HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR Khatulistiwa Bonjol

Rohimah Nur Nasution, M.Pd¹, Hariman Syaleh ,.MM²

rohimah@gmail.com

Akademi Pariwisata Bukittinggi

harimansyaleh@yahoo.co.id

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

ARTICLE INFORMATION

ARTICLE HISTORY

Submitted: 2024-05-03

Review: 2024-06-05

Accepted: 2024-06-14

Published: 2024-07-04

KEYWORDS

LEADERSHIP STYLE AND
EMPLOYEE PERFORMANCE

KATA KUNCI

GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KINERJA KARYAWAN

AUTHOR CORRESPONDING

Rohimah Nur Nasution

Hariman Syaleh

ABSTRACT

Based on observations made at PT. BPR Khatulistiwa Bonjol, the author found indications of an autocratic leadership style such as, Leaders rely on their inherent strengths, Consider themselves the most powerful, Consider themselves the most knowledgeable about all problems, other people are considered ignorant, decisions are taken unilaterally, do not recognize compromise, so they do not want to accept suggestions from subordinates, they do not even give subordinates the opportunity to provide suggestions, ideas, or opinions. This was obtained from the results of the questionnaire. From the data presented, the correlation calculation between the sub-variables of leadership style and employee performance at PT. BPR Khatulistiwa Bonjol is as follows. From the results of the correlation calculation, the Spearman correlation coefficient was obtained of + 0.8211, this shows a very strong relationship (0.80-1.00) between leadership style and performance, while a positive sign indicates that the higher the leadership of a leader, the higher the performance of an employee. This means that there is a relationship between leadership and performance.

Keywords: Leadership Style and Employee Performance.

ABSTRAK

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol Penulis menemukan indikasi gaya kepemimpinan otokratik seperti, Pemimpin mengandalkan kepada kekuatan yang melekat pada dirinya, Menganggap dirinya paling berkuasa, menganggap dirinya paling mengetahui segala persoalan, orang lain dianggap tidak tahu, keputusan yang diambil secara sepihak, tidak mengenal kompromi, sehingga ia tidak mau menerima saran dari bawahan, bahkan ia tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberikan saran, ide, atau pendapat. hal ini diperoleh dari hasil kusioner. Dari data yang disajikan didapatkan perhitungan korelasi antara sub variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai PT. BPR Khatulistiwa Bonjol sebagai berikut. Dari hasil perhitungan korelasi didapatkan koefisien korelasi spearman sebesar + 0,8211 hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat (0,80-1,00) antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan seseorang pimpinan maka semakin tinggi kinerja seorang pegawai. Artinya ada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Globalisasi Ekonomi yang terjadi saat ini menciptakan tantangan bisnis yang semakin besar, yaitu kompetisi yang kian tinggi, teknologi yang sangat canggih, peraturan dan perundang-undangan yang semakin ketat dan konsumen yang lebih berpengalaman. Perubahan yang cepat disegala bidang dewasa ini telah menyebabkan revolusi pemikiran dibidang ilmu pengetahuan, tak terkecuali pengetahuan ekonomi, manajemen maupun bisnis. Kondisi ini tentu saja akan menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin, termasuk dalam pemanfaatan sumber daya manusia, agar unggul dalam persaingan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu factor terpenting dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu, bermutu bukan hanya pandai tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan tersebut benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana (Handoko, 2019).

Selain itu, untuk memperoleh keberhasilan dalam suatu organisasi harus mendapat perhatian dan memerlukan kemampuan dari seorang pimpinan. Peranan pimpinan dalam setiap organisasi atau perusahaan sekecil apapun, menempati posisi dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dan dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran tertentu (Kartini, 2018)

Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga merupakan penggerak, pengarah, dan mempengaruhi aktivitas kegiatan dalam kelompok. Menurut Veithzal (2022)

kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Gaya kepemimpinan menurut Veithzal (2022) adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu (1) Mementingkan pelaksanaan tugas, (2) mementingkan hubungan kerjasama, (3) mementingkan hasil yang dicapai. Jadi dari ketiga pola dasar gaya kepemimpinan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Anwar (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satunya adalah atasan yang merupakan penggerak, eksekutif, penengah, penganjur, ahli dan pemimpin diskusi.

