
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR MITRA RUKUN MANDIRI

Vivie Insani, Romat Saragih

vivieinsani37@gmail.com, saragih@ypt.or.id

Universitas Telkom Bandung

ABSTRACT

Every company must have a goal to achieve. Manpower (human resources) is a main key in achieving the goals of the company, therefore the company requires good quality of human resources to obtain the expected performance. One way that can be done to improve performance is to implement the right leadership style

This study aims to analyze the influence of the leadership style on employee performance in PT BPR Mitra Rukun Mandiri Bandung. Sampling technique was saturation sampling type under non-probability sampling, where all population was used as research sample with the total number of 35 respondents. The technique of analysis used simple regression analysis.

The result of research shows that Leadership Style is in quite good category and Employee Performance is in low category. Based on hypothesis test, the result shows leadership style significantly influences employee performance at PT. BPR Mitra Rukun Mandiri Bandung.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance, Human Resources Management*

ABSTRAK

Setiap perusahaan pastinya mempunyai tujuan yang harus dicapai. Tenaga kerja (sumber daya manusia) lah yang menjadi kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, oleh sebab itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri Bandung. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* jenis sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berada pada kategori cukup baik dan Kinerja Karyawan berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil uji hipotesis, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri Bandung.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi maupun perusahaan pastinya mempunyai tujuan yang harus dicapai. Tenaga kerja (sumber daya manusia) lah yang menjadi kunci dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan tersebut. Pada zaman yang serba modern seperti sekarang ini, sumber daya manusia haruslah betul-betul menjadi perhatian utama bagi organisasi/ perusahaan agar tercapainya tujuan organisasi/ perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sebagai timbal baliknya bagi organisasi/ perusahaan, maka organisasi/ perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik.

Kinerja mempunyai makna yang luas, tidak sekedar menyatakan sebagai hasil dari kerja saja, tetapi juga proses bagaimana pekerjaan itu berlangsung pun ikut dibahas pada kinerja. Kinerja didefinisikan sebagai catatan yang dihasilkan dalam suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Darodjat, 2015:153). Dalam menjalankan tujuan organisasi/ perusahaan tentunya membutuhkan seorang pemimpin atau sering disebut sebagai manajer. Seorang pimpinan atau disebut juga dengan manajer, mengemban pimpinan dan kepemimpinan yang memiliki fungsi strategis dalam menentukan kinerja organisasi. Seorang pemimpin yang akan menjadi panutan dan teladan adalah seorang pemimpin yang dapat melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dan juga dapat menggerakkan sumber daya manusia ke arah tujuan yang dicita-citakan (Fahmi, 2015:98).

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan peneliti terhadap PT. BPR Mitra Rukun Mandiri penerapan gaya kepemimpinan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat terlihat dari kinerja karyawan yang belum sesuai harapan karena mengalami penurunan. Kinerja karyawan yang semakin menurun dapat mempengaruhi pada naik-turunnya posisi kredit bermasalah PT. BPR Mitra Rukun Mandiri, walaupun belum melebihi batas maksimal yang telah ditetapkan oleh Bank Indonesia yaitu sebesar 5%, tetapi jika posisi kredit bermasalah ini terus meningkat, tentunya akan merugikan perusahaan. Berikut adalah data posisi kredit bermasalah PT. BPR Mitra Rukun Mandiri dari tahun 2014 hingga tahun 2016 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1 pada lampiran

Dapat dilihat dari Tabel 1 diatas, bahwa per tanggal 31 Desember 2015, posisi kredit bermasalah PT. BPR Mitra Rukun Mandiri mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu pada periode 31 Desember 2014, sebesar Rp. 514.666.761,00. Namun, pada periode 31 Desember 2016, posisi kredit bermasalah pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri, meningkat cukup tajam dari tahun-tahun sebelumnya, posisi kredit bermasalah per 31 Desember 2016 meningkat hingga Rp. 3.237.387.985,00. Maka dari itu dilakukan penelitian untuk melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan yang sedang diterapkan sekarang terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri.

Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- 1) Rendahnya kinerja karyawan di PT. BPR Mitra Rukun Mandiri.
- 2) Gaya Kepemimpinan yang diterapkan belum sesuai pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri
- 3) Adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah kinerja karyawan PT. BPR Mitra Rukun Mandiri?
- 2) Bagaimanakah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. BPR Mitra Rukun Mandiri ?
- 3) Bagaimanakah pengaruhnya gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana Kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri.
- 2) Untuk menganalisis dan mengetahui Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri.
- 3) Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mitra Rukun Mandiri.

Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah:

Aspek Teoritis

Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB) pada Fakultas Komunikasi Bisnis Universitas Telkom Bandung. Penelitian ini juga memberi pengalaman seperti bagaimana dunia kerja yang sesungguhnya kepada penulis. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada penulis serta menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya.

Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan khususnya untuk para pimpinan dalam memperbaiki maupun meningkatkan gaya kepemimpinannya dan juga

diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk para karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Mitra Rukun Mandiri.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja seperti yang dikutip dalam Edison et al. (2016:205) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Syafri dan Aida (2007:155), Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya :

- 1) Faktor individual, meliputi umur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dimensi Kinerja

Edison et al, (2016:207) mengemukakan kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Target, dapat juga dinyatakan sebagai tujuan yang merupakan hasil yang diharap dapat tercapai secara kuantitatif dan juga dapat diukur.
2. Kualitas, terkait dengan tingkatan baik/ buruknya atau derajat sesuatu mengenai apa yang dihasilkan.
3. Waktu, terkait dengan keefektifan waktu yang terpakai dalam bekerja.
4. Taat Asas/ Peraturan, terkait dengan anggota/ karyawan melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan benar.

Gaya Kepemimpinan

Definisi Gaya Kepemimpinan

Northern (2013:73), Pendekatan gaya (*Style Approach*) pada kepemimpinan adalah kepemimpinan yang berfokus pada apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana mereka bertindak. Pendekatan gaya memperluas kajian kepemimpinan hingga mencakup tindakan pemimpin terhadap pengikut dalam berbagai komponen. Peneliti yang mempelajari pendekatan gaya menyatakan bahwa kepemimpinan dibentuk dari dua jenis perilaku umum yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas membantu anggota kelompok dalam organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Perilaku hubungan membantu anggota kelompok merasa nyaman dengan diri sendiri, dengan orang lain, dan dengan situasi/ lingkungan dimana mereka berada. Tujuan utama dari pendekatan gaya adalah untuk menjelaskan bagaimana seorang pemimpin mengombinasikan kedua perilaku umum tadi untuk memengaruhi para anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendekatan Gaya Kepemimpinan Menurut *Ohio State University* (Universitas Ohio)

Hemphill & Coons (dalam Northern, 2013:74), penelitian yang dilakukan oleh *Ohio State University* (Universitas Ohio) melahirkan dua dimensi pola perilaku atau gaya kepemimpinan yaitu pemimpin yang memberi struktur untuk pengikut atau disebut juga dengan gaya kepemimpinan “prakarsai” (*Initiating Structure Leadership Style*), dan pemimpin yang mengembangkan pengikut atau disebut juga dengan gaya kepemimpinan “pertimbangan” (*Consideration Leadership Style*). Penelitian ini didapat dengan cara meminta pengikut untuk mengisi kuesioner tentang pemimpin mereka. Kuesioner yang digunakan di kajian ini dibentuk dari daftar lebih dari 1.800 butir yang menggambarkan aspek perilaku pemimpin yang berbeda. Dari daftar kuesioner yang panjang itu maka dirumuskan sebanyak 150 butir pertanyaan yang selanjutnya diminimalisir kembali sehingga kini berjumlah 40 butir pertanyaan yang disebut sebagai Kuesioner Deskripsi Perilaku Pemimpin (*Leader Behavior Description Questionnaire/LBDQ*) yang terus dilakukan perkembangan hingga menjadi LBDQ-XII dalam kurun waktu 6 tahun.

Dimensi Gaya Kepemimpinan

Dimensi gaya kepemimpinan menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh Universitas Ohio (*Ohio State University*) dalam Northern (2013:74) dibagi menjadi dua dimensi. Dimensi tersebut terdiri dari gaya kepemimpinan yang ber-orientasi tugas (*task-oriented*) dan gaya kepemimpinan yang ber-orientasi karyawan (*employee-oriented*).

1. Pemimpin yang ber-orientasi tugas (*task-oriented*) memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan minimum terhadap hubungan kerjanya. Pemimpin tahu apa yang diinginkan dan bagaimana cara memperolehnya tersebut tanpa memperdulikan kondisi yang dihadapi oleh karyawannya. Biasanya pemimpin tidak memiliki kepercayaan kepada orang lain, kaku, dan hanya berfokus pada orientasi tugas saja.

