



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kabupaten Bantaeng

*The Influence of Leadership Style on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) in Bantaeng Regency*

Annisa Fitriani Aulia\*, Chalid Imra Musa, Sitti Hasbiah

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

\*Penulis koresponden: [andiheripuspitasari@gmail.com](mailto:andiheripuspitasari@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero (TBK) Cabang Kabupaten Bantaeng. Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan datanya adalah pembagian kuesioner, dengan 60 responden yang merupakan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero (TBK) Cabang Kabupaten Bone. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana, uji asumsi klasik dan uji hipotesis guna untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kinerja

## ABSTRACT

*This study aims to determine how much influence the Leadership Style on Employee Performance PT. Bank Rakyat Indonesia Persero (TBK) Bantaeng Regency Branch. This method uses a quantitative approach, the data collection method is the distribution of questionnaires, with 60 respondents who are employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Persero (TBK) Bone Regency Branch. The data analysis technique was carried out using simple linear regression, classical assumption test and hypothesis testing in order to determine the effect of the independent variable and the dependent variable, namely Leadership Style on Employee Performance.*

**Keywords:** Performance, Work Discipline

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Kondisi sumber daya manusia di Indonesia Berdasarkan riset dari Bank Dunia tahun 2020, Indeks Sumber Daya Manusia (Human Capital Index/HCI) Indonesia berada pada peringkat 87 dari 174 negara yang disurvei. Nilai HCI Indonesia adalah 0,54 tertinggal dari beberapa negara Asia Tenggara, seperti Singapura (0,88), Vietnam (0,69), Malaysia (0,61) Brunei Darusalam (0,63) Thailand (0,61).

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan mencapai tujuan yang di tetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas yang di berikan kepadanya sehingga karyawan dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu Perusahaan. Sumber daya manusia harus mau menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensinya dapat berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya yang memiliki kinerja, potensi dan loyalitas yang baik terhadap Perusahaan. Sehingga karyawan mampu menjabarkan visi dan misi yang telah di sepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Maka cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan SDM suatu perusahaan yakni adanya penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau proses dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal (Thoha, 2019) Pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan menumbuhkan semangat kerja para

karyawannya sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha.

Salah satu perusahaan terbesar yang ada di Indonesia yang berada dalam naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor cabang kabupaten Bantaeng, Bank BRI Cabang Bantaeng terletak Jalan Kartini No. 17 Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Yang bergerak dalam bidang perbankan. BRI Cabang Bantaeng membawahi Sunit Bank yang tersebar di Kabupaten Bantaeng ini menanandakan Bank BRI Cabang Bantaeng merupakan salah satu Bank yang memberi pengaruh yang besar terhadap PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. yang melaksanakan fungsinya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau dalam bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak.

Selama penulis melaksanakan Magang di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Kabupaten Bantaeng, melihat pimpinan cabang dalam memimpin para karyawan selama ini terdapat pola komunikasi yang kurang dipahami oleh karyawan yang membuat para karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang kabupaten Bantaeng salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan.

Hasil wawancara kepada pimpinan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang kabupaten Bantaeng selalu mengupayakan adanya penigkatan untuk setiap kinerjanya dari tahun ke tahun. Sehingga untuk persentase target, perusahaan selalu berupaya agar kinerja PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang kabupaten Bantaeng mencapai 100% atau minimal seluruh karyawan masuk dalam kategori kinerja baik. namun Dari data pada tabel 1.2 dapat kita lihat terjadi ketidakstabilan kinerja karyawan bahkan pada tahun 2021 kinerja karyawan yang masuk dalam kategori kurang baik sebanyak 3 orang dengan tingkat kinerja karyawan kategori cukup sebanyak 16 orang. dengan data di atas, maka dapat dikatakan bahwa ada masalah kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang kabupaten Bantaeng.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang kabupaten Bantaeng yang jabatan di bidang asuransi yaitu dengan ibu Nurhikma, beliau mengatakan bahwa para karyawan kurang memahami arahan yang diberikan kepada karyawan dan merasa kurang nyaman dalam mengerjakan apa yang diperintangkannya. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari atasan yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang kurang dipahami dan berdampak pada hasil kinerja karyawan. (Nurhikma, wawancara, 17 Juni 2021).