Salah cara agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik yaitu adanya perhatian dari seorang pemimpin terhadap karyawannya. Sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja masing-masing karyawan serta dijadikan sebagai landasan atau acuan bagi setiap karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri untuk lebih mengerti setiap aspek kegiatan yang sesuai dengan perusahaan.

Menurut Malayu (2018) ada tiga faktor yang menentukan kinerja perusahaan yaitu organisasi, teknologi dan sumber daya manusia. Dari ketiga faktor tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan para individulah yang menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan yang dapat menentukan kekuatan dan kelemahan suatu perusahaan. Oleh karena itu, sebaiknya faktor sumber daya manusia

dikelola dengan benar agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada saat studi awal penelitian terhadap beberapa karyawan dibagian operasional dan umum (observasi dan wawancara dengan pemimpin bidang operasional dan umum pada PT. BPR Khatulistiwa Lubuksikaping, Sabtu, 20 April 2024, diperoleh informasi bahwa karyawan sering mengeluhkan sikap atau gaya kepemimpinan atasannya (direktur) pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol yang kurang berkenan bagi karyawan, seperti dalam pengambilan keputusan oleh atasan. Dalam setiap pengambilan keputusan atau kebijakan, pihak atasan kurang mempertimbangkan masukan-masukan dari para karyawan sehingga karyawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya menyebabkan ketidak harmonisan hubungan antara atasan dan bawahan. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian dana didapat informasi bahwa pihak atasan (Direktur) juga kurang bersosialisasi dengan karyawan dimana pada saat karyawan mengadakan acara pihak atasan tidak pernah datang ke acara tersebut dengan alasan yang bermacam-macam sehingga karyawan menganggap atasan tersebut kurang peduli pada karyawan.

Selanjutnya berdasarkan wawancara awal peneliti dengan karyawan bagian *Account Officer* dan karyawan bagian kasir/teller, juga ditemukan adanya interaksi yang kurang baik antara atasan dan bawahan sehingga menciptakan kinerja yang kurang kondusif, seperti tidak lancarnya komunikasi antara atasan dan karyawan, dan gaya kepemimpinan yang cenderung bersifat formalitas, dan dengan sendirinya efektivitas kerja tidak tercapai, karena tidak adanya hubungan timbale balik yang seimbang antara atasan dan karyawan tersebut. Persoalan-persoalan diatas, akhirnya berdampak pada menurunnya efektifitas dan efisiensi dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Jadi dengan demikian akibat yang ditimbulkan dari berbagai permasalahan diatas apabila dibiarkan terus menerus akan dapat

menghambat pertumbuhan dan kemajuan dari PT. BPR Khatulistiwa Bonjol. Untuk itu perlu adanya suatu peran dari pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang ideal dalam mengatasi permasalahan yang ada.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang telah diuraikan maka perumusan masalah dari penelitian adalah: Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol?.

Landasan Teori Kepemimpinan

Sementara itu, kartini (2018) mendefinisikan kepemimpinan adalah seseorang yang mampu menjadi motivator, dinamisator, dan coordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi.

Jarmanto (2019) menggolongkan pengertian kepemimpinan dalam dua kategori yang rumusannya sebagai berikut:

- a. Yang dinamakan pimpinan ialah mereka yang hasil pencapaiannya dalam mengejar tujuan tertentu diakui “tinggi”.
- b. Pemimpin adalah seorang yang diakui superior statusnya jika dibandingkan dengan yang lain di dalam kerangka kegiatan yang sama.

Dari defenisi kepemimpinan yang ada terlihat adanya perbedaan dalam siapa yang menggunakan pengaruh, tujuan usaha-usaha mempengaruhi, dan cara menggunakan pengaruh. Efektivitas seorang pemimpin dapat diukur dalam kualitas performansi pekerja yang dibawahnya, seperti terlihat oleh karyawan atau pengamat luar.

Jadi berdasarkan pengertian kepemimpinan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga memperoleh hasil yang maksimal dan bermanfaat.

