

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PANJI SETYA DEPITRA, HERMAN SOEGOTO
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan di Bank Negara Indonesia KCU Bandung pada kinerja karyawan bank. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui penilaian respondent terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu dilakukan analisis verifikatif untuk melihat pengaruh antar variabel. Data primer diperoleh bersumber dari kuisioner yang diberikan kepada 108 karyawan Bank Negara Indonesia. Alat analisis data menggunakan regresi linier. Berdasarkan hasil evaluasi disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Keywords : *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin yang bijaksana dan profesional dalam bekerja tentunya akan sangat disukai oleh pegawai. Dengan demikian pegawai akan merasa dihargai oleh pemimpinnya. Menurut data Survey Experience Index (SEI) yang dilakukan oleh Bank Negara Indonesia yang ditujukan untuk melihat hasil kinerja karyawannya dari segi layanan dan dari aspek bisnis, selama jangka waktu satu tahun, kinerja karyawan bank tersebut terjadi pertumbuhan yang cukup signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Bank Negara Indonesia perlu informasi secara empirik gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara akurat. Hal tersebut dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan dalam mengambil keputusan di institusi guna melakukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan juga untuk membantu memecahkan masalah yang dihadapi karyawan, sehingga kedepannya akan menciptakan kinerja pegawai yang optimal yang dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dalam pencapaian target perusahaan itu sendiri.

1. Identifikasi Masalah

Fenomena adanya adanya pengaruh gaya kepemimpinan, diperlukan suatu kajian keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan, dalam upaya mewujudkan kinerja karyawan yang optimal. Sesuai dengan uraian yang disampaikan sebelumnya. Penelitian ini ditujukan untuk:

- Mengetahui secara deskriptif tingkat penilaian respondent terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan Bank.
- Melakukan analisa pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan PT. Bank A.

STUDI LITERATUR

Penelitian yang dilakukan oleh Qaisar Abbas dan Sara Yaqoob (2009:287) menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam konteks pengembangan yang meliputi *coaching*, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan, partisipasi dan delegasi mempengaruhi kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kemampuan mengadopsi kebiasaan baru, peningkatan keahlian serta peningkatan motivasi untuk belajar. Penelitian lain yang menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

dilakukan oleh Rudi Rusdiana dan Dedi S. Soegoto (2017:9) bahwa gaya kepemimpinan di suatu organisasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan uji statistik sebesar 4.61. Penelitian sejenis pula dilakukan oleh Agusthina Risambessy, Bambang Swasto, Armanu Thoyib dan Endang Siti Astuti (2012:1163) pada karyawan Rumah Sakit Umum di Malang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di rumah sakit umum Malang memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan meliputi motivasi, kepuasan dalam bekerja dan keluar masuk karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan yang ada di lingkungan Bank Negara Indonesia KCU Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian ini sebagai variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X), dan yang merupakan variabel terikat/dipengaruhi adalah kinerja karyawan. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan Bank Negara Indonesia KCU Bandung yang berada pada layanan operasional. Adapun jumlah karyawan tersebut sebanyak 108 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan beberapa cara, yaitu dengan melakukan studi kepustakaan, wawancara, dan kuisioner.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Analisa deskriptif dari kedua variabel ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang karakteristik responden dan kinerja dari variabel penelitian. Analisis verifikatif adalah metode yang digunakan menguji hubungan antara variabel penelitian.

Analisis verifikatif yang digunakan adalah analisis regresi linear. Metoda regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak gaya kepemimpinan di Bank terhadap kinerja seluruh karyawan Bank. Persamaan yang menyatakan bentuk hubungan antara *variable gaya kepemimpinan* (X) dan *variable kinerja karyawan* (Y) disampaikan dalam bentuk dengan persamaan matematika. Formulasi persamaan hasil analisis regresi dalam penelitian ini adalah:

Dimana:

Y = Variabel Y (kinerja pegawai)

X = Gaya kepemimpinan

c = constanta

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

a. Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan diukur menggunakan 4 sub variabel dan 6 indikator. Berikut adalah gambaran data tanggapan responden terhadap 6 indikator tersebut.

Tabel 1. Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan	Skor	Skor	%Skor	Kriteria
	Aktual	Ideal	Aktual	
Memberikan Perintah	421	540	77.96%	Tinggi
Berhubungan baik	434	540	80.37%	Tinggi
Solutif	412	540	76.29%	Tinggi
Partisipatif	385	540	71.29%	Tinggi
Motivasi	435	540	80.55%	Tinggi
Karisma	377	540	69.81%	Tinggi
Total	2464	3240	76.04%	Tinggi

Berdasarkan hasil diatas dengan membandingkan skor ideal dan skor aktual dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan pemimpin di BNI KCU Bandung masih termasuk dalam kategori tinggi.

b. Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Kinerja dapat diukur dengan menggunakan empat indikator. Berikut data tanggapan responden mengenai empat indikator kinerja.