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami seberapa besar peranan kepemimpinan dalam kinerja karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang maka penelitian ini mencoba mengangkat topik penting dalam judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero (Tbk) Cabang Kabupaten Bantaeng”**

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan kata yang berasal dari bahasa Inggris yakni *management* yang berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola atau mengatur. Manajemen merupakan upaya untuk mengatur segala sesuatu yang terkait dengan sumber daya, agar mendapatkan pencapaian tujuan dari suatu organisasi (Samsudin 2019). Adapun pengertian manajemen menurut Marwansyah (2018), bahwa menurutnya fungsi manajemen dibagi menjadi dua bagian yaitu fungsi operasional dan fungsi manajerial. Fungsi manajerialnya adalah perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengarahan. Sementara itu fungsi operasionalnya adalah pengembangan, pengadaan, integrasi, pemberian balas jasa, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu seni dan ilmu dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat efektif dan efisien sehingga akan tercapainya tujuan dari perusahaan. Selain itu ada juga pengertian MSDM menurut Mangkunegara (2017), yaitu

pengelolaan sumber daya secara maksimal kepada seseorang di dunia kerja, untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, pengawasan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan kantor.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang begitu penting dalam menentukan tujuan perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien sangat diperlukan agar tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu fungsi manajemen sumberdaya manusia (MSDM) dijabarkan Marwansyah (2018) sebagai berikut:

- 1) Rekrutmen dan seleksi
- 2) Pelatihan dan pengembangan
- 3) Manajemen Kinerja
- 4) Kompensasi
- 5) Hubungan karyawan
- 6) Perencanaan dan pengembangan karir
- 7) Manejemen PHK
- 8) Administrasi personalia

Dapat dilihat bahwa salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) berdasarkan dari 3 aspek fungsi pengertian tersebut sangat berkaitan erat dengan pelatihan dan pengembangan. Fungsi pelatihan dan pengembangan adalah setiap usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja setiap karyawannya, memang pada umumnya setiap karyawan memiliki pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan pasti mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi,

mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Hal tersebut menjadi tugas manajemen perusahaan untuk menyatukan pemikiran karyawan dengan visi dan misi perusahaan, salah satunya memberikan motivasi berupa promosi jabatan bagi mereka yang mampu memberikan prestasi kerja lebih yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan adanya pelaksanaan promosi jabatan pada suatu perusahaan akan menciptakan suatu peningkatan kinerja pada karyawan.

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Khairizah, Irwan dan Agung (2017) adalah sifat dan tingkah laku seorang pimpinan kepada bawahan pada saat melakukan pekerjaannya. Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku yang ditampilkan oleh pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai harapannya. Apabila perilaku pemimpin yang ditampilkan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku yang ditampilkan pemimpin sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya, maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan (Guntoro, 2015).

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat diterapkan dalam situasi yang dihadapi, sesuai yang diungkapkan Mulyasa (2004:31) dan Wahjosumidjo (2003) adalah:

- 1) Gaya Instruksi: Gaya ini diterapkan jika bawahan tingkat kematangan rendah dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang jelas. Disini pemimpin dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan dimana tugas dilakukan. Gaya ini menekankan pada tugas sedangkan hubungan hanya dilakukan sekedarnya saja.
- 2) Gaya Konsultasi: Gaya ini diterapkan apa bila kondisi bawahan dalam taraf rendah sampai moderat bawahan telah memiliki kemauan untuk melakukan tugas, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Disini pemimpin dituntut selalu memberikan

petunjuk yang cukup. Dalam tingkat kematangan bawahan seperti ini diperlukan tugas serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.

- 3) Gaya Partisipasi: Gaya ini diterapkan apa bila tingkat kematangan bawahan berada pada tahap kematangan moderat sampai tinggi. Bawahan mempunyai kemampuan tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Disini pemimpin secara bersama-sama melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kematangan seperti ini namun upaya hubungan perlu di tingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.
- 4) Gaya Delegasi: gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan bawahan telah tinggi. Disini bawahan telah dibiarkan melaksanakan kegiatan sendiri melalui pengawasan umum. Dalam tingkat kematangan seperti ini upaya tugas hanya diperlukan sekedarnya.

