menurut observasi dan wawancara yang dilakukan di BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta, ada beberapa karyawan, terutama karyawan yang baru mendapatkan

pekerjaannya, dimana belum memiliki yang dinamakan pengalaman kerja yang cukup pada bagian perbankan, maka hal tersebut dapat menyebabkan kesalahan dan hasil kerja yang kurang optimal. Selain itu, ada beberapa karyawan yang merasa gaya kepemimpinan atasan masih dapat ditingkatkan. Fakta lain yang ditemukan adalah bahwa beberapa karyawan merasa ada perbedaan yang signifikan dalam tingkat penghargaan yang diberikan kepada pegawai baru dibandingkan dengan pegawai tetap. Penulis tertarik melakukan kajian dengan judul berikut karena uraian dan fenomena yang diuraikan di atas diambil judul berikut "Pengaruh Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta".

METODE PENELITIAN

Melalui survei, penelitian ini menggunakan suatu pendekatan yang disebut pendekatan kuantitatif. Partisipan di penelitian ini merupakan sejumlah 72 orang karyawan BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta yang dipilih dengan memanfaatkan teknik sampling yaitu sampling jenuh atau total sampling. Data dikumpulkan dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner, melakukan wawancara serta kegiatan observasi. Berbagai teknik untuk analisis data pada penelitian ini antara lain analisis statistik deskriptif, analisis karakteristik responden, uji pada kualitas data yang terdiri dari uji kevalidan dan kereliabilitasan, uji asumsi klasik yaitu uji adanya autokorelasi, uji adanya heteroskedastisitas, uji adanya multikolinearitas, serta uji kenormalan, serta digunakan uji model yang yaitu uji R², uji F atau analisis secara simultan, serta uji hipotesis melalui uji t untuk uji secara parsial serta analisis regresi linier secara berganda. Adapun peneliti juga menguraikan definisi secara operasional:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Nomor	Variabel	Pengertian/definisi	Indikator
1.	Pengalaman Kerja (X1)	Pengetahuan serta keahlian yang dipunyai para karyawan untuk menjalankan suatu aktivitas terkait dengan pekerjaan sebelumnya dikenal sebagai pengalaman kerja (Marwansyah, 2016).	1. Lamanya masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Tingkat keahlian 4. Penguasaan pekerjaan 5. Kemahiran dalam menggunakan alat kerja
2.	Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya kepemimpinan yaitu cara dari pimpinan mempengaruhi perilaku bawahannya guna membantu meraih goals organisasi yang maksimal dengan meningkatkan gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan (Hasibuan, 2016).	1. Suasana bekerja yang penuh kepercayaan 2. Apresiasi terhadap ide yang disampaikan karyawan 3. Perhatian terhadap perasaan yang dimiliki karyawan 4. Karyawan mendapatkan perhatian terhadap kenyamanan kerja

Nomor	Variabel	Pengertian/definisi	Indikator
			5. Kesejahteraan karyawan menjadi salah satu hal yang diperhatikan
3.	Insentif (X3)	Salah satu jenis gaji imbuhan untuk karyawan yang tertentu yang didapatkan karena kinerjanya menghasilkan hasil yang diluar atau melebihi harapan perusahaan adalah insentif (Hasibuan, 2016).	1. Memberikan insentif yang memuaskan 2. Memenuhi kebutuhan pokok 3. Meningkatkan insentif secara terus menerus 4. Insentif yang diberikan dapat menumbuhkan semangat kerja 5. Penerimaan insentif yang tepat waktu
4.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu output yang diperoleh ketika seorang individu menyelesaikan beban kerja yang diberikan pada karyawan berdasarkan waktu, keahlian, pengalaman, dan kesungguhan (Hasibuan, 2016).	1. Penyelesaian tugas yang tepat pada waktunya 2. Kepatuhan terhadap waktu atau jam yang ditentukan untuk bekerja 3. Tingkatan kehadiran yang dimiliki karyawan 4. Kolaborasi antar karyawan 5. Rasa kepuasan dalam bekerja