-
2. Pemimpin yang ber-orientasi karyawan (*employee-oriented*) merupakan pendekatan perilaku hubungan dengan memperhatikan hubungannya dengan karyawan mencakup pertemanan, rasa menghargai, percaya, dan rasa saling menyayangi antara pemimpin dengan pengikutnya.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Fungsi dan peran seorang pemimpin dalam organisasi diharapkan dapat menjadi pendorong dalam pembentukan organisasi yang sifatnya dominan. Kepemimpinan yang diharapkan pada era globalisasi seperti sekarang ini seperti yang dikutip dalam Fahmi (2012:99) adalah pemimpin yang mempunyai nilai kompetensi yang tinggi dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, kompetensi tersebut dapat diperoleh apabila pemimpin tersebut telah memiliki *experience* (pengalaman) dan *science* (ilmu pengetahuan) yang maksimal. Dalam konteks hubungan antara pemimpin dan karyawan, sangat dipengaruhi oleh gaya pemimpin yang diterapkan. Ini disebabkan karena pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas yang lebih tinggi dalam membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi atau tujuan organisasi yang diharapkan (Fahmi, 2012:106).

Karyawan adalah aset internal yang penting bagi suatu organisasi/ perusahaan. Karena jika tidak ada karyawan, suatu perusahaan/ organisasi tidak akan berjalan. Hal tersebut berarti jika dengan adanya kebijakan dan usaha yang kuat dalam menjaga dan mempertahankan karyawan maka diharapkan akan mampu meminimalisir faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Moller & Witt dalam Irham Fahmi (2012:100) bahwa faktor-faktor yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi diantaranya adalah *Management Overrides or Collusion* dan *Internal Control Cost versus Benefits*.

Seorang pemimpin harus dapat menentukan pendekatan gaya seperti apakah yang akan cocok dengan lingkungan organisasi yang akan dipimpinya, sehingga apabila pemimpin tersebut menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja. Karena apabila karyawan memiliki kompetensi, karyawan tersebut akan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Untuk itu setiap pemimpin dituntut tidak hanya bekerja secara maksimal namun juga mengerti kondisi maupun permasalahan yang dihadapi oleh para karyawannya. Termasuk juga permasalahan dalam mengembangkan bakat yang dimiliki oleh tiap karyawan. Apabila seorang pemimpin dapat memahami bakat dan keahlian para karyawannya dengan sesuai dan tepat, maka pemimpin tersebut sudah mampu menerapkan konsep "*the right man and the right place*". Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinannya yang tepat didalam suatu organisasi, dapat mempengaruhi karyawannya dalam memiliki semangat kompetisi yang dinamis untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing.

Peran seorang pemimpin yang telah berhasil menemukan gaya yang tepat untuk diterapkan dalam perusahaannya dapat membuat perannya menjadi begitu besar dalam membangun dan mendukung terwujudnya nilai kompetensi terhadap karyawannya yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah diteliti oleh Universitas Ohio (*Ohio State University*) mengenai teori gaya kepemimpinan, maka dimensi yang diambil oleh penulis untuk dijadikan sebagai sub variabel adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin yang memberi struktur untuk pengikut/ pemimpin dengan gaya orientasi tugas (*task-oriented*)
- b. Pemimpin yang mengembangkan pengikut/ pemimpin dengan gaya orientasi karyawan (*employee-oriented*).

Dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri, maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan empat variabel/ dimensi kinerja yaitu target, kualitas, waktu, dan taat asas. (Edison et al, 2016:207). Kerangka Pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1 yang terdapat pada lampiran.

Hipotesis Penelitian

Menurut Darmawan (2013:120) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini “Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri.”

III. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalam rangka berpartisipasi dalam menunjang pembangunan nasional untuk meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak, maka PT. Bank Permata dahulu PT. Bank Bali Tbk. bersama 5 KUD yang berlokasi di Kabupaten Bandung yaitu KUD Tani Mukti Ciwidey, KUD Karya Teguh Lembang, KUD Sarwa Mukti Cisarua, KUD Karya Maju Cimahi Utara dan KUD Sinar Sejahtera Pacet sepakat untuk mendirikan sebuah perseroan yang bergerak di bidang perbankan atau Bank Perkreditan Rakyat dengan nama PT. BPR Bali Rukun Mandiri pada tanggal 4 Juli 1994 yang berkedudukan di Kecamatan Ciwidey, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Kegiatan utama perseroan ini adalah menghimpun dana masyarakat dalam bentuk Tabungan dan Deposito dan menyalurkan kembali ke masyarakat khususnya masyarakat pedesaan dan/ atau pengusaha mikro/ kecil dalam bentuk kredit.