Banyak karakteristik kepribadian yang dikaitkan dengan kepemimpinan. Mereka termasuk ketegasan (*assertiveness*), autentik, kekuatan karakter (*character strengths*), dominasi, kecerdasan emosi, identitas gender, kecerdasan, narsisme, pemantauan diri (*selfmonitoring*), dan motivasi sosial. Beberapa keterampilan kunci untuk kualitas kepemimpinan yang baik adalah:

- 1) Komunikasi Kemampuan berkomunikasi yang efektif penting karena pemimpin harus menerjemahkan tujuan yang lebih besar ke dalam berbagai tujuan dan aktivitas yang lebih spesifik. Kesadaran Tentang bagaimana seorang pemimpin memperhatikan proses bisnis untuk mempelajari ide mana yang efektif dan mana yang kurang efektif.
- 2) Kemampuan untuk mendelegasi Pemimpin tentu saja tidak akan mengerjakan semua pekerjaan bawahan. Oleh karena itu, mereka harus tahu bagaimana memberdayakan sumber daya untuk mencapai tujuan. Itu mungkin membutuhkan pemimpin untuk memfasilitasi kerja tim, memberikan otonomi, dan mengarahkan pada pengambilan keputusan yang lebih baik.
- 3) Integritas Pemimpin harus memiliki komitmen kuat terhadap apa yang telah diputuskan sehingga membangun kepercayaan di antara bawahan.

- 4) Membangun hubungan Mengembangkan kepercayaan dan Kerjasama penting untuk menciptakan sinergi dan energi bersama. Itu tidak hanya untuk antar bawahan tetapi juga antara bawahan dengan pemimpin.
- 5) Kreatif dan pemecah masalah Berguna ketika pemimpin harus membuat perubahan. Seringkali masalah muncul dan membutuhkan pendekatan yang benar-benar baru untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, pemimpin seharusnya belajar cepat, yang mana penting untuk menghadapi keadaan yang tidak terduga.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja merupakan hasil dari bekerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Bastian (2018) menyatakan kinerja adalah suatu gambaran yang mengenai tingkat pencapaian terhadap pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi atau misi organisasi yang berisikan perumusan skema strategis (*strategic planning*) organisasi. Dari pengertian tersebut dapat ditemukan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan dalam mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi dalam suatu perusahaan.

Robbins (2017) mengemukakan bahwa indicator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

- 1) Kualitas (*quality*)
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu (*Timelimes*)
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

Salah satu fungsi evaluasi yang sangat penting dilakukan adalah dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Kegiatan penilaian kinerja karyawan ini sudah menjadi hal umum khususnya di perusahaan besar. Sadariah (2016:98) bahwa penilaian prestasi kerja atau kinerja mempunyai tujuan yang berindikator luas, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebaagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang rencana yang telah di programkan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

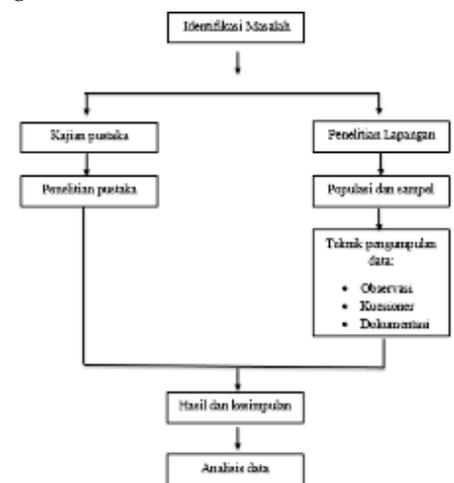
### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status dari subjek penelitian (Mumtaz,2017). dimana penelitian ini untuk melakukan identifikasi terhadap variabel bebas (independen) yaitu gaya kepemimpinan dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja.