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Uji Validitas

Berikut *output* dari uji kevalidan pada penelitian yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	r tabel	Signifikan	Ambang Batas	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)				
X1_1	0,837	0,000	0,300	Tervalidasi
X1_2	0,699	0,000	0,300	Tervalidasi
X1_3	0,813	0,000	0,300	Tervalidasi
X1_4	0,734	0,000	0,300	Tervalidasi
X1_5	0,830	0,000	0,300	Tervalidasi
Gaya Kepemimpinan (X2)				
X2_1	0,673	0,000	0,300	Tervalidasi
X2_2	0,691	0,000	0,300	Tervalidasi
X2_3	0,657	0,000	0,300	Tervalidasi
X2_4	0,738	0,000	0,300	Tervalidasi

Item	r tabel	Signifikan	Ambang Batas	Keterangan
X2_5	0,676	0,000	0,300	Tervalidasi
Insentif (X3)				
X3_1	0,774	0,000	0,300	Tervalidasi
X3_2	0,860	0,000	0,300	Tervalidasi
X3_3	0,855	0,000	0,300	Tervalidasi
X3_4	0,862	0,000	0,300	Tervalidasi
X3_5	0,867	0,000	0,300	Tervalidasi
Kinerja (Y)				
Y_1	0,708	0,000	0,300	Tervalidasi
Y_2	0,874	0,000	0,300	Tervalidasi
Y_3	0,800	0,000	0,300	Tervalidasi
Y_4	0,780	0,000	0,300	Tervalidasi
Y_5	0,673	0,000	0,300	Tervalidasi

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel uji validitas yang sudah disajikan sebelumnya, setiap pernyataan dari tiap-tiap variabel yang digunakan di penelitian keseluruhan memiliki r tabel yang nilainya lebih dari nilai ketetapan yaitu 0,300. Maka pernyataan tersebut menunjukkan bahwasannya semua item-item pernyataan di penelitian ini dapat dikatakan dipercaya kevalidannya dan layak dilakukan pengujian setelahnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini hasil dari uji kereliabelan diuraikan pada tabel dan interpretasi:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Ambang Batas	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,841	0,60	Tidak terjadi reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,718	0,60	Tidak terjadi reliabilitas
Insentif (X3)	0,898	0,60	Tidak terjadi reliabilitas
Kinerja (Y)	0,827	0,60	Tidak terjadi reliabilitas

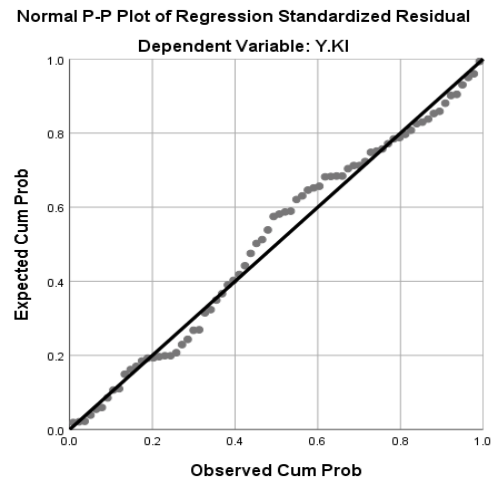
Sumber: Data diolah, 2024

Dalam penelitian ini, setiap item pernyataan dinilai valid atau orisinal. Penilaian ini didasarkan pada uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya, di mana setiap variabel dari penelitian mempunyai nilai dari *Cronbach Alpha* memenuhi syarat yaitu lebih besar daripada nilai 0,60.

3. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Analisis Uji Normalitas

Temuan dari uji kenormalan data penelitian diperlihatkan pada gambar dan interpretasi :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Data diolah, 2024

Jelas dari temuan uji kenormalan data di atas bahwa item data dari penelitian tersebar pada sekitaran garis yang memiliki bentuk diagonal serta mengikuti bentuk arahnya yang diagonal, gambar tersebut maka memperlihatkan bahwasannya regresi memenuhi syarat dari uji kenormalan yang dapat dikatakan bahwasannya data normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Temuan dari uji multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini diuraikan pada tabel dan interpretasi:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

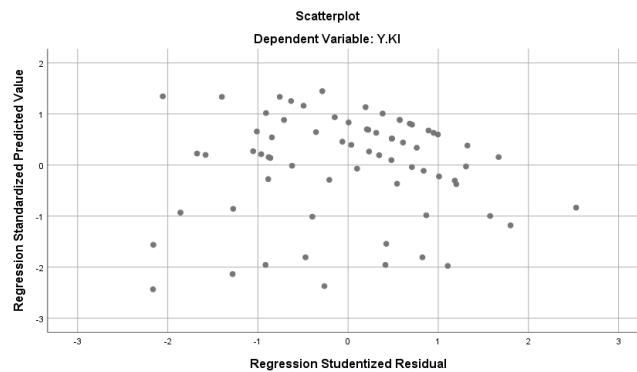
Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,655	1,527	Tidak ditemukan korelasi
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,790	1,265	Tidak ditemukan korelasi
Insentif (X3)	0,623	1,605	Tidak ditemukan korelasi

Sumber: Data diolah, 2024

Ditunjukkan pada tabel analisis multikolinearitas yang tersaji tersebut, tidak ditemukan hubungan atau korelasi antar variabel penelitian, karena masing-masing dari variabel dalam tabel tersebut memiliki nilai toleransi semuanya yaitu lebih dari nilai 0,10 serta nilai VIF-nya memiliki nilai semuanya kurang dari nilai 10.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Temuan uji heteroskedastisitas penelitian diperlihatkan pada gambar dan interpretasi :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Output dari uji ini diilustrasikan pada gambar tersebut yang memperlihatkan bahwasannya dari semua variabel yang diajukan untuk penelitian tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Semua titik data dari penelitian terlihat pada gambar yaitu menyebar diatas garis referensi serta ada yang dibawah garis referensi.

d. Hasil Uji Autokorelasi

Temuan dari uji autokorelasi diperlihatkan pada penelitian dalam tabel dan interpretasi:

Tabel 5. Hasil Analisis Autokorelasi

<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	<i>DW</i>
1	0,000	1,614

Sumber: Data diolah, 2024

Semua item data studi tidak mengalami autokorelasi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai DW (durbin watson) sejumlah 1,614, yang terletak diantara nilai -2 serta +2 ataupun sebagai berikut $-2 < DW < +2$, menurut hasil analisis autokorelasi di atas.

4. Hasil Uji Model

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi Majemuk (R²)

Temuan dari uji koefisien determinasi diperlihatkan pada penelitian dalam tabel dan interpretasi :

Tabel 6. Hasil uji Koefisien Determinasi Majemuk (R²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adj. R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,836	0,698	0,685	1,59124

Sumber: Data diolah, 2024

Temuan output uji ini memperlihatkan bahwasannya nilai dari r kuadrat yang disesuaikan dari uji koefisien determinasi berganda (R²), seperti

yang ditampilkan dalam tabel di atas, adalah 0,685. Dari nilai tersebut ditunjukkan bahwasannya pengalaman kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), serta insentif (X3) dapat menjelaskan 68,5% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 31,5% sisanya dibentuk oleh elemen-elemen yang tidak tercakup dalam analisis ini.

b. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Temuan dari uji simultan dalam penelitian ini diuraikan diuraikan pada tabel dan interpretasi:

Tabel 7. Hasil uji F (Uji Simultan)

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	398,807	3	132,936	52,501	0,000
	<i>Residual</i>	172,179	68	2,532		
	<i>Total</i>	570,986	71			

