

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Siti Nur Aisah¹ Rahma
Wardani²

Received, Juni 2020

Revised, September 2020

Accepted, September 2020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear dengan populasi penelitian karyawan tetap yang ada di Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang dengan jumlah 60 orang. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linear diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan) sebesar 1.982, PrK (Perilaku Kepemimpinan) sebesar 0.682 dan OK (Orientasi Kepemimpinan) sebesar 0.554 berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan salah satu bank perkreditan rakyat sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of Leadership Style on Employee Performance. This research is quantitative descriptive. The analytical method used to test the hypothesis is linear regression with permanent employee research populations in the Malang Kawan Rural Bank with a total of 60 people. Based on the test results of linear regression coefficients, it can be concluded that the leadership style on the PK indicator (Decision Making) is 1,982, PrK (Leadership Behavior) is 0.682 and OK (Leadership Orientation) is 0.554 has a significant effect on improving employee performance, so it can be concluded that the leadership style is wrong a people's credit bank has been able to improve employee performance.

Keywords: Knowledge, knowledge management, storage of knowledge.

Cite this article as: Aisah, Siti Nur, 2020. Apakah Gaya Kepemimpinan Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. Bulletin of Management and Business, Volume 1, Nomor 2, Pages 42-50. Malang: Universitas Widyagama

DOI: <http://dx.doi.org> (Editor only)

¹ Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Selatan, sitinuraisah@yahoo.co.id

² Administrasi Bisnis, Politeknik Kotabaru, Kotabaru

PENDAHULUAN

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan Sumber Daya Manusia (SDM) masih menjadi masalah bagi Bank Perkreditan Rakyat (BPR) untuk bisa berkembang. Persoalan SDM ini menjadi penting segera dapat diselesaikan agar BPR bisa meningkatkan daya saingnya di tengah sengitnya persaingan. Persaingan dalam pelayanan jasa keuangan di sektor perbankan yang semakin ketat, membuat kepercayaan dari masyarakat merupakan kebutuhan. Dimana SDM merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen SDM memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh SDM yang tepat. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan, (Siswanto, 2017). Yang mana bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Jika pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apalagi manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Alimuddin, 2002).

Sebuah kinerja menentukan berhasil tidaknya sebuah kegiatan. Tanpa adanya kinerja seorang karyawan maka mustahil kegiatan dapat berjalan begitupun dengan perbankan, dikarenakan perbankan merupakan perusahaan jasa yang berhubungan langsung dengan para nasabah. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam periode waktu melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Anwar Prabu, 2013 : 67). Dimana memiliki peranan penting dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin, (Nadira Kartika, 2014:228). Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin yang mampu menggunakan gaya kepemimpinan dengan tepat, maka mampu menggunakan untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi bawahan dilingkungannya.

Pemimpin yang berorientasi karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja kelompok, yang artinya cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, (Kartini Kartono, 2006 : 38-39). Pemimpin dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahan, sehingga mampu menunjukkan kepada bawahan untuk bergerak, bergiat, dan berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, (Baihaqi, 2010). Menggerakkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga diperlukan adanya suatu dorongan agar para pegawai mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Dasar inilah yang berdampak terhadap kinerja karyawan akan tinggi.

SDM dalam fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin harus mampu memimpin bawahan, dimana pemimpin harus menjalankan fungsi organisasi baik itu menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. Dimana hal itu harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang dibebankan pemimpin harus bisa. Tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih

dalam hal mengelola SDM maka seorang pemimpin tidak mungkin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah yang sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk: Menguji dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, (Muizu, 2014). Dimana untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin harus dapat menggerakkan karyawannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik (Potu, 2013).

Menurut Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (1996: 171), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan, kesiapan sebagai keinginan untuk berprestasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif.