#### 3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian berisi langkah-langkah kegiatan mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap penulisan dan laporan hasil penelitian yang diperoleh. Untuk lebih jelasnya maka desain penelitian secara sederhana penulis menggambarkannya dalam skema sebagai berikut:



Gambar 1. Design penelitian

### 3.3. Instrumen Penelitian

#### 1) Wawancara

Menurut sugiyono (2018) wawancara merupakan tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang dengan tujuan untuk bertukar informasi dan ide, sehingga dapat terkonstruksi makna dari topik tertentu. Penulis melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan Bank BRI cabang kabupaten Bantaeng

#### 2) Kuisisioner

Data kuisisioner yang telah terkumpul akan dianalisa menggunakan skala likert. Di setiap item pertanyaan terdapat range skor (1-4). Masing-masing jawaban tersebut memiliki bobot skor yang berbeda dan akan dihasilkan 4 kategori jawaban, yaitu

- a. (SS) Sangat Setuju: 4
- b. (S) Setuju: 3
- c. (TS) Tidak Setuju: 2
- d. (STS) Sangat Tidak Setuju: 1

#### 3) Dokumentasi

Yaitu suatu cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengambil data yang ada dalam catatan perusahaan. Adapun data-data yang didapat antara lain adalah sejarah perkembangan perusahaan struktur organisasi pembagian tugas dan wewenang karyawan serta studi pustaka dan sumber dari internet.

### 3.4. Analisis Data

Analisis regresi sederhana adalah analisis yang didasari adanya hubungan sebab akibat antara satu variable independen (X) dengan satu variable dependen (Y). Menurut Sugiyono (2018:148) mengatakan bahwa regresi sederhana didasarkan pada hubungan independen dengan satu variable dependen Adapun rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variable dependen yang diprediksikan (Kinerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Subjek variabel independen (gaya kepemimpinan)

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Penelitian

PT Bank Rakyat Indonesia Tbk merupakan salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Bank yang terafiliasi dengan BUMN ini pada awalnya didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja pada tanggal 16 Desember 1895 dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang pribumi.

Tahun 1896 W.P.D de Wolf Van Westerrode, Asisten Residen Purwokerto yang menggantikan E. Sieburgh bersama A.L Schiff mendirikan "*De Poerwokertosche Hulp Spaar en Landbouw Credirt Bank*" untuk menggantikan bank sebelumnya "*De Poerwokertosche Hulpen Spaar Bank de Inladshe Hoofden*". Kemudian pada tahun 1898 dengan bantuan pemerintah Hindia Belanda dimana-mana didirikan *Volksbank* atau Bank Rakyat.

### 4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah seluruh populasi yang diteliti dalam penelitian ini. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang, kuisisioner disebarkan kepada karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang kabupaten Bantaeng. Berbagai karakteristik tersebut dapat memberikan gambaran yang menjadi dasar bagi responden dalam menanggapi setiap hal dalam survey. Hal ini dilakukan untuk menghindari responden memberikan respon yang sama jika berasal dari latar belakang yang sama. Berdasarkan hasil pemeriksaan, responden memberikan data tentang jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja, informasi ini dapat digunakan sebagai kontribusi dari beberapa variabel yang diteliti dan dipusatkan dalam penelitian ini, seperti digambarkan pada tabel dibawah ini:

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 1.** karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki Laki	21	36%
Perempuan	37	64%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1. hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 58 orang. Laki-laki berjumlah 21 orang (36%) dan perempuan berjumlah 37 orang (64%). Jadi total persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin berjumlah 100%. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan, analisis, dorongan kompetitif, motivasi atau kemampuan belajar.

2) Karakteristik responden berdasarkan usia

**Tabel 2.** karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentasi
21-30	34	59%
31-40	21	36%
41-50	3	5%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data pada tabel 2. maka didapatkan hasil responden yaitu dengan jumlah usia 21-30 tahun sejumlah 34 orang (59%), usia 31-40 tahun sejumlah 21 orang (36%), usia 41-50 tahun sejumlah 3 orang (5%). Jadi total keseluruhan karakteristik berdasarkan usia sebanyak 58 orang (100%).