Sumber : Data diolah, 2024

Mengacu pada tabel, uji penilaian simultan menghasilkan nilai dari F terhitung sejumlah 52,501 beserta tingkat signifikansi 0,000. Angka-angka ini memperlihatkan bahwasannya pengalaman kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), serta insentif (X3) dengan cara bersamaan memberikan pengaruh signifikan serta bernilai positif kepada kinerja karyawan (Y). Nilai F terhitung melampaui ambang batas tabel F, khususnya (52,501 > 2,763), sedangkan tingkat signifikansi yang dimiliki di bawah nilai 0,05 atau dapat dituliskan sebagai berikut 0,000 < 0,05.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Temuan dari uji regresi linier berganda diperlihatkan pada penelitian dalam tabel dan interpretasi:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1 <i>(Constant)</i>	0,801	1,814	
X1,PK	0,536	0,082	0,537
X2,GK	0,241	0,082	0,220
X3,IN	0,218	0,071	0,258

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas tersebut, terlihat jelas bahwa faktor pengalaman kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan insentif (X3) semuanya memiliki koefisien beta positif (β) sebagai hasil dari analisis regresi linier berganda. Dari pernyataan tersebut memperlihatkan bahwasannya

peningkatan pengalaman kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), serta insentif (X3) akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Y).

b. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Temuan dari uji t parsial diperlihatkan pada penelitian dalam tabel dan interpretasi:

Tabel 9. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t _{hitung}	Sig	t _{tabel}	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	6,527	0,000	1,993	Berpengaruh Positif Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X2)	2,933	0,005	1,993	Berpengaruh Positif Signifikan
Insentif (X3)	3,059	0,003	1,993	Berpengaruh Positif Signifikan

Sumber: Data diolah, 2024

Penjelasan interpretasi ini diperoleh dari tabel uji t yang ditampilkan di atas sebagai berikut ini :

- 1) Pada variabel X1 yaitu pengalaman kerja secara parsial dapat dikatakan memberikan pengaruh yang bersifat signifikan kepada variabel Y yaitu kinerja pegawai, pernyataan tersebut diperlihatkan melalui nilai signifikansi yang dihasilkan memiliki nilai lebih kecil dari nilai syarat yaitu $0,000 < 0,50$. Adapun nilai t hitungnya juga memiliki nilai yang lebih besar dari syarat yaitu $6,527 > 1,993$.
- 2) Pada variabel X2 yaitu gaya kepemimpinan secara parsial dapat dikatakan memberikan pengaruh yang bersifat signifikan kepada variabel Y yaitu kinerja pegawai, pernyataan tersebut diperlihatkan melalui nilai signifikansi yang dihasilkan memiliki nilai lebih kecil dari nilai syarat yaitu $0,005 < 0,50$. Adapun nilai t hitungnya mempunyai nilai yang lebih tinggi dari syarat yaitu sebesar $2,933 > 1,993$.
- 3) Pada variabel X3 yaitu insentif secara parsial dapat dikatakan memberikan pengaruh yang bersifat signifikan kepada variabel Y yaitu kinerja pegawai, pernyataan tersebut diperlihatkan melalui nilai signifikansi yang dihasilkan memiliki nilai lebih kecil dari nilai syarat yaitu $0,003 < 0,50$. Adapun nilai t hitungnya juga memiliki nilai yang lebih besar dari syarat yaitu $3,059 > 1,993$.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olah data yaitu uji t dapat diambil kesimpulan bahwasannya pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan kepada kinerja pegawai BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta, dengan variabel pengalaman kerja (X1) memiliki nilai t hitung: $6,527 > t$ tabel: $1,993$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,50$. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dengan riwayat kerja yang panjang,