Gaya kepemimpinan diukur dengan pengambilan keputusan, perilaku pemimpin, dan orientasi kepemimpinan, (Sjafri dan Aida, 2007: 137). Hal ini dilakukan karena setiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja pegawainya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan pegawai. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai, (Sjafri dan Aida, 2007: 153). Diperkuat dengan penelitian Wa Ode (2014), dimana semakin baik penerapan kepemimpinan maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu (2013: 67), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Amirullah (2015: 231), kinerja karyawan adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus.

Hasil penelitian Robbins (2002), Newstrom & Davis (2002), dan Ainsworth (2002), kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan peluang yang dimiliki karyawan. Kemampuan dibentuk oleh keterampilan, pengetahuan, kompetensi, sedangkan motivasi dibentuk dari interaksi antara sikap dengan situasi, dan peluang yang dipengaruhi oleh lingkungan. Jika keseluruhan faktor ini diperhatikan oleh perusahaan, maka kemungkinan penciptaan kinerja karyawan dapat dioptimalkan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Dimana memiliki pengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Yang mana gaya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok sebuah usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Maka dengan itu pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar karena berkaitan dengan memimpin suatu pekerjaan atau kegiatan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari keterampilan saja, namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya perberdayaan pada bawahan. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin dengan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan membuat karyawan akan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan. Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan secara teoritis dimana semakin tinggi sifat kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja setiap karyawannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kategori penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menganalisis dan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang yang bertempat di Jalan Raya Jetis no.105 Mulyoagung Dau. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang dengan jumlah 60 karyawan, terbagi dalam beberapa bidang. sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis penelitian ini menggunakan regresi linear.

HASIL

Analisis Deskriptif Penelitian

Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										N	Mean
		1		2		3		4		5			
		f	%	F	%	F	%	f	%	f	%		
X ₁	X _{1,1}	0	0	3	5	22	36,7	33	55	2	3,3	60	3,60
	X _{1,2}	0	0	4	6,7	3	5	49	81,7	4	6,6	60	4,00
		Mean Indikator Pengambilam Keputusan (X₁)											3,80
X ₂	X _{2,1}	0	0	3	5	16	26,7	12	20	29	48,3	60	4,28
	X _{2,2}	0	0	3	5	13	21,7	23	38,3	21	35	60	3,94
	X _{2,3}	0	0	0	0	15	25	20	33,3	25	41,7	60	4,03
	X _{2,4}	0	0	5	8,3	12	20	24	40	19	31,7	60	3,91
		Mean Indikator Perilaku Pemimpin (X₂)											3,97

X ₃	X _{3.1}	0	0	3	5	13	21,7	26	43,3	18	30	60	3.92
	X _{3.2}	0	0	4	6,7	25	41,6	27	45	4	6,7	60	3.86
	Mean Indikator Orientasi Kepemimpinan (X₃)												3.81
Mean Variabel Gaya Kepemimpinan (X)													3.97

Sumber Data : Data Primer yang Diolah (2019)

Keterangan :

- X_{1.1} = Keputusan diambil sendiri oleh pemimpin
- X_{1.2} = Keputusan diambil secara bersama-sama
- X_{2.1} = Memperhatikan kepentingan karyawan juga kepentingan perusahaan
- X_{2.2} = Perhatian yang lebih kepada karyawan
- X_{2.3} = Memberikan imbalan jasa sesuai dengan prestasi kerja karyawannya
- X_{2.4} = Memberikan saran yang baik dalam menyelesaikan tugas
- X_{3.1} = Berorientasi pada tugas
- X_{3.2} = Berorientasi pada hubungan karyawan dengan rekan kerja