3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 3.** karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
SMK/Sederajat	5	9%
SMA/Sederajat	3	5%
Diploma (D1/D2/D3/D4)	9	16%
Sarjana	41	71%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil pada tabel 3. maka didapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Responden berpendidikan SMK/ sederajat sebanyak 5 orang (9%), responden berpendidikan

SMA/ sederajat sebanyak 3 orang (5%), responden berpendidikan Diploma(D1/D2/D3/D4) sebanyak 9 orang (16%), responden berpendidikan Sarjana sebanyak 41 orang (71%). Jadi total responden berdasarkan pendidikan terakhir berjumlah 58 orang (100%)

4) Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

**Tabel 4.** karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Presentasi
1-5 Tahun	25	43%
6-10 Tahun	18	31%
11-15 Tahun	11	19%
16-20 Tahun	4	7%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4. maka didapatkan karakteristik responden yaitu, responden yang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 25 orang (43%), responden yang lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 18 orang (31%), responden yang lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 11 orang (19%), responden yang lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 4 orang (7%). Jadi total keseluruhan responden berdasarkan lama bekerjanya yaitu 58 orang (100%).

**4.3. Analisis variabel**

1) Uji validasi data

**Tabel 5.** Hasil uji validasi gaya kepemimpinan

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,602**	0,216	Valid
2	0,686**	0,216	Valid
3	0,666**	0,216	Valid
4	0,582**	0,216	Valid
5	0,554**	0,216	Valid
6	0,331*	0,216	Valid
7	0,640**	0,216	Valid
8	0,685**	0,216	Valid
9	0,630**	0,216	Valid
10	0,626**	0,216	Valid
11	0,618**	0,216	Valid
12	0,674**	0,216	Valid

Sumber diolah menggunakan spss 20

**Tabel 6.** Hasil uji validasi kinerja karyawan

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,673**	0,216	Valid
2	0,642**	0,216	Valid
3	0,653**	0,216	Valid
4	0,635**	0,216	Valid
5	0,763**	0,216	Valid
6	0,700**	0,216	Valid
7	0,752**	0,216	Valid
8	0,716**	0,216	Valid
9	0,689**	0,216	Valid
10	0,640**	0,216	Valid

Sumber diolah menggunakan spss 20

Berdasarkan tabel 5. dan 6. bahwa R hitung yang ditentukan untuk setiap hal memiliki R hitung yang lebih besar dan positif dari pada R tabel, sangat baik dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner untuk variabel X dan Y adalah valid.

## 2) Uji reliabilitas

**Tabel 7.** Hasil uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan (X)	0,752	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,769	Reliabel

Sumber diolah menggunakan spss 20

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,752. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan untuk kedua faktor diatas solid karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

## 3) Variabel Gaya Kepemimpinan

Berikut deskripsi jawaban responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu suatu gambaran jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8.** Tangapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

NO	Pertanyaan								
		F	%	F	%	F	%	F	%
X1.A	Atasan selama ini memberikan instruksi yang jelas dan detail kepada bawahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	39	67,2	19	32,8	0	0	0	0
X1.B	Pimpinan dalam berkomunikasi menerapkan pola komunikasi satu arah terhadap bawahan	27	46,6	31	53,4	0	0	0	0
X1.C	Pimpinan selalu merencanakan langkah-langkah yang jelas dan tegas dalam melakukan pengawasan kerja	34	58,6	24	41,4	0	0	0	0
X2.A	Pimpinan menerapkan pola komunikasi dua arah (pimpinan mau saling bertukar pendapat dengan bawahan namun pimpinan masih tetap yang dominan dalam pengambilan keputusan)	41	70,7	17	29,3	0	0	0	0

X2.B	Pimpinan mau menerima dan mendengarkan pendapat bawahan sehubungan dengan keputusan dan kebijaksanaan yang akan diambil	41	70,7	16	27,6	1	1,7	0	0
X2.C	Pimpinan lebih banyak menjelaskan (mengarahkan) daripada menginstruksikan tentang cara melaksanakan pekerjaan yang baik dan mendapatkan hasil yang optimal	37	63,8	21	36,2	0	0	0	0
X3.A	Pimpinan memberikan kelonggaran kepada bawahan dalam menentukan cara atau teknis pelaksanaan pekerjaan	36	62,1	22	37,9	0	0	0	0
X3.B	Pimpinan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas pekerjaan	31	53,4	27	46,6	0	0	0	0
X3.C	Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan	36	62,1	22	37,9	0	0	0	0
X4.A	Pimpinan melimpahkan sepenuhnya tanggung jawab mengenai pekerjaan kepada bawahan bilamana dibutuhkan	33	56,9	25	43,1	0	0	0	0
X4.B	Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara pimpinan dan anda	34	58,6	24	41,4	0	0	0	0
X4.C	Pimpinan selalu mendorong bawahannya agar selalu berinisiatif dalam bekerja	33	56,9	25	43,1	0	0	0	0