pengetahuan dan kemampuan yang kuat, keakraban dengan nuansa pekerjaan mereka, dan kemahiran dengan alat dan perlengkapan dapat berkinerja terbaik. Karyawan dengan pengalaman juga lebih mampu menangani keadaan sulit, membuat penilaian yang bijaksana, dan menyesuaikan diri dengan dinamika tempat kerja. Pekerja yang berpengalaman juga lebih mungkin untuk percaya diri dan mampu bekerja baik secara individu maupun kolaboratif, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik baik pada tingkat individu maupun organisasi. Temuan ini sebanding dengan penelitian oleh Marhaeni et al. (2022) dan Khotib et al. (2022), yang keduanya menunjukkan bahwasannya pengalaman kerja meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pada gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung: $2,933 > t$ tabel: $1,993$ serta nilai signifikansi $0,005 < 0,50$ sesuai dengan analisis uji- t . Hal ini memperlihatkan bahwasannya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan kepada kinerja pegawai BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta. Hal ini menunjukkan temuan dari penelitian yang mengemukakan bahwasannya pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang menumbuhkan budaya saling percaya dengan bawahannya, menghargai idenya, memimpin dengan santai, dan memberikan perhatian yang besar kepada bawahannya akan mampu meningkatkan moral, loyalitas, dan rasa tanggung jawab pegawai, sehingga akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga nantinya berdampak pada kinerja pegawai dengan hasil yang lebih baik lagi. Hasil dari penelitian ini sesuai bersama penelitian Harson dan Haryanto (2022) dan Melisa dan Subarto (2021) yang mengemukakan bahwasannya kinerja dipengaruhi dengan positif yang diakibatkan oleh gaya kepemimpinan.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olah data yaitu uji t dapat diambil kesimpulan bahwasannya insentif memiliki pengaruh yang positif serta signifikan kepada kinerja pegawai BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta, dengan variabel insentif (X_3) memiliki nilai t hitung: $3,059 > t$ tabel: $1,993$ serta nilai signifikansi $0,003 < 0,50$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa insentif yang menjadi sarana sebagai mengungkapkan rasa terimakasih terkait usaha serta kontribusi pegawai terhadap perusahaan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian insentif yang wajar dan tepat dapat memacu pegawai untuk lebih giat berusaha, meningkatkan hasil kerja, dan mencapai tujuan. Selain itu, insentif dapat meningkatkan loyalitas, rasa puas terhadap pekerjaan, dan menumbuhkan persaingan yang konstruktif di tempat kerja. Lebih jauh lagi, insentif yang disusun dengan baik dapat meningkatkan korelasi antara kinerja dan penghargaan, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja dengan sebaik-baiknya. Hasil tersebut sesuai bersama penelitian Utomo dkk. (2022) serta penelitian oleh Halim dan Asriana (2022) yang menunjukkan bahwasannya insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan kesimpulan yang diuraikan berikut ini :

- a. Pengalaman kerja Berpengaruh Terhadap kinerja karyawan BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta.
- b. Gaya kepemimpinan Berpengaruh Terhadap kinerja karyawan BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta.
- c. Insentif Berpengaruh Terhadap kinerja karyawan BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta.

Dari ketiga poin kesimpulan diatas yang telah diuraikan peneliti, selanjutnya saran atau rekomendasi oleh peneliti adalah :

- a. Mengingat bahwasannya pada penelitian pengalaman kerja mempunyai dampak yang signifikan kepada kinerja di BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta, diharapkan perusahaan akan lebih mempertimbangkan pengalaman kerja karyawan. Karyawan yang sudah lama bekerja lebih efisien dan mempunyai tingkat pemahaman dengan mendalam terkait pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan pengalaman dari kerja dianggap komponen penting untuk menambah tingkatan kinerja yang dimiliki perusahaan secara keseluruhan.
- b. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, maka diharapkan organisasi dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih baik. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat karena pemimpin dapat memberikan instruksi yang jelas, memberikan bantuan yang tepat, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Yang akhirnya hal tersebut dapat memiliki dampak kepada penambahan tingkatan kinerja.
- c. Kinerja karyawan di BRI KCP Wirobrajan Yogyakarta sangat dipengaruhi oleh insentif, menurut penelitian, oleh karena itu organisasi harus memberikan insentif yang lebih sesuai. Insentif yang memadai untuk karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan loyalitas. Ini dapat mencakup bonus dan penghargaan non-finansial.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2016). Langkah-Langkah Penelitian: Sebuah Pendekatan yang Didasarkan pada Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2017). MSDM dan Personel. Yogyakarta: BPFE.
- _____. (2017). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2013). Rancangan Penelitian: Pendekatan Tindakan Langsung. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison E., et al. (2017). MSDM. Bandung: Alfabeta.
- Foster, B. & Iwan S. (2019). Fundamen Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif.