Berdasarkan pada tabel 1.1 digambarkan bahwa pada item keputusan diambil sendiri oleh pemimpin (X_{1.1}) memiliki mean sebesar 3,60 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item keputusan diambil secara bersama-sama (X_{1.2}) memiliki mean sebesar 4.00 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori sangat baik. Item memperhatikan kepentingan karyawan juga kepentingan perusahaan (X_{2.1}) memiliki mean sebesar 4.28 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item perhatian yang lebih kepada karyawan (X_{2.2}) memiliki mean sebesar 3.94 terletak pada interval kelas > 3.4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item memberikan imbalan jasa sesuai dengan prestasinya (X_{2.3}) memiliki mean sebesar 4.03 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4.2 dan tergolong pada kategori baik. Item memberikan saran yang baik dalam menyelesaikan tugas, (X_{2.4}) memiliki mean sebesar 3.91 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item berorientasi pada tugas (X_{3.1}) memiliki mean sebesar 3.92 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item berorientasi pada hubungan karyawan dengan rekan kerja (X_{3.2}) memiliki mean sebesar 3.86 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Item	Alternatif Jawaban										N	Mean
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%		
Y ₁	Y _{1.1}	0	0	5	8,3	14	23,3	16	26,7	25	41,7	60	3.92
	Y _{1.2}	0	0	0	0	0	0	25	41,7	35	58,3	60	4.84
Mean Indikator Kualitas (Y1)													4.38
Y ₂	Y _{2.1}	0	0	2	3,3	11	18,3	24	40	23	38,3	60	4.10
	Y _{2.2}	0	0	3	5	12	20	18	30	27	45	60	4.24

		Mean Indikator Kuantitas (Y2)										4.20	
Y ₃	Y _{3.1}	0	0	0	0	15	25	20	33,3	25	41,7	60	4.24
	Y _{3.2}	0	0	0	0	13	21,7	19	31,7	28	46,6	60	4.35
		Mean Indikator Ketetapan Waktu (Y3)										4.29	
Y ₄	Y _{4.1}	0	0	4	6,7	7	11,7	28	46,6	21	35	60	4.13
	Y _{4.2}	0	0	2	3,3	13	21,7	32	53,3	13	21,7	60	3.74
		Mean Indikator Efektivitas (Y4)										3.93	
Y ₅	Y _{5.1}	0	0	4	6,7	7	11,6	21	35	28	46,7	60	4.38
	Y _{5.2}	0	0	6	10	9	15	25	41,7	20	33,3	60	3.96
		Mean Indikator Kemandirian (Y5)										4.17	
		Mean Variabel Kinerja Karyawan (Y)										4.19	

Sumber Data : Data Primer yang Diolah (2019)

Keterangan :

- Y_{1.1} = Bekerja sesuai dengan standar mutu
- Y_{1.2} = Ketelitian kerja
- Y_{2.1} = penyelesaian tugas tanpa bantuan orang lain
- Y_{2.2} = Penyelesaian tugas sesuai dengan target yang ditentukan
- Y_{3.1} = Hadir tepat waktu
- Y_{3.2} = Penyelesaian tugas tepat waktu
- Y_{4.1} = Prestasi kerja
- Y_{4.2} = Kepuasan kerja
- Y_{5.1} = Tanggung jawab kepada tugas
- Y_{5.2} = Komitmen kerja dengan insting

Berdasarkan pada tabel 1.2 digambarkan bahwa pada item bekerja sesuai dengan standar mutu (Y_{1.1}) memiliki mean sebesar 3.92 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item ketelitian kerja (Y_{1.2}) memiliki mean sebesar 4.84 terletak pada interval kelas > 4,2 – 5 dan tergolong pada kategori sangat baik. Item penyelesaian tugas tanpa bantuan orang lain (Y_{2.1}) memiliki mean sebesar 4.10 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item penyelesaian tugas sesuai target yang ditentukan (Y_{2.2}) memiliki mean sebesar 4.24 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item hadir tepat waktu (Y_{3.1}) memiliki mean sebesar 4.24 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item penyelesaian tugas tepat waktu (Y_{3.2}) memiliki mean sebesar 4.35 terletak pada interval kelas > 4,2 – 5 dan tergolong pada kategori sangat baik. Item prestasi kerja (Y_{4.1}) memiliki mean sebesar 4.13 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item kepuasan kerja (Y_{4.2}) memiliki mean sebesar 3.74 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Item tanggung jawab kepada tugas (Y_{5.1}) memiliki mean sebesar 4.38 terletak pada interval kelas > 4,2 – 5 dan tergolong pada kategori sangat baik. Item komitmen kerja dengan insting (Y_{5.2}) memiliki mean sebesar 3.96 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.950	12.634		3.571	.003
PK	1.987	1.183	.487	2.815	.003
PrK	.682	.802	.254	.926	.004
OK	.554	1.540	.187	.834	.004