Ada beberapa unsur yang mendasari kepemimpinan dalam Kartini (2018) antara lain:

- a. Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok.
- b. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain.
- c. Adanya upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Sifat-sifat yang mendasari kepemimpinan adalah kecakapan memimpin. Kecakapan memimpin mencakup tiga unsur kecakapan pokok Kartini (2018), yaitu:

- a. Kecakapan memahami individual, artinya mengetahui bahwa setiap manusia mempunyai daya motivasi yang berbeda pada setiap saat dan keadaan yang berlainan.
- b. Kemampuan untuk menggugah semangat dan memberi inspirasi.
- c. Kemampuan untuk melakukan tindakan dalam suatu cara yang dapat mengembangkan suasana iklim yang mampu memenuhi dan sekaligus menimbulkan dan mengendalikan motivasi-motivasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan artinya sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai. Sedangkan menurut Veithzal (2022) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Miftah (2019) gaya kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sementara, S.P. Malayu (2018) mengatakan gaya kepemimpinan ditinjau dari cara pendekatannya terdapat tiga gaya yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan otoriter, yaitu kepemimpinan yang bersifat otoriter muncul atas keyakinan pimpinan bahwa fungsi dan perannya adalah memerintah, mengatur dan mengawasi anggota kelompoknya.
2. Gaya kepemimpinan “Laissez Faire” yaitu pemimpin berkeyakinan bahwa perannya hanyalah mendampingi dan melayani apabila

diperlukan, ia merasa fungsinya adalah sebagai penasehat dan memberi petunjuk.

3. Gaya kepemimpinan demokratis, yaitu kepemimpinan yang berkeyakinan bahwa perannya ialah mendorong, membimbing, menghimpun semua kekuatan kelompok secara maksimal dan bekerjasama dengan kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama, ia merasa harus menggerakkan kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Berikut ini akan diuraikan tipe-tipe (gaya-gaya) kepemimpinan dalam Kartini (2018) dengan maksud memberikan gambaran perbedaan dan persamaan masing-masingnya:

a. Gaya kepemimpinan otokratik.

Kepemimpinan otokrasi disebut juga kepemimpinan dictator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut (Tjiptono, 2018). Ciri-ciri kepemimpinan otokrasi antara lain:

1. Mengandalkan kepada kekuatan yang melekat pada dirinya.
2. Menganggap dirinya paling berkuasa.
3. Menganggap dirinya paling mengetahui segala persoalan, orang lain dianggap tidak tahu.
4. Keputusan yang diambil secara sepihak, tidak mengenal kompromi, sehingga ia tidak mau menerima saran dari bawahan, bahkan ia tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberikan saran, ide, atau pendapat.
5. Keras dalam menghadapi prinsip.
6. Jauh dari bawahan.
7. Lebih menyukai bawahan bersikap abs (asal bapak senang).
8. Perintah-perintah diberikan secara paksa.
9. Pengawasan dilakukan secara ketat agar perintah benar-benar dilaksanakan.

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan ini dikenal dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya, walaupun yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, setelah

menerima masukan dan rekomendasi dari tim (Tjiptono, 2018). Ciri-ciri kepemimpinan demokratis antara lain:

1. Wewenang pimpinan tidak mutlak.
2. Keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan.
3. Komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan.
4. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.
5. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat.
6. Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing.
7. Terdapat suasana saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai.
8. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama antara pimpinan dan bawahan.

c. Gaya kepemimpinan kharismatik.

Gaya kepemimpinan kharismatik yaitu adanya daya tarik yang memikat, kekuatan energi dan wibawa yang sangat besar dan dikagumi sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dalam melaksanakan proses pembuatan keputusan, meskipun pengikutnya tidak mempersoalkan nilai yang dianut, sikap, perilaku dan gaya kepemimpinan yang digunakannya baik dictator (otokratik), paternalistic atau demokratis (Tjiptono, 2018)..

d. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire.

