

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI INTEGRITAS SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN
BANK BNI CABANG RAWAMANGUN**

Esti ¹⁾, Soedijanto Padmowiharjo ²⁾, Tabroni ³⁾

Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila
Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila
Email : yolanda.malau@gmail.com

(Received: 15-06-2019; Reviewed: 12-07-2019; Revised: 23-07-2019; Accepted: 21-08-2019; Published: 31-08-2019)

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership and compensation on employees' integrity and performance at Bank BNI. The method used in this study was descriptive method with a quantitative approach. The population in this study was all employees in the BNI Bank Rawamangun branch totaling to 360 people, and the sample was 190 respondents from the number of employees. The data analysis technique used is structural equation modeling (SEM) by using Lisrel.

The results showed that transformational leadership has a positive effect on integrity, compensation has a positive effect on integrity, transformational leadership has a positive effect on employee performance, compensation has a positive effect on employee performance, integrity has a positive effect on employee performance, transformational leadership has a positive effect on employee performance through integrity, and compensation has a positive effect on employee performance through integrity.

Keywords: *Transformational leadership, Compensation, Integrity, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap integritas dan kinerja karyawan Bank BNI. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Bank BNI cabang Rawamangun yang berjumlah 360 orang, dan sampelnya adalah 190 responden dari jumlah karyawan tersebut. Teknik analisis data yang digunakan yaitu structural equation modeling (SEM) dengan Lisrel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap integritas, kompensasi berpengaruh positif terhadap integritas, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, integritas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui integritas, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui integritas.

Kata Kunci: *Kepemimpinan transformasional, Kompensasi, Integritas, Kinerja*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM merupakan salah satu aset di perusahaan yang adalah faktor sentral dalam pengelolaan perusahaan. Hal itu dikarenakan SDM adalah roda penggerak perusahaan, dengan kata lain, tanpa SDM yang baik dan kompeten di dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain (Andrew dkk, 2016). Jadi dapat dikatakan bahwa keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada kualitas SDM-nya.

Tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan salah satunya adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja atau kinerja karyawan (Andi, 2016). Kinerja pada hakekatnya cerminan hasil kerja yang telah dicapai seseorang selama ini dan dapat menggambarkan kondisi dimasa yang akan datang serta tindakan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan menjadi penting bagi setiap karyawan (Yusnaena dan Syahril, 2013).

Seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan tentunya prestasi dari perusahaan. (Andrew dkk, 2016). Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur karyawan dalam bekerja demi mencapai suatu tujuan. Salah satu cara memimpin adalah dengan gaya kepemimpinan transformasional. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Pemimpin transformasional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka.

Selain faktor kepemimpinan, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui kompensasi yang tepat. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. (Slamet, 2011).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah integritas karyawan itu sendiri. Integritas dapat berarti berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Ada juga yang mengartikan integritas sebagai keunggulan moral dan menyamakan integritas sebagai “jati diri”. Integritas juga diartikan sebagai bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik, Dengan kata lain integritas diartikan sebagai “satunya kata dengan perbuatan” (Sujiyanto, 2017). Pemberian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap integritas, terutama dalam mempertahankan motivasi karyawan.

Bank BNI merupakan salah satu perusahaan yang menjalankan tugasnya dalam bidang Jasa Perbankan. Walaupun perusahaan besar, Bank BNI tidak luput dari permasalahan diatas. Sesuai dengan visi dan misi perusahaan, Bank. BNI berusaha untuk memberikan kontribusi yang terbaik untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi pokok permasalahan adalah apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Integritas sebagai variable intervening.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Robbin dan Coulter (2017:564), secara sederhana mendefinisikan *performance is the end result of an activity*, yakni hasil akhir dari suatu aktivitas. Kinerja juga didefinisikan sebagai “*carrying out job responsibilities as efficienctly and effectively as possible*”, hal ini menunjukkan hasil kerja secara efektif dan efisien yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012), Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil pekerjaan berupa barang atau jasa. Kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh seorang tersebut. Ini berarti bahwa kinerja seseorang terkait dengan keberhasilannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Integritas

Integritas berasal dari bahasa latin “*integrate*” yang artinya komplit atau tanpa cacat, sempurna, tanpa kedok. Maksudnya adalah apa yang ada di hati sama dengan apa yang kita pikirkan, ucapkan, dan lakukan (Bertens, 1994). Integritas menunjukkan keteguhan sikap, menyatunya perbuatan dan nilai-nilai moral yang dianut oleh seseorang. Orang yang memiliki Integritas tidak akan tergoyahkan oleh godaan untuk mengkhianati nilai-nilai moral yang diyakini. Dalam konteks ini, Integritas adalah rasa batin "keutuhan" yang berasal dari kualitas seperti kejujuran dan konsistensi karakter.

