

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CABANG BANK BRI PERAWANG

THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLE TOWARD THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES BRI BANK BRANCH OFFICE PERAWANG

Lukman Bagus Utomo¹, H. Romat Saragih²
Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom
¹Lukmanbagus11@gmail.com, ²Saragih@ypt.or.id

Abstrak

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam mengembangkan organisasinya dan menjalankan segala tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan [1]. Ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif dan kebebasan [2].

Faktor pemimpin merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai target pendapatan perusahaan setiap tahunnya. Setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pendapatan yang bertujuan untuk buktikan dalam persaingan pasar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang (KC) Bank BRI Perawang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif – kausal. Jenis sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 49 pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kantor cabang Bank BRI Perawang berada dalam kategori cukup baik. Kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang dan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia*

Abstrack

The leader has a very important role within an organization in developing the organization and carry out all their duties to achieve organizational goals that have been set before. The success of an organization both as a whole and various groups within an organization, highly depended on the quality of leadership that is implemented in the organization [1]. I there are three kinds of different styles of leadership, known autocratic style, democratic style or participatory and freedom style [2].

Leadership factor is one of the main factors that can affect the performance of employees in doing the job to get the target revenue annually. Every company aims to reach revenue target annually to survive in market competition.

This research aims to determine the influence of leadership style toward the employee's performance at the Branch Office Bank BRI Perawang. This research is quantitative research. The method used is descriptive - causal. The type of sampling is saturated samples. The data collection conducted by distributing questionnaires to 49 employees of the branch office of Bank BRI Perawang. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The result shows that leadership style Branch Office BRI Parawang is on a quite well category. The employee's performance in Branch Office of Bank BRI Perawang is on good category. Leadership styles affect The employee's performance in Branch Office of Bank BRI Parawang and democratic leadership style is the style of leadership that affects the performance of employees dominantly in Bank BRI branch offices Perawang.

Keyword : *Leadership Style, Performance Of Employees, Human Resources*

1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, agar dapat bersaing dan mengatasi tuntutan konsumen atau pelanggan yang semakin tinggi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kinerja perusahaan, agar menjadi perusahaan yang terbaik dan terdepan dimata konsumen atau pelanggan. Kemampuan perusahaan untuk bersaing tergantung dari kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut, manusia sebagai sumber

daya yang potensial dengan kemampuan dan keterampilannya yang dapat mempengaruhi jalannya perkembangan perusahaan.

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam mengembangkan organisasinya dan menjalankan segala tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, [1] bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya pemimpin dalam organisasi haruslah mengetahui tentang organisasi, menguasai ilmu organisasi dan menguasai orang-orang yang ada dalam organisasi [3].

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau kelompok dituntut untuk memberikan contoh yang membangun bagi karyawannya agar termotivasi terhadap kinerja bagi perusahaan yang didukung dengan fasilitas-fasilitas organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin merupakan salah satu faktor penting dalam membangun sebuah kekuatan agar bisa membangun organisasi dan bersaing dengan para kompetitor lain. Seorang pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam memimpin anggotanya di perusahaan.

Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif dan kebebasan [2].

Namun tidak dapat dipungkiri karyawan juga memiliki peran penting dalam menjalankan keputusan yang diberikan oleh seorang pemimpin, baik tidaknya kinerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang mereka jalankan tergantung dari pimpinannya sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh untuk mempengaruhi para karyawannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkannya.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi karyawan, karena seorang pemimpin memiliki keinginan pada kelompok orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan pengaruh tertentu, kekuatan atau wibawa, sedemikian rupa sehingga membuat kelompok yang bersedia melakukan apa yang dikehendakinya [4].

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Divisi SDM menyatakan bahwa Kantor Cabang Bank BRI Perawang memiliki 49 pegawai dengan rincian perempuan berjumlah 22 orang sedangkan laki-laki berjumlah 27 orang. Dalam kurun waktu 5 tahun kebelakang dari tahun 2016 telah terjadi tiga kali pergantian pemimpin Kantor Cabang Bank BRI Perawang. Dimana pada pemimpin yang pertama memiliki gaya kepemimpinan otokratis, kemudian pada pemimpin yang kedua juga sama memiliki gaya kepemimpinan otokratis. Dan terjadinya lagi pergantian pemimpin yang ketiga, dimana pemimpin ketiga sudah mulai menjabat sejak 2015 hingga sekarang ini dan masih belum diketahui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin ketiga tersebut sehingga peneliti ingin mencari tahu gaya kepemimpinan yang menjabat saat ini. Dengan adanya pergantian pemimpin membuat karyawan Bank BRI cabang Perawang harus mulai beradaptasi kembali dengan gaya kepemimpinan yang baru agar karyawan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan teori [5] Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor rating pegawai.

Faktor pemimpin merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan target pendapatan setiap tahunnya karena setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pendapatan yang bertujuan pada citra sebuah perusahaan dalam menjalankan sebuah perusahaan di pandangan konsumen.

