

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada BRI KCP Rampal Malang)**

Oleh:

Simon Rumapea Situmorang

Dosen Pembimbing

Lily Hendrasti Novadjaja, SE., MM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BRI KCP Rampal Malang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, melalui analisis regresi linier sederhana dan uji korelasi antara kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, persamaan regresi dihasilkan yakni $Y = -1.074 + 1.262 X$, dengan nilai detrmisasi $R^2 = 80.1\%$ yang menunjukkan presentase pengaruh yang diberikan variabel X terhadap Varibel Y, sedangkan sisa presentasi sebesar 19.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam hal ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Pada Kantor BRI KCP Rampal Malang. Mengingat kepemimpinan besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai maka di dalam lingkungan kerja diharapkan agar pemimpin dapat berperan aktif serta dapat berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership on Employee Performance At BRI KCP Rampal Office Malang . The study was conducted by using quantitative methods through simple linear regression analysis and correlation between leadership (X) and employee performance (Y) . Based on the results of this research, the regression equation is $Y = -1074 + 1.262 X$, with the value of $R^2 = 80.1\%$. The R^2 demonstrates the magnitude of X variable's influence on Y variable; yet, the rest 19.9 % is influenced by other factors that are not examined in this study. This research finds positive and significant correlation between leadership variable (X) and employee performance variable (Y) At BRI KCP Rampal Office Malang. Since

leadership influences the performance of employees in the workplace, it is expected that leaders can play an active role and be able to communicate well with their staffs.

Keyword : Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan faktor yang utama dan sangat berperan penting didalam organisasi yaitu sebagai perencana, pelaksana, pengawas serta pengendali kegiatan organisasi. Jika sumberdaya manusia yang ada memiliki kualitas yang baik, maka tugas dan fungsi yang dilakukan akan dapat terselesaikan dengan baik. Sebaliknya apabila sumberdaya manusia yang ada di dalamnya tidak memiliki komitmen dan kualitas yang baik, maka tujuan dan rencana yang dibuat juga tidak dapat dilakukan secara maksimal.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok, maka untuk mencapai tujuan bersama manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Bank merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Sama seperti halnya perusahaan lainnya, kegiatan perbankan secara sederhana dapat dikatakan sebagai tempat melayani segala kebutuhan para nasabahnya.

Dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawannya, begitu juga dengan lembaga keuangan bank yang mengelola keuangan, yang merupakan salah satu sumber pendapatan yang potensial yang dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan pemerintah. Lembaga keuangan bank tersebut harus meningkatkan kinerjanya salah satunya dengan cara kepemimpinan.

Komplek masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan seorang pemimpin, yang memiliki kualitas yang tinggi, yang dapat mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja dan berkarya lebih baik lagi untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Permasalahan yang dikemukakan pada perusahaan adalah, adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan sikap pemimpin sehingga muncul kekecewaan pada karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang suka menunda pekerjaan dan datang terlambat ke tempat kerja dengan sengaja, adanya pengaduan dan keluhan-keluhan dari pelanggan karena pelayanan kurang baik yang secara tidak langsung akan berdampak atau merugikan bank.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada BRI KCP Rmpal Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto/2009:133).

Peranan pemimpin timbul karena seorang pemimpin memahami bahwa ia bekerja tidak hanya sendirian, karena disekitarnya banyak terdapat bermacam-macam lingkungan yang berlainan dan setiap saat diperlukan untuk berintegrasi. Mintzberg dalam Thoha (2005) mengemukakan tiga peran utama yang dimainkan oleh setiap pimpinan dimanapun letak hirarkinya.

Kinerja

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Bila kinerja karyawan baik (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga akan baik.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain memberikan kepuasan kepada karyawan, kegairahan kerja dengan memberikan motivasi perlu diciptakan agar karyawan bekerja dengan efektif.

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2010) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Hubungan antar kinerja dengan Kepemimpinan

Kepemimpinan berlangsung dalam kehidupan manusia sehari-hari. Kepemimpinan sebagai suatu proses dapat berlangsung di dalam dan di luar suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang dinamis, karena berlangsung di

lingkungan suatu organisasi sebagai sistem kerja sama sejumlah manusia untuk mencapai tujuan tertentu, yang bersifat dinamis pula. Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusiawi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Di dalam proses seperti itu kepemimpinan akan berlangsung efektif, apabila fungsi-fungsi kepemimpinan diwujudkan sesuai dengan tipe kepemimpinan yang mampu memberikan peluang bagi orang yang dipimpin, untuk ikut berperan serta dalam menetapkan dan melaksanakan keputusan-keputusan, dengan demikian berarti setiap kreativitas dan inisiatif dalam kepemimpinan yang efektif harus disalurkan dan dimanfaatkan. Sedangkan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja. Karena menurut Siagian (dalam, Gafur 2012:16) kepemimpinan adalah yang memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya. Dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Dalam lingkungan kerja pemimpin sangat

memberikan peran yang sangat penting dalam bekerja. Karena melalui kepemimpinan yang efektif maka pencapaian perencanaan kinerja dapat tercapai sesuai dengan harapan dan keinginan organisasi. Karena perencanaan kinerja merupakan proses penetapan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk menganalisis apakah ada atau tidak pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, maka jenis penelitian yang digunakan disini adalah jenis penelitian penjelasan atau yang disebut *explanatory research*. Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan (sebab-akibat) antar variabel-variabel.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BRI KCP Rampal Malang yang berlokasi di JL. Pattimura no.10 Malang. Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI KCP Rampal Malang.

Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang akan digunakan terdiri dari dua jenis, yaitu:

- 1) Data Primer (*Primary Data*)
Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau

kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

2) Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (*data documenter*) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Sugiyono (2013) menyatakan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisisioner. Seperti yang dinyatakan oleh

Sugiyono (2013) wawancara tidak berstruktur adalah wawancara bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

3. Dokumentasi

Mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, lengger, dan sebagainya.

ANALISIS DATA

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi. Namun karena analisis regresi mengharuskan data memiliki skala pengukuran interval, maka data ordinal hasil skor jawaban responden dikonversi menjadi data interval melalui *method of successive interval*.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja. Menurut M.Nafarin (2007:131) rumus regresi sederhana, yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Intercept/ Konstanta.

b = Koefisien Regresi Sederhana.

X = Kepemimpinan

Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah

variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan

- a. H_0 ditolak jika F statistik < 0.05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$
- b. H_0 tidak berhasil ditolak jika F statistik > 0.05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2011).

HASIL ANALISIS

Analisis Linier Sederhana

Untuk selanjutnya dilakukan analisis regresi yang berguna untuk mendapatkan pengaruh variabel X (kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja kerja).

Dalam pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 18 didapatkan ringkasan seperti

| Variabel | B | F_{hitung} | Signifikan | Keterangan |
|---------------------------------|--------|--------------|------------|------------|
| Konstanta | -1.074 | | | |
| X (kepemimpinan) | 1.262 | 44.397 | 0.000 | Signifikan |
| | | = 0.050 | | |
| Koefisien Determinasi (R^2) | | = 0.801 | | |
| F-tabel ($F_{1,11,0.05}$) | | = 4.84 | | |

berikut:

$$Y = -1.074 + 1.262 X + e_i$$

Interpretasi model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. $\beta_0 = -1.074$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu kepemimpinan bernilai 0 maka besarnya variabel Y yaitu kinerja kerja hanya sebesar -1.074
2. $\beta_1 = 1.262$ Koefisien yang bernilai positif memiliki arti hubungan searah antara variabel X (kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja kerja), yang artinya apabila terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel X, maka variabel Y akan meningkat sebesar 1.262 dan sebaliknya bila terjadi penurunan pada variabel X sebesar 1 satuan, maka variabel Y akan menurun pula sebesar 1.262.

Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi secara simultan adalah sebagai berikut :

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independent terhadap Y
 H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Independent terhadap Y

Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $<$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau nilai Signifikansi $>$

| Variabel | B | F_{hitung} | Signifikan | Ketepatan |
|---------------------------------|------------|--------------|------------|-----------|
| Konstanta | - 1.074 | | | |
| X (kepemimpinan) | 1.262 | 44.397 | 0.000 | |
| Koefisien Determinasi (R^2) | | | | Model |
| F-tabel ($F_{1,11,0.05}$) | | | | |

| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .895 ^a | .801 | .783 | .35880 |

Berdasarkan Tabel 4.10 didapatkan bahwa variabel X (kepemimpinan transformasional) memiliki statistik uji F sebesar 44.397 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji F_{hitung} tersebut lebih besar daripada F_{tabel} ($44.397 > 4.84$) dan nilai *signifikan* t lebih kecil dari (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (kepemimpinan) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja). atau dengan kata lain variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh cukup besar terhadap prestasi kerja, didukung oleh hasil uji hipotesis yang signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai

Adjusted R² dan model regresi digunakan untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.801 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sebesar 80,1%, sedangkan 19,9% lainnya disumbangkan oleh variabel yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian teori yang telah dilakukan, terdapat beberapa teori yang menyatakan bahwa salah satu variabel yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah kepemimpinan. Di dalam penelitian ini, kepemimpinan tersebut dibagi menjadi empat indikator yaitu, pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan motivasi. Sedangkan indikator dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari hipotesis, sehingga terdapat pengaruh positif signifikan

antara kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133) juga yang dinyatakan oleh DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno, 2008:126).

KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri

dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Berdasarkan hasil analisis data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI KCP Rampal Malang. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Thoha, M. 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta, Rajawali Pers.