Kepemimpinan Laissez Faire (gaya kepemimpinan yang bebas) adalah gaya kepemimpinan yang lebih banyak menekankan pada keputusan kelompok. Dalam gaya ini, seorang pemimpin akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok, apa yang menurut kelompok itulah yang menjadi keputusan. Pelaksanaannya pun tergantung pada kemauan kelompok (Tjiptono, 2018). Tipe Laissez Faire mempunyai ciri-ciri antara lain:

1. Memberikan kebebasan sepenuhnya kepada bawahan untuk melakukan

tindakan yang dianggap perlu sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

2. Pimpinan tidak ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompok.
3. Semua pekerjaan dan tanggung jawab dilimpahkan kepada bawahan.
4. Tidak mampu melakukan koordinasi dan pengawasan yang baik.
5. Tidak mempunyai wibawa sehingga ia tidak ditakuti apalagi disegani oleh bawahan.
6. Secara praktis pemimpin tidak menjalankan kepemimpinan, ia hanya merupakan simbol belaka.

e. Gaya kepemimpinan Paternalistik.

Kepemimpinan paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang bersifat kepatutan. Pemimpin selalu memberikan perlindungan kepada para bawahan dalam batas-batas kewajaran (Tjiptono, 2018). Ciri-ciri pemimpin penganut paternalistik antara lain:

1. Pemimpin bertindak sebagai seorang bapak.
2. Memperlakukan bawahan sebagai orang yang belum dewasa.
3. Selalu memberikan perlindungan kepada para bawahan yang kadang-kadang berlebihan.
4. Keputusan ada ditangan pemimpin, bukan hanya sekedar bertindak secara otoriter, tetapi karena keinginan memberikan kemudahan kepada bawahan. Oleh karena itu bawahan jarang bahkan sama sekali tidak memberikan saran kepada pimpinan, dan pimpinan jarang bahkan tidak pernah meminta saran dari bawahan.
5. Pimpinan menganggap dirinya yang paling mengetahui segala macam persoalan.

f. Gaya kepemimpinan militeristik.

Kepemimpinan militeristik tidak hanya terdapat dikalangan militer saja, tetapi banyak juga terdapat pada instansi sipil (non-militeristik) (Tjiptono, 2018).. Ciri-ciri kepemimpinan militeristik antara lain:

1. Dalam komunikasi lebih banyak mempergunakan saluran formal.

2. Dalam menggerakkan bawahan dengan sistem komando/perintah, baik secara lisan ataupun tulisan.
3. Segala sesuatu bersifat formal.
4. Disiplin tinggi, kadang-kadang bersifat kaku.
5. Komunikasi berlangsung satu arah, bawahan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat.
6. Pimpinan menghendaki bawahan patuh terhadap semua perintah yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan populastik.

Kepemimpinan ini ditujukan untuk kepentingan rakyat, persatuan dan kesatuan nasional. Dalam gaya ini, pemimpin akan memberlakukan bawahannya sebagai rekan kerja. Kepemimpinan ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Gaya kepemimpinannya yang dominan, mengutamakan kehidupan nasionalisme dan membangun solidaritas rakyat (Tjiptono, 2018).

Kinerja

Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh Malayu (2018) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya kinerja menurut Anwar (20018) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan padanan kata dari performance yang berarti (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan, dan (2) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Kinerja didefinisikan sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan lewat atasan langsung, teman, dirinya sendiri dan bawahan.

Kinerja suatu pusat pertanggungjawaban secara umum dapat dilihat dari dua konsep penilaian. Malayu (2018) menyatakan kedua ukuran tersebut sebagai efektifitas dan efisiensi. Efektifitas merupakan suatu penilaian kinerja yang didasarkan pada besarnya pencapaian

tujuan. Sedangkan konsep efisiensi menilai kinerja atas dasar perbandingan output terhadap input. Selain itu, Pabundu (2021) juga mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Selain itu menurut (Tjiptono, 2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 1. Kemampuan dan keahlian.
 2. Latar belakang.
 3. Demografi.
- b. Faktor psikologi yang terdiri dari:
 1. Persepsi.
 2. Attitude.
 3. Personality.
 4. Pembelajaran.
 5. Motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 1. Sumber daya.
 2. Kepemimpinan.
 3. Penghargaan.
 4. Struktur.
 5. Job design.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto 2018). Dari uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapatnya hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Khatulistiwa Bonjol.

2. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut :

1. Data Primer.
Data primer bersumber dari hasil wawancara langsung / kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan dan karyawati PT. BPR Khatulistiwa

Bonjol dan selanjutnya diolah oleh Peneliti.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini sumber data sekunder yang diambil penulis adalah data-data yang ada di PT. BPR Khatulistiwa Bonjol referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan data

Dalam menyelesaikan tulisan ini penulis melakukan pengumpulan data dan memperoleh keterangan dari pihak kepegawaian, untuk itu penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

- a. Studi Lapangan (*Field Research*)
Melakukan penyebaran kuisisioner. Cara penyebaran kuisisioner adalah membagi-bagikan kuisisioner kepada pegawai agar dapat mengisi formulir isian secara objektif dan kuisisioner yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban dan responden dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan keadaan dilapangan serta nilainya telah ditetapkan oleh peneliti berdasarkan standar kerja yang berlaku ataupun berupa data populasi pegawai.
- b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
Penulis mengambil bahan dan data dari perpustakaan, mengumpulkan informasi serta pemikiran yang berhubungan dan berkaitan dengan masalah yang penulis bahas berupa literature atau penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Metode Analisis Data

Untuk menganalisa hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai penulis menyebarkan kuisisioner kepada pegawai PT. BPR Khatulistiwa Bonjol.

- 1. Mengenai hubungan antara variable bebas yakni gaya kepemimpinan

(variabel X) dengan variabel terikat yakni kinerja pegawai (Variabel Y) dengan menggunakan uji statistic, Korelasi Rank Spearman untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebagai berikut : (Ghozali, 2020).

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan: r_s = Nilai korelasi Rank Spearman

d^2 = Selisih setiap pasangan rank

n = Jumlah pasangan data rank untuk spearman

$\sum$ = Notasi Jumlah

Nilai koefisien korelasi Rank Spearman (r_s) berkisar antara $-1 < r_s < 1$ tanda negatif / positif oleh Ridwan (2018) diartikan sebagai berikut:

- 1. 0,00 – 0,199 : Sangat rendah
- 2. 0,20 – 0,399 : Rendah
- 3. 0,40 – 0,599 : Sedang
- 4. 0,50 – 0,799 : Kuat
- 5. 0,80 – 1,00 : Sangat Kuat

Dari analisis akan diperoleh apakah r_s positif atau negatif, jika koefisien korelasi (r_s) positif ($r_s > 0$) berarti terdapat hubungan yang positif atau searah, namun apabila koefisien korelasi (r_s) negatif ($r_s < 0$) berarti terdapat hubungan yang negatif atau searah. Artinya, semakin tinggi kepemimpinan seorang pemimpin, maka kinerja pegawai pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol akan meningkat, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan seorang pemimpin, maka kinerja pegawai pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol akan turun.

- 2. Untuk menentukan adanya hubungan yang signifikan atau tidaknya antara variabel X dan Y maka digunakan rumus Z_{hitung} (Riduwan, 2018)

$$Z_{hitung} = \frac{r_s}{\sqrt{\frac{1}{n-1}}}$$

Jika : $Z_{hitung} \geq Z_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan

$Z_{hitung} < Z_{tabel}$: H_0 Diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan

3. HASIL PENELITIAN

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Dari data yang disajikan didapatkan perhitungan korelasi antara sub variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai PT. BPR Khatulistiwa Bonjol, seperti dibawah ini :

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratik dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol Penulis menemukan indikasi gaya kepemimpinan otokratik seperti, Pemimpin mengandalkan kepada kekuatan yang melekat pada dirinya, Menganggap dirinya paling berkuasa, menganggap dirinya paling mengetahui segala persoalan, orang lain dianggap tidak tahu, keputusan yang diambil secara sepihak, tidak mengenal kompromi, sehingga ia tidak mau menerima saran dari bawahan, bahkan ia tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberikan saran, ide, atau pendapat. hal ini diperoleh dari hasil kusioner maka dapat disimpulkan bahwa variable X_1 di buat Rank berdasarkan hasil kusioner untuk dilakukan proses terhadap Y sehingga terdapat hasil d_2 sebesar 465, kemudian angka tersebut dilakukan perhitungan rank Spearman. Dari hasil perhitungan korelasi didapatkan koefisien korelasi spearman sebesar + 0,8211 hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat (0,80-1,00) antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan seseorang pimpinan maka semakin tinggi kinerja seorang pegawai. Artinya ada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratik dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol Penulis