Maka berdasarkan penjelasan/latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang (KC) Bank BRI Perawang"

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini antara lain : (a) Bagaimana gaya kepemimpinan di lingkungan Kantor Cabang Bank BRI Perawang. (b) Bagaimana kinerja pegawai di lingkungan Kantor Cabang Bank BRI Perawang. (c) Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kantor Cabang Bank BRI Perawang. (d) Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kantor Cabang Bank BRI Perawang.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui : (a) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di lingkungan Kantor Cabang Bank BRI Perawang. (b) Untuk mengetahui kinerja pegawai di lingkungan Kantor Cabang Bank BRI Perawang. (c) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kantor Cabang Bank BRI Perawang. (d) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kantor Cabang Bank BRI Perawang.

2. Landasan Teori

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia yang ada di perusahaan. [6] Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesejahteraan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Dalam fungsinya manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi dua yaitu (a) fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. (b) fungsi operasional yang terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan [7].

Pemimpin adalah orang yang tugasnya memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah bakat atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh yang cukup kuat bagi jalannya dan kelangsungan hidup organisasi, karena peran pemimpin menentukan pencapaian tujuan suatu organisasi. [8] "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Manajemen berbeda dengan kepemimpinan atau manajer berbeda dengan pemimpin, oleh karena itu fungsi kepemimpinan juga berbeda dengan fungsi manajemen. Kepemimpinan tidak hanya sekedar mencapai target atau mengatur karyawan agar mematuhi standar, melainkan lebih kepada aspek bagaimana karyawan mematuhi standar tanpa diatur atau dipaksa. [9] "Kepemimpinan menekankan pada usaha mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain melalui kepengikutan. Kepengikutan disini bermakna pemimpin dan anggota menjadi satu visi, misi, dan tujuan sehingga anggota menjadi lebih mampu melakukan tugas-tugasnya, berorientasi pada masa depan, dan berorientasi pada tuntutan perubahan. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dengan mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Kepemimpinan itu sendiri memiliki fungsi antara lain menciptakan visi dan rasa komunitas, membantu mengembangkan komitmen dari pada sekedar memenuhinya, menginspirasi kepercayaan, mendukung pembicaraan yang cakap melalui dialog, membantu menggunakan pengaruh mereka, memfasilitasi, memberi semangat pada yang lain, menopang tim dan bertindak sebagai model [10].

Pendekatan yang digunakan dalam teori kepemimpinan [2] "secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi menjadi tiga aspek yaitu teori sifat, teori perilaku kepemimpinan, dan teori kemungkinan.

Gaya kepemimpinan [2] yaitu suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu:

1. Gaya kepemimpinan Otokratis (*Authoritarian*)
Kepemimpinan dengan gaya otokratis antara lain berciri :
 - a) Penentu kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin
 - b) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
 - c) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
 - d) Pemimpin cenderung menjadi "pribadi" dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota. Mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*)
Kepemimpinan dengan gaya demokratis antara lain berciri :
 - a) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
 - b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.
 - c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
 - d) Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
3. Gaya Kepemimpinan Kebebasan (*Laissez-Faire*)
Kepemimpinan dengan gaya kebebasan (*Laissez-Faire*) antara lain berciri :
 - a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
 - b) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. dia tidak mengambil bagian dalam diskusi.
 - c) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.

- d) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen memberikan kontribusi ekonomi [11]. Salah satu faktor yang mendorong pembentukan kinerja yang sering didiskusikan oleh para pegawai di perusahaan adalah model gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan.

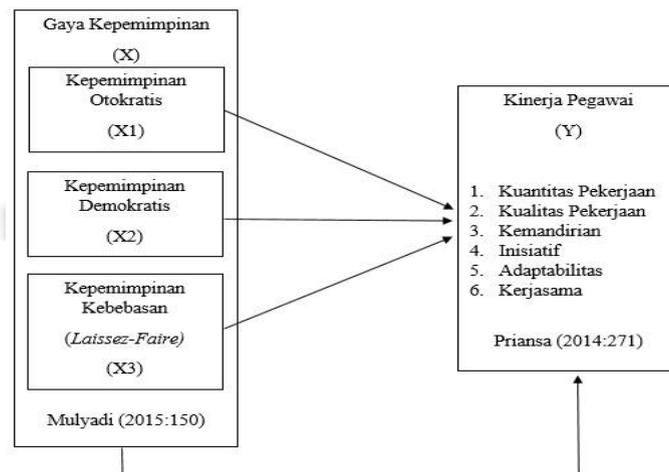
Tidak hanya kinerja perusahaan yang dinilai, tetapi juga kinerja karyawannya. Dengan adanya penilaian kinerja pada karyawan, maka perusahaan dapat mengetahui sudah efektif dan efisienkah pengelolaan yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai [12].