Sumber Data : Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, pada kolom B tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel bebas. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 36.950 + 1.987X_1 + 0.682X_2 + 0.554X_3 + e$$

Hasil regresi sederhana dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 36.950.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan pada indikator PK (pengambilan keputusan) sebesar 1.987. koefisien bernilai positif artinya variabel gaya kepemimpinan pada pengambilan keputusan meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan pada indikator PrK (perilaku kepemimpinan) sebesar 0.682. koefisien bernilai positif artinya variabel gaya kepemimpinan pada perilaku kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan pada indikator OK (orientasi kepemimpinan) sebesar 0.554. koefisien bernilai positif artinya variabel gaya kepemimpinan pada orientasi kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya apabila variabel gaya kepemimpinan pada indikator OK menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
5. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linear sederhana diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada indikator PK (pengambilan keputusan) sebesar 1.987, PrK (perilaku kepemimpinan) sebesar 0.682 dan OK (orientasi kepemimpinan) sebesar 0.554 berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi R²

Hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini :

Tabel 4 Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 ^a	.345	.072	7.572

Predictors : (Constant), Gaya_Kepemimpinan
 Sumber Data : Data Primer yang Diolah (2019)

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,377, artinya variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. sebesar 34,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dari tiga indikator, yaitu: pengambilan keputusan, perilaku pemimpin, dan orientasi kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sjafri dan Aida, 2007 : 153) yang menyatakan setiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja pegawainya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan pegawai. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai. Sehingga perusahaan mengetahui cara kerja gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi misinya.

Robins (2006 : 265), untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Hasil ini mendukung penelitian Rohma Nurlia (2017), dimana ke lima item ini dapat mengukur kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian Khairizah (2018); Wa Ode (2014); Wardhani (2016), dimana gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Yang mana gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pengujian koefisien regresi linear sederhana, gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan), PrK (Perilaku Kepemimpinan), dan OK (Orientasi Kepemimpinan) menunjukkan ada pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan untuk hasil nilai R Square menunjukkan variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Diharapkan pihak bank dapat mempertahankan serta meningkatkan gaya kepemimpinan terlebih dalam hal perilaku pimpinan dalam hal memberikan imbalan jasa sesuai dengan prestasi kerja karyawannya. Dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- AA. *Anwar Prabu Mangkunegara*. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alimuddin. 2002. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Amirullah*, 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Baihaqi. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Yudistira Qhalia Indonesia Area Yogyakarta)*, Vol. 33-35. No.2.
- Nadira, K., 2014. *Pengertian Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang mendasari Kepemimpinan*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Khairizah. 2018. *Jurnal Administrasi Publik (Jap), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272| 1268.
- Muizu, Ode Zusnita. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran Bisnis Pekbis Jurnal Vol.6 No.1 Maret 2014* 1-13.
- Nurlia, Rohma*. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Lampung: Universitas Islamnegeri Raden Intan Lampung.
- Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson*. Prentice Hall. 1996. *Management of Organizational, Behavior: Utilizing Human Resources*.
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerjapengaruhnyaterhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado, Jurnal Emba. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218*.
- Siswanto, Rendyka Dio, Hamid, Djambur. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation And Benefits Pt Freeport Indonesia)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.42 No.1 Januari 2017. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis*. 2007. *Manajemen Mutu Sumber. Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Wardhani, Arie Puspita, et al.* 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)*, *Journal of Management*. ISSN : 2502-7689 Vol.2 No.2.