Tabel 2. Kinerja

Indikator Kinerja	Skor	Skor	%Skor	Kriteria
	Aktual	Ideal	Aktual	
<i>Quantity of work</i>	446	540	82.6%	Tinggi
<i>Job Knowledge</i>	475	540	87.97%	Sangat Tinggi
<i>Quality of Work</i>	469	540	86.85%	Sangat Tinggi
<i>Personal Qualities</i>	465	540	86.1%	Sangat Tinggi
Total	1855	2160	85.88%	Sangat Tinggi

Berdasarkan perbandingan skor aktual dengan skor ideal pada tabel 2 dapat dinyatakan bahwa Kinerja karyawan Bank Negara Indonesia KCU Bandung termasuk kategori yang sangat tinggi.

2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis terhadap instrument penelitian (kuisisioner) dan selanjutnya analisis penskalaan, dengan demikian data yang diperoleh tersebut akan dipergunakan untuk menganalisa dan menguji rumusan hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear. Data yang diolah dengan menggunakan analisis regresi ini adalah data hasil kuisisioner tanggapan responden karyawan tentang variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Persamaan yang menggambarkan hubungan antara *variable gaya kepemimpinan* (X) dan *variable kinerja karyawan* (Y) dinyatakan sebagai berikut:

Kinerja = K + α Gaya Kepemimpinan

K = Konstanta

A = Koefisien regresi

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank A KCU Bandung

Gaya kepemimpinan di Bank Negara Indonesia dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Negara Indonesia KCU Bandung. Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sbb:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

Ha: Gaya kepemimpinan di bank berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung.

Tabel 3. Uji Signifikansi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.867	.918		14.021	.000
	Gaya Kepemimpina	.189	.040	.420	4.759	.000

a. Dependent Variable: Skor Total Y

Hasil pengujian statistik seperti yang ditunjukkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa antara gaya

kepemimpinan dan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Berdasarkan uji statistik tersebut nilai t_{hitung} sebesar 4.759 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.66. Selain melihat dari uji t, berdasarkan uji signifikansi menunjukkan bahwa tingkat signifikan variabel gaya kepemimpinan adalah 0.000. Dengan demikian tingkat signifikan gaya kepemimpinan lebih kecil daripada 0.05. Berdasarkan hasil tersebut diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Semakin baik kinerja gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, W.M. & Kartib, B. (2017), Guterres & Suparta (2016), Khan, I. & Nawas, A. (2016), Lor, W. & Hassan, Z. (2017), Basit, A. & Sebastian, V. (2017), Handoyo et.al. (2015), yang semuanya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Hasil analisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan Bank A KCU Bandung yang didasarkan pada survey terhadap 108 karyawan diperoleh kesimpulan secara deskriptif dan verifikatif (uji statistik) sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan yang meliputi: direktif, suportif, partisipatif dan kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini sudah termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal tersebut berarti kinerja karyawan Bank A KCU Bandung juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan para pemimpin mereka.
- Kinerja karyawan BNI KCU Bandung yang dilihat dari jumlah pekerjaan, pengetahuan terhadap tugas, kualitas kerja, dan kualitas personal termasuk dalam kategori yang sangat tinggi. Namun *quantity of work* memiliki skor yang lebih rendah dibandingkan tiga indikator lainnya meskipun masih dalam kategori tinggi.
- Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung. Artinya bahwa gaya kepemimpinan turut menentukan dalam optimalisasi kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung.

2. Saran

Berdasarkan hasil evaluasi dan penjelasan diatas, dapat diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

- a. Melakukan perbaikan atau menetapkan kebijakan-kebijakan tentang aturan kerja yang bertujuan kepada peningkatan kinerja karyawan dengan melihat dari aspek-aspek yang tercantum dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung.
- b. Selain memperhatikan aspek-aspek yang terdapat dalam penelitian ini, unsur manajemen juga harus memperhatikan aspek-aspek lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan aspek-aspek yang tidak diteliti dalam penelitian ini masih ada kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Qaisar & Sara, Yaqoob. 2009. *Effect Leadership Development on Employee Performance in Pakistan*. Pakistan Economic and Social Review. Volume 47, No. 2 (Winter 2009), pp.269-292.
- Basit, Abdul & Sebastian, Veronica. 2017. Impact of Leadership Style on Employee Performance (a case study on a private organization in malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*. Vol. 5 (No.2).
- Guterres, Luis Aparicio & Supartha, Wayan Gede. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.3 : 429-454.
- Handoyo, L.N., Hamid, D., Iqbal, M. 2015. The Influence of Leadership Styles on Employee's Performance through Work Motivation. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 22 No. 1.
- Lor, Wendy & Hassan, Zubair. 2017. The Influence of Leadership on Employee Performance among Jewellery Artisans in Malaysia. *International Journal of Accounting & Business Management*. Vol. 5 (No.1).
- Khan, Irfanullah & Nawas, Allah. 2016. The Leadership Styles and the Employees Performance:a review. *Gomal University*.
- Putra, Wira Mahardika & Bayu, Kartib. 2017. Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Studio Desain di Bandung). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, JIMM*. Vol.2. No.2.
- Risambessy, Agusthina Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti. 2012. The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and AppliedScientific Research*. 2 (9)
- Rusdiana, Rudi., Soegoto, Dedi Sulisty. 2017. Pengaruh Sistem E-rekrutmen, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di pt XYZ. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM*. Hal 1-13.