menemukan indikasi gaya kepemimpinan demokratik seperti Wewenang pimpinan tidak mutlak, banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat, hal ini diperoleh dari hasil kusioner. Berdasarkan lampiran I.2.1 maka dapat disimpulkan bahwa variable X_1 di buat Rank berdasarkan hasil kusioner untuk dilakukan proses terhadap Y sehingga terdapat hasil d_2 sebesar 372, kemudian angka tersebut dilakukan perhitungan rank Spearman. Dari hasil perhitungan korelasi didapatkan koefisien korelasi spearman sebesar , +0.8569 hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat (0,80-1,00), antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan seseorang pimpinan maka semakin tinggi kinerja seorang pegawai.. Artinya ada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kharismatik dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol Penulis menemukan indikasi gaya kepemimpinan kharismatik seperti kekuatan energi dan wibawa yang sangat besar dan dikagumi sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dalam melaksanakan proses pembuatan keputusan, meskipun pengikutnya tidak mempersoalkan nilai yang dianut, sikap, perilaku dan gaya kepemimpinan yang digunakannya. hal ini diperoleh dari hasil kusioner. Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa variable X_1 di buat Rank berdasarkan hasil kusioner untuk dilakukan proses terhadap Y sehingga terdapat hasil d_2 sebesar 963, kemudian angka tersebut dilakukan perhitungan rank Spearman. Dari hasil perhitungan korelasi pada lampiran I.3.2 didapatkan koefisien korelasi spearman sebesar, + 0,6296 hal ini menunjukkan hubungan yang kuat (0,50-0,799), antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan seseorang pimpinan maka semakin tinggi kinerja seorang pegawai. Artinya ada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Laises Faires dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol Penulis menemukan indikasi gaya kepemimpinan laises Fires seperti pimpinan tidak ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompok. semua pekerjaan dan tanggung jawab dilimpahkan kepada bawahan. tidak mampu melakukan koordinasi dan pengawasan yang baik. tidak mempunyai wibawa sehingga ia tidak ditakuti apalagi disegani oleh bawahan. hal ini diperoleh dari hasil kusioner maka dapat disimpulkan bahwa variable X1 di buat Rank berdasarkan hasil kusioner untuk dilakukan proses terhadap Y sehingga terdapat hasil d2 sebesar 593, kemudian angka tersebut dilakukan perhitungan rank Spearman. Dari hasil perhitungan korelasi pada lampiran I.4.2 didapatkan koefisien korelasi spearman sebesar $+ 0,7719$ hal ini menunjukkan hubungan yang kuat (0,50-0,799), antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan seseorang pimpinan maka semakin tinggi kinerja seorang pegawai.. Artinya ada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja

5. Hubungan Gaya Kepemimpinan Paternalistik dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol Penulis menemukan indikasi gaya kepemimpinan paternalistik seperti: memperlakukan bawahan sebagai orang yang belum dewasa. selalu memberikan perlindungan kepada para bawahan yang kadang-kadang berlebihan. keputusan ada ditangan pemimpin, bukan hanya sekedar bertindak secara otoriter, tetapi karena keinginan memberikan kemudahan kepada bawahan. Oleh karena itu bawahan jarang bahkan sama sekali tidak memberikan saran kepada pimpinan, dan pimpinan jarang bahkan tidak pernah meminta saran dari bawahan. hal ini diperoleh dari hasil kusioner. Berdasarkan hasilolah data maka dapat disimpulkan bahwa variable X1 di buat Rank berdasarkan hasil kusioner untuk dilakukan proses terhadap Y sehingga terdapat hasil d2

Jurnal Panorama

Volume 2 Nomor 2, Edisi Juli-Desember, Hal 21-28

E-ISSN 2980-430x

sebesar 511, kemudian angka tersebut dilakukan perhitungan rank Spearman. Dari hasil perhitungan korelasi pada lampiran I.5.2 didapatkan koefisien korelasi spearman sebesar $+ 0,8035$ hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat (0,80-1,00), antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan seseorang pimpinan maka semakin tinggi kinerja seorang pegawai.. Artinya ada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja

6. Hubungan Gaya Kepemimpinan Militeristik dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol Penulis menemukan indikasi gaya kepemimpinan militeristik seperti: pemimpin dalam komunikasi lebih banyak mempergunakan saluran formal, dalam menggerakkan bawahan dengan sistem komando/perintah, baik secara lisan ataupun tulisan, disiplin tinggi, kadang-kadang bersifat kaku. komunikasi berlanjung satu arah, bawahan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat. hal ini diperoleh dari hasil kusioner. Berdasarkan hasil olah data maka dapat disimpulkan bahwa variable X1 di buat Rank berdasarkan hasil kusioner untuk dilakukan proses terhadap Y sehingga terdapat hasil d2 sebesar 621, kemudian angka tersebut dilakukan perhitungan rank Spearman. Dari hasil perhitungan korelasi pada lampiran I.6.2 didapatkan koefisien korelasi spearman sebesar $+ 0,7261$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang kuat (0,50-0,799), antara masing-masing gaya kepemimpinan dengan kinerja, Artinya ada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.

Untuk menguji signifikan atau tidaknya maka dapat diketahui melalui Z_{hitung} seperti dibawah ini :

a. Gaya Kepemimpinan Otokratik.

Berdasarkan perhitungan maka Z_{tabel} diperoleh sebesar 1,96 (0,5-(1/2 X 0,05). Dengan demikian diperoleh bahwa Z_{hitung} gaya kepemimpinan otokratik sebesar 4.03 lebih besar dari Z_{tabel} yaitu : $4,03 > 1,96$ maka H_0 ditolak

dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Z_{hitung} gaya kepemimpinan otokratik mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratik.

Berdasarkan perhitungan sebesar -4.20 lebih besar dari Z_{tabel} yaitu : $-4.20 > 1,96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

c. Gaya Kepemimpinan Kharismatik.

Berdasarkan perhitungan sebesar 3.09 lebih besar dari Z_{tabel} yaitu : $3.09 > 1.96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

d. Gaya Kepemimpinan Laises Fairez.

Berdasarkan perhitungan sebesar 3.78 lebih besar dari Z_{tabel} yaitu : $3.78 > 1.96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan laises fairez mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

e. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Berdasarkan perhitungan sebesar 3.94 lebih besar dari Z_{tabel} yaitu : $3.94 > 1.96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan paternalistik mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

f. Gaya Kepemimpinan Militeristik.

Berdasarkan perhitungan sebesar 3.56 lebih besar dari Z_{tabel} yaitu : $3.56 > 1.96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan militeristik mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol, artinya variabel bebas (gaya kepemimpinan) ini secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja), sedangkan apabila diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai PT.BPR Khatulistiwa Bonjol maka artinya variabel bebas (gaya kepemimpinan) ini tidak mempunyai hubungan terhadap variabel terikat (kinerja). Disamping itu tujuan organisasi akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dan bawahan, dan dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pimpinan seperti dorongan antara atasan dengan kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi tentunya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol, maka dapat dikemukakan kesimpulan yaitu: bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di PT. BPR Khatulistiwa.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan serta fungsi kepemimpinan yang diemban sebaiknya dapat ditingkatkan dalam rangka mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui persuasif dan komunikatif baik secara formal maupun secara informal terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi pada PT. BPR Khatulistiwa Bonjol.

2. Sebagai tambahan, Pemimpin hendaknya juga harus memberikan dorongan terhadap para pegawai agar bekerja lebih giat secara efektif, seperti pemberian insentif tepat waktu dan pengembangan karir bagi yang berprestasi agar tujuan perusahaan lebih mudah dicapai dengan sebaik-baiknya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.2018. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi. Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko TH,. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT.
- Riduwan. 2018. *Metode Penelitian untuk Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana. 2018. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi.
- Jarmanto. 2019. *Kepemimpinan Sebagai Ilmu dan Seni*. Yogyakarta: Liberty.
- Kartini Kartono. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Ke-12. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miftah Thoha. 2019. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pabundu Tika. 2018. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2022. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Gravindo.