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rivai (2004: 310), kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu :

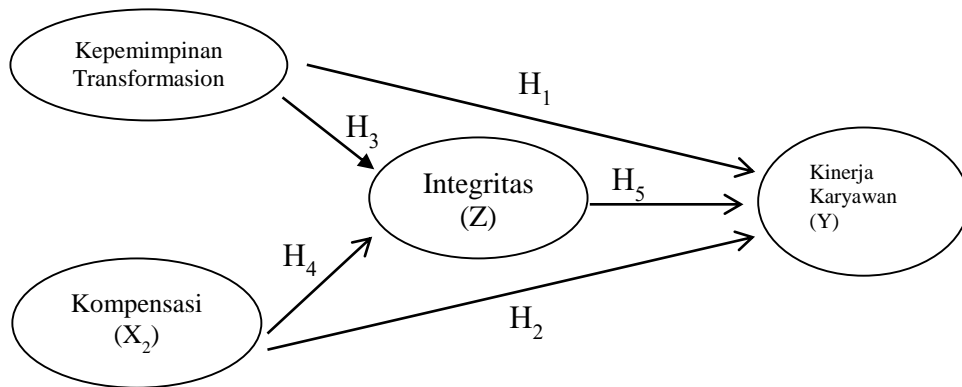
1. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.
2. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.
3. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Pengertian Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryo dalam buku Yuniarsih (2011: 125), Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan. Organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya

Kerangka Pemikiran

Dalam persaingan bisnis yang semakin tinggi saat ini, memiliki sumber daya yang berintegritas, memiliki daya saing dan juga kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan ataupun organisasi. Perusahaan harus memiliki sesosok pemimpin yang bisa membantu para karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka dengan cara menjadi contoh dan memberikan motivasi dan pendekatan-pendekatan yang dapat meningkatkan integritas terhadap perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu cara perusahaan/pemimpin memotivasi para karyawan. Pada dasarnya segala bentuk penghargaan (materil/non materil) dapat memicu kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Transformasional adalah untuk memotivasi bawahan untuk berbuat yang lebih baik dari apa yang dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan. Kepemimpinan Transformasional yang baik dapat membimbing, memotivasi dan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tujuan organisasi. Adanya penerapan Kepemimpinan Transformasional yang baik ini akan berdampak pada semangat kerja meningkat, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi peraturan sehingga keadaan ini dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi juga merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2013:348). Kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan dapat berdampak pada meningkatnya semangat kerja, bekerja sesuai ketentuan, tepat waktu, bekerja dengan lebih fokus sehingga keadaan ini dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Integritas

Kepemimpinan Transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja

lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi (Nurrachmat, 2006: 33). Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan dengan baik pada suatu organisasi akan mendorong karyawan atau karyawan untuk bekerja sesuai dengan arahan dan motivasi dari pimpinan demi tercapainya tujuan organisasi. Dorongan yang diberikan oleh pemimpin yang transformasional kepada para karyawan akan membuat Integritas karyawan menjadi semakin meningkat.

Pengaruh Kompensasi terhadap Integritas

Menurut Sunyoto (2008 : 69), Kompensasi adalah bentuk kembalian atau imbalan (return financial), jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan keorganisasian. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundangan dan bahkan melebihi dapat memberikan semangat kerja karyawan menjadi lebih meningkat, memiliki tingkat Integritas yang tinggi, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan memperhatikan tugas serta tanggung jawabnya dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dapat mempengaruhi Integritas.

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat Integritas tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat berdampak pada keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki Integritas tinggi mampu menjalankan fungsinya dengan baik dan efektif dalam melakukan pekerjaan sesuai ketentuan organisasi. Keadaan ini dapat berdampak pada Kinerja Karyawan semakin meningkat.

Hipotesis Penelitian

Ha₁ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha₃ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Integritas

Ha₄ : Kompensasi berpengaruh terhadap Integritas

Ha₅ : Integritas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan menyebarkan kuesioner kepada manajer, asisten manajer, SPV, dan officer yang berjumlah 190 orang, yang hasilnya kemudian diolah melalui program SEM untuk mengetahui hubungan antar variabel yang ada. Metode tersebut digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel bebas dan satu terikat.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini. Metode kuantitatif menggunakan kriteria-kriteria dalam menjangkau data yang mempergunakan standarisasi data dan pengukurannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 190 orang. Profil responden terdiri atas jenis kelamin, umur, masa kerja dan Pendidikan. Bank BNI bergerak dalam bidang perbankan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, data yang didapat dari penyebaran kuesioner diperoleh data menurut jenis kelamin responden yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	82	43%
Perempuan	108	57%
Jumlah	190	100%

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 108 orang dengan persentase 57% dan sisanya adalah laki-laki sebanyak 82 orang dengan persentase 43%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
25 – 30 tahun	36	19%
31 – 40 tahun	77	41%
41 – 50 tahun	53	28%
Di atas 50 tahun	24	13%
Jumlah	190	100%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan jumlah responden terbesar terdapat pada golongan umur 31 – 40 tahun sebanyak 77 orang dengan persentase 41%, kemudian kelompok umur 41 – 50 orang sebanyak 53 orang dengan persentase 28%, lalu dikelompok umur 25 – 30 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 19%, responden paling sedikit berada di kelompok umur di atas 50 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 13%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	57	30%
5 – 10 tahun	74	39%
11 – 15 tahun	37	19%
Di atas 15 tahun	22	12%
Jumlah	190	100%

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan jumlah responden terbanyak berada dalam kelompok masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 74 orang dengan persentase 39%, kemudian kelompok masa kerja < 5 tahun 57 orang dengan persentase 30%, lalu kelompok masa kerja 11 – 15 tahun 37 orang dengan persentase 19%, responden paling sedikit berada dalam kelompok masa kerja di atas 15 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 12%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
SLTA/Sederajat	32	17%
Diploma	37	19%
Sarjana	76	40%
Pasca Sarjana	45	24%
Jumlah	190	100%

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan adalah Sarjana sebanyak 76 orang dengan persentase 40%, kemudian Pasca Sarjana sebanyak 45 orang dengan persentase 24%, lalu Diploma sebanyak 37 orang dengan persentase 19%. Responden paling sedikit dengan Pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 32 orang dengan persentase 17%.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Evaluasi terhadap hasil Estimasi Model Struktural

No	Hubungan antar Variabel	Koef. Jalur	T-Value	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	0,31	4,47	Signifikan
H2	Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	0,48	6,65	Signifikan
H3	Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Integritas	0,51	4,96	Signifikan
H4	Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Integritas	0,32	3,20	Signifikan
H5	Terdapat pengaruh langsung Integritas terhadap Kinerja Karyawan	0,23	4,07	Signifikan

Dari hasil di atas dapat diketahui pembuktian hipotesis awal, dengan kriteria uji hipotesis diterima apabila $t\text{-value} \geq 1,96$, sehingga :

H₁ : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan. Hipotesis ini diterima karena dari data yang didapatkan t-value lebih besar dari 1,96.

H₂ : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini diterima karena dari data yang didapatkan t-value lebih besar dari 1,96.

H₃ : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Integritas. Hipotesis ini diterima karena dari data yang didapatkan t-value lebih besar dari 1,96.

H₄ : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Integritas. Hipotesis ini diterima karena dari data yang didapatkan t-value lebih besar dari 1,96.

H₅ : Terdapat pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ini diterima karena dari data yang didapatkan t-value lebih besar dari 1,96.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik deskriptif terhadap tanggapan responden pada variable Kepemimpinan Transformasional diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.80, hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang membentuk Kepemimpinan Transformasional sudah baik berdasarkan penilaian responden. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional pada Bank BNI Cabang Rawamangun mampu memenuhi harapan dari karyawannya. Adanya pengaruh keempat dimensi mempunyai

nilai yang tidak jauh berbeda yang artinya semua dimensi tersebut berpengaruh terhadap Kepemimpinan Transformasional. Humphreys (2002:207) menegaskan bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan dalam konteks Kepemimpinan Transformasional lebih dari sekedar pertukaran “komoditas” (pertukaran imbalan secara ekonomis), tapi sudah menyentuh sistem nilai (value system). Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (beliefs), sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada variable Kompensasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,80, hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang membentuk Kompensasi sudah baik berdasarkan responden. Berdasarkan olah data menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dapat meningkatkan Kinerja dari karyawan Bank BNI Cabang Rawamangun. Menurut Mutiara S. Panggabean (2004:75) Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Sastrohadiwiryo dalam buku Yuniarsih (2011: 125) adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan. Dengan kata lain ketika karyawan memberikan kontribusi yang baik sesuai dengan harapan organisasi maka semakin baik juga Kompensasi yang didapatkan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Integritas

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Integritas. Estimasi pangaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Integritas sebesar 0,5 dan t -value sebesar 4,96 dimana t -value $4,96 > 1,96$ dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh positif.

Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang dapat menginspirasi para mengikutnya untuk bisa mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Jika pemimpin bisa menunjukkan Integritasnya dan dengan kemampuan mempengaruhi yang dimilikinya maka para pengikutnya pada akhirnya akan memiliki Integritas tersebut.

Pengaruh Kompensasi terhadap Integritas

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh estimasi pengaruh Kompensasi terhadap Integritas sebesar 0,32 dan t -value sebesar 3,20. Dimana nilai t -value $3,20 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh positif Kompensasi terhadap Integritas. Menurut Sastrohadiwiryo dalam buku Yuniarsih (2011: 125) adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan. Dengan demikian semakin giat karyawan bekerja maka semakin tinggi juga Kompensasi yang diterima, dan ketika kinerja semakin baik semakin lama akan muncul Integritas pada diri karyawan, Secara sederhana, Integritas menunjukkan keteguhan sikap, menyatunya perbuatan dan nilai-nilai moral yang dianut oleh seseorang.

Orang yang memiliki Integritas tidak akan tergoyahkan oleh godaan untuk mengkhianati nilai-nilai moral yang diyakini.

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif Integritas secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh estimasi pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,23 dan t-value sebesar 4,07. Dimana nilai t-value $4,07 > 1,96$ yang artinya ada pengaruh positif Integritas terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Agus Suryo Sulaiman (2010 : 131) mengatakan bahwa integritas adalah : “keseluruhan nilai-nilai kejujuran, keseimbangan, memberi kembali, dedikasi, kredibilitas dan berbagai hal pengabdian diri pada nilai-nilai kemanusiaan dalam hidup”. Seseorang yang memiliki Integritas yang tinggi pasti memiliki dedikasi terhadap perusahaan dan pekerjaannya, hal tersebut terlihat dalam Kinerja nya yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Integritas, penulis dapat menyimpulkan :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Rawamangun. Artinya apabila Kepemimpinan Transformasional berjalan baik, maka Kinerja Karyawan akan baik juga, dan sebaliknya.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Rawamangun. Kompensasi yang sesuai dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan
3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Integritas. Seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi dan mendukung pengikutnya akan memiliki Integritas yang juga pasti dimiliki oleh pemimpinya.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Integritas. Artinya ketika Kompensasi yang diterima sesuai dengan yang dilakukan oleh karyawan, maka akan muncul dedikasi kepada perusahaan
5. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Rawamangun. Artinya saat karyawan memiliki Integritas kepada perusahaan maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa saran yang mungkin berguna bagi perusahaan yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Integritas dan Kinerja Karyawan. Pemimpin diharapkan bisa lebih memberikan masukan secara langsung kepada bawahannya ketika ada yang tidak normal dalam produktivitas kerja atau memberi teguran ketika ada pelanggaran kode etik

yang dilakukan bawahannya, dengan begitu pemimpin bisa menjadi contoh untuk bawahannya dalam menjaga Integritas terhadap perusahaan. Dalam pendistribusian tugas atau pekerjaan, pemimpin harus menjelaskan maksud dan hasil yang diharapkan dari tugas tersebut.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Integritas dan Kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan dan meningkatkan Kompensasi yang sudah diterapkan sehingga dapat lebih meningkatkan Kinerja Karyawan. Perusahaan juga sebaiknya memberikan Kompensasi yang sesuai dan pantas dengan Kinerja Karyawan, sehingga karyawan akan merasa bahwa kinerja mereka diapresiasi dengan pantas dengan begitu perlahan-lahan akan tercipta Integritas dalam diri karyawan terhadap perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan diharapkan bisa memberikan kepercayaan kepada karyawan dengan memberikan tugas-tugas yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan. Karyawan juga sebaiknya dibekali dengan pelatihan-pelatihan, kesempatan untuk mengikuti seminar-seminar atau studi banding agar dapat mengembangkan skill masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Suryo Sulaiman.2010. *The Quantum Success* Penerbit: PT Elex Media Komputindo
- Andi Setyawan Suyitno dan Hardi Utomo . 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Among Makarti Vol.9 No.18
- Andrew C. Johannes, Adolfini, dan Rita N. Taroreh. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala*. Volume 16 No. 01
- Bertens. 1994. *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Humphreys, J.H. (2002). *Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing*. *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No.6
- Nurrachmat, S. dan Wahyuddin, M. 2006. *Peran Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi Internal, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di PT Sumber Begawan Plasindo Karanganyar*. *Fokus Ekonomi*. Vol. 3 (4). Juli
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL.13, NO. 1

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). Manajemen (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga

SUJIYANTO, ST. 2017. Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu. Volume II- Nomor 2

Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers

Yusnaena dan Syahril. 2013. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Vol. IX No.42