Namun pada tahun 2007, PT. Bank Permata Tbk. melepaskan bagian kepemilikannya di PT. BPR Bali Rukun Mandiri dan dibeli oleh Koperasi Karyawan (KopKar) PT. Bank Yudha Bhakti. PT. BPR Bali Rukun Mandiri kemudian berubah nama menjadi PT. BPR Mitra Rukun Mandiri

adapun komposisi kepemilikan setelah mengalami beberapa kali perubahan, pada tahun 2008 menjadi sebagai berikut:

- a. KopKar PT. Bank Yudha bhakti
- b. KUD Karya Teguh
- c. KUD Sarwa Mukti
- d. KUD Karya Maju

Kegiatan utama usaha PT. BPR Mitra Rukun Mandiri adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito lalu menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Produk simpanan PT. BPR Mitra Rukun Mandiri terdiri dari Tabungan dan Deposito dengan spesifikasi yang variatif yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar. Sasaran pasar PT. BPR Mitra Rukun Mandiri adalah masyarakat umum, khususnya masyarakat sekitar wilayah lokasi kantor BPR berada. Dalam menarik perhatian dan minat masyarakat sekitar untuk menabung, maka PT. BPR Mitra Rukun Mandiri memiliki produk tabungan yang beraneka ragam. Produk Tabungan PT. BPR Mitra Rukun Mandiri terdiri dari Tabungan Bali Mandiri, Tabungan Bali Kotak, dan Tabungan Paket Ananda.

Saat ini PT. BPR Mitra Rukun Mandiri memiliki 3 kantor yang terdiri dari 1 Kantor Pusat yang beralamat di Komplek Ruko Soreang Permai Blok. A No.3 Kab. Bandung, Kantor Kas yang beralamat di Jalan Raya Ciwidey Km.29 Ruko Sukarasa No. 5 Pasir Jambu Kab. Bandung, dan Kantor Cabang yang beralamat di Jalan Raya Cinunuk No.227 Kab. Bandung.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian yaitu metode kuantitatif. Menurut Sekaran (2015:7) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang hasil akhirnya berupa data kuantitatif yang umumnya diperoleh melalui pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis. Menurut Darmawan (2013:37) penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data jadi yang menyajikan data-data menganalisis dan menginterpretasi. Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Best dalam Darmawan (2013:38) penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek apa adanya. Sedangkan analisis penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 49,36% dengan kategori rendah. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel kinerja karyawan adalah pada dimensi Taat Asas/ Aturan sebesar 49,71% dan nilai persentase terendah berada pada dimensi waktu sebesar 48,76%.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X) memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 61,90% dengan kategori Netral. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel gaya kepemimpinan

adalah pada dimensi orientasi karyawan sebesar 66,73% dan nilai persentase terendah berada pada dimensi orientasi tugas sebesar 57,07%.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependennya (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Berikut pada Tabel 2 ditampilkan hasil Analisa regresi sederhana menggunakan SPSS versi 21.0. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 2 yang terlampir pada kolom lampiran. Berdasarkan perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS versi 21.0 pada Tabel 2 tersebut, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

$$\hat{Y} = 1.632 + 0.387X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) adalah 1.632; ini dapat diartikan jika Gaya Kepemimpinan nilainya adalah 0, maka besarnya pengaruh Kinerja Karyawan sebesar 1.632.
2. Nilai Koefisien regresi variabel (β) bernilai positif yaitu 0.387; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar 1 maka pengaruh nya terhadap Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.387.

Koefisien Determinasi

Nilai R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan dirubah kedalam bentuk persen (%), yang artinya koefisien determinasi ini akan berupa persentase sumbangan pengaruh variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Hasil output mengenai koefisien determinasi akan ditampilkan pada Tabel 3 yang terlampir pada kolom lampiran.

Tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh GayaKepemimpinan pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri Bandung terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai *R Square* dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,491)^2 \times 100\% \\ &= 24,1\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,241 atau sebesar 24,1% yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 24,1%, sedangkan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Mitra Rukun Mandiri Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. BPR Mitra Rukun Mandiri Bandung dapat dikatakan rendah. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel kinerja karyawan adalah pada dimensi Taat Asas/ Aturan dan nilai persentase terendah berada pada dimensi waktu sebesar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah cukup menjalankan tanggung jawabnya dengan taat kepada aturan-aturan yang berlaku di perusahaan, namun masih belum memperhatikan waktu yang digunakan ketika bekerja.

Kedua, Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT. BPR Mitra Rukun Mandiri Bandung dapat dikatakan cukup baik, dengan kata lain tidak terlalu buruk tapi juga tidak terlalu baik. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel gaya kepemimpinan adalah pada dimensi orientasi karyawan dan nilai persentase terendah berada pada dimensi orientasi tugas.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPR Mitra Rukun Mandiri.