**Keterangan :**

4 = Sangat Setuju (SS)

3 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 =Sangat Tidak Setuju (STS)

Berdasarkan tabel tanggapan responden tentang pertanyaan Gaya kepemimpinan, karyawan yang memilih jawaban paling banyak pada X1.A menunjukkan bahwa sebanyak 39 responden memilih sangat setuju dengan persentase 67,2% dan 19 responden yang memilih jawaban setuju dengan persentase 32,8%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tergolong rendah dikarenakan masih ada sebagian karyawan yang mendapatkan instruksi yang kurang jelas dari pimpinan.

**4.4. Pengujian Hipotesis**

**Tabel 9.** Analisis regresi sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
1	B	Std. Error	Beta	t	sig
	(Constant)	9.928	4.028	2.465	.017

	Gaya_Kep emimpina n_X	.614	.09 3	.663	6.623

Sumber diolah di SPSS.20

Pada tabel 8. didapatkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20 yang diperoleh dari hasil persamaan regresi sederhana dapat dilihat yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,928 + 0,641X$$

Keterangan: Y = Kinerja

a = Koefisien Konstanta

b = Koefisien Regresi Sederhana

X = Gaya kepemimpinan

Dari persamaan dapat dinyatakan nilai variabel Y (Kinerja) sebesar 9,928 dan koefisien regresi X (Gaya kepemimpinan) sebesar 0,641 menyatakan bahwa setiap pertambahan 1% nilai gaya kepemimpinan (X) maka nilai kinerja karyawan(Y) bertambah sebesar 0,641. Koefisien regresi tersebut bernilai positif maka dapat dikatakan arah pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan(Y) adalah positif.

Uji normalitas digunakan untuk melihat data penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak. Dimana model regresi yaitu memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas yang digunakan adalah kolmogorov smimov. Dimana jika nilai signifikansi >0,05 maka nilai residual berdistribusi normal. Dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal

**Tabel 10.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49051696
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.165
	Positive	.143

	Negative	-.165
Test Statistic		.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber diolah di SPSS.20

Dari hasil pengujian normalitas metode *kolmogorof smirnof* diperoleh hasil signifikan yaitu 0,089 > 0,05. Maka dapat diberi kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui bahwa himpunan data yang sedang diteliti memiliki karakteristik yang sama atau tidak.

**Tabel 11** Hasil Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	sig
1,143	12	49	,349

Sumber diolah di SPSS.20

Dari hasil pengujian homogenitas diperoleh hasil signifikan yaitu 0,349 > 0,05. Maka dapat diberi kesimpulan bahwa nilai distribusi data homogen.

Uji parsial (t) memiliki tujuan agar dapat mengetahui bahwa variabel independen (X) secara parsial atau sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan yang digunakan dalam pengujian tersebut adalah 0,05. Adapun pengambilan keputusan dari uji t adalah:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_1$  ditolak. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Signifikan  $t_{tabel}$  ketika derajat bebas  $df = n - k$

Keterangan:

Jumlah Responden / data (n) = 58

Jumlah variabel (k) = 2

$df = n - k$   $df = 58 - 2 = 56$

Jadi hasil dari ttabel adalah 2.465 (dapat dilihat pada distribusi nilai ttabel pada derajat bebas atau df yaitu 56 dengan taraf signifikan 0,05)

**Tabel 12.** Hasil uji parsial t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.928	4.028		2.465	.017
	Gaya_Kepemimpinan_X	.614	.093	.663	6.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber diolah di SPSS.20