- Ghozali, I. (2018). *Penggunaan Analisis Multivariat Menggunakan Software IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Halim A. & Asriana. (2022). Prestasi Kerja Staf Penagihan pada PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju: Dampak Insentif dan Dorongan Kerja. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2022.
- Handoko, H. (2014). *MSDM dan Personel*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono, et al. (2022). Kontribusi Dorongan Kerja serta Gaya Memimpin terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Bintaro. *Jurnal Ilmiah Publika*, Volume 1, Nomor 1, Juni 2022.
- Hasibuan, M. (2016). *MSDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). *Kepemimpinan serta Pemimpin*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Teori dan Praktik MSDM*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khotib, M., et al. (2022). Pengaruh Tingkat Penghasilan dan Jam Terbang terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Pamekasan melalui Mediasi Profesionalisme. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, Volume 1, Nomor 3, Tahun 2022.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *MSDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manullang. (2018). *Fundamental Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marhaeni, K. A. (2022). Dampak Kepuasan Kerja, Kualitas Diri, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bank BPD Pusat Bali. *Values*, Volume 3, Nomor 3, Tahun 2022.
- Marwansyah. (2016). *MSDM*. Bandung: Alfabeta.
- Melisa, T. & Subarto. (2021). Kontribusi Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Wilayah Tangerang. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, Volume 1, Nomor 1, Januari 2021.
- Miftah, T. (2012). *Gaya Kepemimpinan Struktural*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mulyadi. (2015). *MSDM*. Bogor: In Media.
- Panggabean, M. (2018). *MSDM*. Jakarta: Gahalia Indonesia.
- Pratama, A. R. & Ridwan, M. (2020). Dampak dari faktor gaji dan pengalaman kerja terhadap performa karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd*, Volume 2, Nomor 2, Agustus 2020.
- Rivai, V. (2014). *MSDM dalam Bisnis*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, A. B. (2017). Kontribusi Komitmen terhadap Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Persero Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, Volume 1, Nomor 2.
- Sedarmayanti. (2017). *MSDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Setiawan, T. (2014). *Kinerja, Motivasi, Kenyamanan Kerja, Dan Produktivitas pada MSDM*. Semarang: Yayasan Widya Manggala Indonesia.
- Siagian, S. (2018). *MSDM*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *MSDM*. Jakarta: Gramedia.
- Sopiah & Sangadji. (2018). *MSDM Strategis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Pengembangan serta MSDM*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutikno, S. (2014). *Kepemimpinan dan Pemimpin*. Lombok: Holistica.
- Triansyah, F. (2021). *Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Cabang Bukopin Sidoarjo dan Insentif Kerja*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2021.
- Utomo, A. P., dkk. (2022). *Kajian tentang Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bintang 3 Provinsi Lampung, dengan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Mediasi*. *E-Journal Field of Economic, Bussines, and Entrepreneurship*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2022.
- Victuria, N. dan Hidayat, F. (2022). *Kontribusi Gaji dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pekerja Milenial dengan Motivasi sebagai Faktor Mediasi: Studi Kasus di Bank Muamalat KC Yogyakarta*. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Volume 5, Nomor 1, Januari 2022.