Saran

Saran bagi Perusahaan

Berdasar pada hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan untuk kedepannya bagi PT. BPR Mitra Rukun Mandiri Bandung, yang mudah-mudahan dapat diambil manfaatnya dalam rangka memperbaiki serta meningkatkan keefektifan gaya kepemimpinan yang tentunya akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Adapun saran-saran yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT. BPR Mitra Rukun Mandiri Bandung belum dilaksanakan dengan maksimal, ada beberapa aspek yang dinilai masih bersifat rendah dan perlu ditingkatkan lagi, dimana karyawan sering bekerja tidak sesuai Standar Operasional Perusahaan, dan tidak sesuai tenggat waktu, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus mampu meningkatkan lagi kinerjanya, dengan cara lebih memperhatikan lagi waktu yang digunakan, baik itu ketika melayani nasabah maupun melakukan tanggung jawab lainnya, juga lebih bisa bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan yang berlaku.
2. Gaya kepemimpinan yang dijalankan pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri Bandung berada pada kategori netral, hal itu sebaiknya ada yang harus dipertahankan dan juga ada yang harus ditingkatkan lagi. Sebaiknya pemimpin bersifat lebih terbuka, mau mendengarkan keluhan kesah karyawan serta dapat menerima ide-ide baru dari karyawan yang lain, sehingga bisa terjadi pembaruan dan inovasi terhadap perusahaan untuk bisa lebih meningkatkan kinerja perusahaan untuk kedepannya. Hal yang harus dipertahankan oleh pemimpin dalam perusahaan salah satunya yaitu tetap memberikan dorongan serta motivasi terhadap

karyawan untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, karena dengan diberikannya motivasi terhadap karyawan secara terus menerus dapat meningkatkan semangat bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara tuntas dan sesuai dengan tenggat waktu.

Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menindak lanjuti penelitian ini, peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengambil variabel lainnya di luar variabel gaya kepemimpinan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kinerja perusahaan dan karyawannya.
2. Menambah jumlah sample apabila jumlah populasi pada PT. BPR Mitra Rukun Mandiri bertambah lebih banyak.
3. Menggunakan metode yang lain, semisal metode kualitatif.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini* (Cetakan ke-1). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Edison, Emron., Anwar, Yohni., & Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi)* (Edisi Pertama). Bandung: Alfabeta, cv.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan (Teori&Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Northern, Peter G 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik* (Edisi Keenam). Jakarta: Indeks.
- Sekaran, Uma. 2015. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 4-Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Syafri, & Mangkuprawira, Aida 2007. *Management Mutu Sumber Daya Manusia*.Bogor: Ghalia Indonesia.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Tabel 1
Posisi Kredit Bermasalah PT. BPR Mitra Rukun Mandiri

Periode	Nominal	Persentase
31 Desember 2014	Rp. 11.538.149.983,00	1.73%
31 Desember 2015	Rp. 11.023.483.222,00	1.73%
31 Desember 2016	Rp. 14.260.871.207,00	2.21%

Sumber: Profil PT. BPR Mitra Rukun Mandiri tahun 2014 sampai dengan 2016

Tabel 2
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.632	.315		5.182	.000
	X (Gaya.387 Kepemimpinan)	.387	.120	.491	3.237	.003

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 21.0

Tabel 3
Koefisien Determinasi

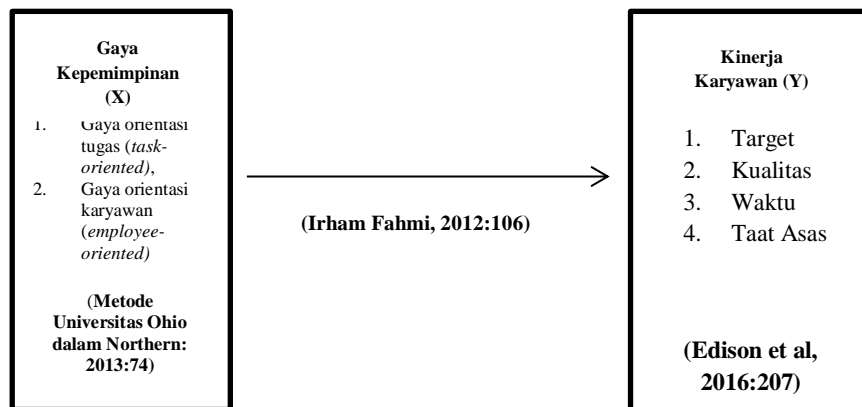
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.218	.41800

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 21.0



Gambar 1: Kerangka Pemikiran