Pada tabel 11. dari hasil uji t dilihat dari variabel gaya kepemimpinan thitung sebanyak 6,623 > ttabel 2.465 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 artinya hipotesis H0 ditolak dan H $\alpha$  diterima. Dari perbandingan diatas, kesimpulannya adalah asumsi gaya kepemimpinan dapat berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi (RSquare) Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai R Square, untuk mengetahui nilai koefisien determinasi adapun tabel dari pengujian ini yaitu:

**Tabel 13.** Hasil Uji Parsial T

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.439	.429	2.513

a. Predictors: (Constant), Gaya\_Kepemimpinan\_X

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber diolah di SPSS.20

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat nilai R adalah sebesar 0,663, yang berarti hubungan antara gaya kepemimpinan (X) terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 66%, dan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,439 berarti variabel gaya kepemimpinan (X) memberi kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 43,9%. Sedangkan sisanya 56,1% (100% - 43,9%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas.

#### 4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang telah didapat bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir ditempat kerja dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan yaitu harus segera dibangun dan ditegakkan gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut perlu mendapatkan perhatian dari manajemen karena gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai target dan sasarnya.

Agar kelangsungan perusahaan terjaga dan produktivitas mencapai target yang diharapkan, pimpinan harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Karakteristik responden yang diperoleh dalam penelitian ini meliputi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden berdasarkan usia, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia Persero (Tbk) Cabang Kabupaten Bantaeng, dimana peneliti menggunakan program SPSS versi 20 pada penelitian ini. menarik kesimpulan bahwa apabila PT. Bank Rakyat Indonesia Persero (Tbk) Cabang Kabupaten Bantaeng memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik, maka Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Persero (Tbk) Cabang Kabupaten Bantaeng semakin baik dan kuat. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dilihat dari variabel gaya kepemimpinan thitung sebanyak  $6,623 > t$  tabel 2.465 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Adapun saran yang dapat diajukan

### 1) Bagi instansi

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ini berarti bahwa pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero (Tbk) Cabang Kabupaten Bantaeng harus memperhatikan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepala cabang lebih meningkatkan interaksi dengan seluruh karyawan sehingga gaya kepemimpinan yang dipakai sekarang akan lebih optimal dan berpengaruh terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

### 2) Bagi peneliti

Diharapkan kepada pembaca, skripsi ini bisa memberikan tambahan informasi eksklusif dibidang ilmu manajemen khususnya aspek sumber daya manusia, gaya kepemimpinan dan kinerja.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampak pada Kinerja Karyawan (Studi kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* Vol. V, No. 2 Desember 2015.
- Agustinus, S. (2018). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal Of Accounting & Management Innovation*, Vol.2. No. 1.
- Ardana. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Drs. Bintoro, M., & D. D. (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabet
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.61 No. 4 Agustus 2018, 119
- Guntoro. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Pengembangan dan Pelatihan Pendidikan Non Formal Informal Kalimantan Tengah.
- Hardianti, A.(2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khairizah, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Kelima Bandung: Alfabeta
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2018. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mumtaz, Mulyazam. (2003). *Kupas Tuntas Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Diantara.
- Mumtaz, Fairuzul. (2017). *Kupas Tuntas Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Diantara
- Nordiansyah, E. (2020, September 21). *Indeks sumber daya manusia indonesia 2020*. <https://www.medcom.id/ekonomi/makro/eN40pV2N-bank-dunia2020>
- Pranowo, M. (2018:166). *Sosiologi: Tinjauan Pemikiran Sosiologi Perspektif Islam*. Jakarta; Erlangga
- Reksohadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko, 1996, *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta, BPFE.
- Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadaria. (2016). *Menjadi Pemimpin Sejati Dari Teori Ke Praktek Dalam Perspektif Perubahan*. Makassar: CV. Bintang Sealatn
- Sari, I. P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum*.
- Sugiono. (2015:21). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Syamsudin. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Lima Sempurna Cikande – Serang," *Jurnal Sains Manajemen* Volume 2 No. 2 (2019): 91.
- Thoha, M. (2019:122). *Kepemimpinan Dalam Manajemen Edisi Kesatu*. Cetakan Kedua Puluh Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umam. (2017:217). *Perilaku Organisasi (Edisi II ed)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zapira (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar*