

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. CABANG BIAK

Sri Handayani

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak

Email : srihandayani@iyb.ac.id

### Abstrak

*Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran-pikiran, sikap dan perilaku organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Biak. Teknik pengujian instrument dilakukan dengan menggunakan dua model pengujian, yakni uji validitas dan uji reliabilitas.. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil analisis statistik yang diperoleh yakni nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $7,494 > 2,00404$ ) dan nilai signifikansi  $t$  lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini member makna bahwa hipotesis penelitian ini adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.*

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan

### PENDAHULUAN

Pemimpin yang baik sebenarnya adalah pemimpin yang mau berkorban dan peduli untuk orang lain serta bersifat melayani. Tetapi, kenyataannya berbeda. bila kita lihat sekarang ini para pemimpin kita dari lapisan bawah sampai lapisan tertinggi, dari pusat hingga kedaerah- daerah masih banyak pemimpin yang hadir dengan tanpa mencerminkan sosok yang seharusnya menjadi kebanggaan masyarakat atau bawahan malah sebaliknya menunjukkan sikap dan karakter yang jauh dari harapan rakyat atau bawahan, tidak peduli dengan nasib rakyat bawah, dan hampir tidak pernah berpikir untuk melayani masyarakat. Karena kepemimpinan mereka lebih dilandasi dengan keinginan pribadi dan lebih mengutamakan kepentingan kelompok tertentu. Menurut Kartono, (2006)

Pemimpin merupakan *inisiator, motivator, stimulator, dinamisator, dan inovator* dalam organisasi. Sedangkan menurut Winardi, (2003) Pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Kecakapan pribadi seseorang dalam mempengaruhi suatu kelompok sering diistilahkan dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran-pikiran, sikap dan perilaku organisasi (Nawawi, 2003). Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan, berkaitan dengan pengarahan

kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Sebagai pemimpin, seorang menejer bertanggung jawab atas lancar tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Beberapa kegiatan yang bersangkutan langsung dengan kepemimpinannya pada semua tahap manajemen: penentuan kebijaksanaan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian. Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan, (2002). Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan kinerja yang positif bagi karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Salah satu peran manajemen

sumber daya manusia adalah menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang sangat rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Winardi, 2003). Sedangkan menurut Terry dan Frankin dalam Yuli (2004) mendefinisikan pemimpin dengan hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau kelompok. kepemimpinan menurut Nawawi (2003) merupakan aktivitas seseorang untuk mempengaruhi individu, kelompok, dan organisasi sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi.

Menurut Robin (2002) pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian

mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan. Keadaan ini menggambarkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan, jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lain dapat dilihat dari sejauh mana pemimpinnya dapat bekerja secara efektif. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2009).

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2000) menyatakan bahwa, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, dimana yang mempengaruhinya, seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Helfert (dalam Vethzal Rivai dan Jouvani Sogala, (2009) menyatakan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam

memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Jenis Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk. Cabang Biak, Jalan Jenderal Sudirman nomor 16, Kabupaten Biak Numfor.

#### **2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Nazir (2005) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Pendekatan kuantitatif, menurut Erlina (2007), Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistic.

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiono (2005) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Republik Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak yang masih aktif per Maret 2018 yang berjumlah 57 orang .

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono, 2005). Untuk menentukan jumlah sampel penulis menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Menurut Arikunto (2006), apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik semua subjek dijadikan sampel sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah karyawan yang ada pada Kantor PT Bank Republik Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak kurang dari 100 orang atau sebanyak 57 orang maka semua jumlah populasi diambil sebagai sampel.

### **Rancangan Penelitian**

Sugiyono (2009) mengemukakan bahwa jenis-jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplanasi, dan jenis data. Rancangan (Desain) penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rancangan penelitian berdasarkan jenis data. Di mana data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar yang diperoleh lewat jawaban responden pada kuesioner, kemudian diangkakan (skoring) menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala pengukuran (skala likert).

### **Instrumen Penelitian ( Uji Validitas dan Reliabilitas)**

Untuk menghindari terjadi kesalahan dalam membuat suatu instrument penelitian, maka perlu dilakukan suatu pengujian terhadap instrument tersebut.

Dalam penelitian ini, pengujian instrument dilakukan dengan menggunakan dua model pengujian, yakni uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Suatu instrumen dikatakan valid atau sahih manakala mempunyai tingkat validitas yang tinggi, mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sebelum angket yang sesungguhnya disebar, terlebih dahulu perlu dilakukan uji coba instrumen pada beberapa responden sebagai sampel. Hal ini dimaksudkan untuk menghilangkan butir pernyataan yang tidak relevan, mengevaluasi apakah pertanyaan yang diajukan dalam angket mudah dimengerti oleh responden atau tidak, dan untuk mengetahui lamanya pengisian angket.

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas ( $p$  value) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Apabila perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS, diperoleh probabilitas ( $p$  value)  $< 0,05$  maka dapat dikatakan butir instrumen tersebut valid. Namun sebaliknya, apabila diperoleh probabilitas  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid. Menurut Ghozali (2011) untuk menguji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$

tabel untuk degree of freedom ( $df = n - 2$ ), dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sample.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan Cronbach Alpha Coeficient menggunakan bantuan software SPSS 16.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai koefisien regresi yang diperoleh pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0,725 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan satu unit satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak sebesar 0,725 atau dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya tetap. Sedangkan nilai determinasi  $R^2 = 0.505$ , nilai ini mengandung makna bahwa variable bebas (Gaya Kepemimpinan) memberikan kontribusi sebesar 50,5 % terhadap perubahan variabel Kinerja

Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh dan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) yang diperoleh sebesar 0,725 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan satu unit satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak sebesar 0,725 atau dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya tetap. Selain itu nilai korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,711, yang memberi makna bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat secara simultan sebesar 0,711 atau 71,1% Kinerja Karyawan. Dari keseluruhan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengandung makna bahwa ada hubungan yang signifikan dari variabel bebas X (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

### B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak.

Dari hasil analisis statistic yang telah diuraikan diatas, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah 7,494. lebih besar dari nilai  $t$  table ( $t_{hitung} 7,494 > t_{tabel} 2.00404$ ). Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh = 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (sig. 0,000 < 0,05). Hal ini mengandung makna bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), dengan koefisien regresinya 0,725

Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan adalah searah dengan Kinerja Karyawan atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan pada PT Bank Republik Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak baik / tinggi, maka Kinerja Karyawan juga akan baik / tinggi, demikian sebaliknya bila Gaya Kepemimpinan rendah/buruk maka Kinerja Karyawan di PT Bank Republik Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak akan rendah / buruk pula.

Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa PT Bank Republik Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang diperoleh adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT Bank Republik Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak.

## KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian, hipotesis penelitian, serta hasil analisis statistik yang telah diuraikan diatas, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan melihat analisis statistik yang diperoleh yakni nilai positif pada koefisien regresi sebesar 0,725 dan nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,505 serta nilai Korelasi (R) sebesar 0,711. Keseluruhan hasil ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis

penelitian ini diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil analisis statistik yang diperoleh yakni nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $7,494 > 2,00404$ ) dan nilai signifikansi  $t$  lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini member makna bahwa hipotesis penelitian ini adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Faisal. (2005). Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Edisi Kedua,. Cetakan Kelima. Penerbit Universitas Muhammadiyah , Malang.
- Anonimous, 2012, Produk dan Jasa Perbankan, diunduh dari : <http://dendyraharjo.blogspot.com/2012/01/produk-dan-jasa-perbankan.html>, 2 mei 2018
- Anonimous, 2016, Pengertian Bank , diunduh dari <http://www.contohsurat.co.id/2016/11/pengertian-bank.html>, 2 mei 2018
- Anonimous, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, Skripsi yang dipublikasikan (Bab I), diunduh dari : <http://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/123674/bab1/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-pegawai-kantor->

- [cabang-bank-bri-perawang.pdf](#), 10 mei 2019
- Anoraga, Panji, 2004. Psikologi Kepemimpinan. Semarang : Rineka Cipta. CV. Mandar Maju. Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Crosse, Howard D. George H. Hempel, 1980. Management policies for commercial banks : edisi translate, Prentice Hall dan Lembaga Keuangan Lain, Jakarta: Salemba Empat.
- Erlina, Sri Mulyani, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Cetakan Pertama USU Press, Medan.
- Ghozali, Imam, 2011, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprodjo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek , Yayasan. Badan Penerbit Gajah Mada, Yogyakarta
- Kartini Kartono, 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Rajagrafindo Persada,. Jakarta
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.P. 2000. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- PSAK, IAI, 2007, Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan, Jakarta Salemba Empat
- Robbin, Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi. Edisi ke 12 Jilid 2. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai Veithzal dan Mulyadi. Deddy, 2009, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, PT Grafindo Persada, Jakarta