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, "tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan [12] tujuan penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*Initiative*)
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*Adaptability*)
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*Cooperation*)
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. [13] "metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu. Jenis

penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian. [13] yang dimaksud dengan “metode deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Studi Kausal (*Causal study*) adalah “studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah” [14].

Variabel merupakan suatu gambaran keadaan objek penelitian secara abstrak, oleh karena itu, dalam suatu penelitian perlu dijabarkan [15]. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Pengukuran adalah menandai nilai-nilai suatu variabel dengan tanda bilangan tertentu secara sistematis atas variabel konsep yang diteliti [16]. Skala pengukuran yang digunakan untuk variabel operasional pada penelitian ini adalah desain skala ordinal. Skala instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel operasional dalam penelitian ini adalah skala likert.

Dalam penelitian ini, populasi yang dituju adalah pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang. Pada penelitian ini, jenis sampling yang digunakan untuk menentukan sampel adalah sampel jenuh. Dikarenakan kuesioner ditujukan keseluruh pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang yang berjumlah 49 responden.

Untuk menunjang analisis dalam penelitian ini, data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder buku, literatur, jurnal, karya ilmiah atau penelitian terdahulu serta situs-situs di internet yang relevan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa dari 49 responden, sebesar 55% responden berjenis kelamin laki-laki atau berjumlah 27 orang dan sebesar 45% responden berjenis kelamin perempuan atau berjumlah 22 orang. Informasi ini menunjukkan pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

Dapat diketahui bahwa dari 49 responden dilihat dari tingkat pendidikan terakhir sebesar 67% responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 atau berjumlah 33 orang, kemudian sebesar 10% responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Diploma atau berjumlah 5 orang dan sebesar 23% responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA atau berjumlah 11 orang. Dapat diketahui dari hasil responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi S1 dengan jumlah 33 orang.

Dapat diketahui bahwa dari 49 responden dilihat dari lama bekerja di kantor cabang Bank BRI Perawang, sebesar 69% responden lama bekerja < 5 tahun atau berjumlah 34 orang, kemudian sebesar 25% responden lama bekerja 5-10 tahun atau berjumlah 12 orang, dan sebesar 6% responden lama bekerja 11-15 tahun atau berjumlah 3 orang. Dapat diketahui dari hasil responden berdasarkan lama bekerja didominasi pegawai yang bekerja masih < 5 tahun di kantor cabang Bank BRI Perawang.

Dari hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori cukup baik dengan skor total 2705 atau sebesar 64,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai efektif dengan presentase sebesar 64,9%.

Variabel kepemimpinan otokratis (X_1) secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari variabel kepemimpinan otokratis (X_1) adalah 675 atau sebesar 55,1% yang artinya keinginan dan arahan yang diberikan pimpinan kepada pegawai cukup baik.

Variabel kepemimpinan demokratis (X_2) secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari variabel kepemimpinan demokratis (X_2) adalah 1.428 atau sebesar 83,3% yang artinya gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di kantor cabang Bank BRI Perawang sudah baik.

Variabel kepemimpinan kebebasan (X_3) secara keseluruhan berada dalam kategori tidak baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari variabel kepemimpinan kebebasan (X_3) adalah 602 atau sebesar 49,1% yang artinya mayoritas pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang tidak menyukai pemimpin yang memberikan kebebasan dalam penentuan tugas, diskusi, pengambilan keputusan, dan mengatur kegiatan.

Kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan nilai total sebesar 2.488 atau 78,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang didapat dari bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 1 Hasil Uji Signifikas Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,215	3	2,072	6,825	,001 ^b
	Residual	13,661	45	,304		
	Total	19,876	48			

Berdasarkan Tabel 1 gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan otokratis (X_1), kepemimpinan demokratis (X_2), dan kepemimpinan kebebasan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor cabang Bank BRI Perawang. Hal ini dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,825 > 2,85$) dan tingkat signifikansinya $0,001 < 0,05$.

Tabel 2 Uji Signifikasi Parsial (Uji-T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,488	,578		,844	,403
	OtokratisX1	,150	,125	,148	1,199	,237
	DemokratisX2	,469	,117	,505	4,021	,000
	KebebasanX3	,122	,139	,110	,874	,387

Berdasarkan Tabel 2 gaya kepemimpinan secara parsial berdasarkan uji t menunjukkan bahwa sub variabel kepemimpinan otokratis (X_1) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (1,199) < t_{tabel} (2,0128956)$ dan tingkat signifikansi $0,237 > 0,05$.

Berdasarkan Tabel 2 sub variabel kepemimpinan demokratis (X_2) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang. Hal ini dilihat dari $t_{hitung} (4,021) > t_{tabel} (2,0128956)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan Tabel 2 sub variabel kepemimpinan kebebasan (X_3) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang. Hal ini dilihat dari $t_{hitung} (0,874) < t_{tabel} (2,0128956)$ dan tingkat signifikansi $0,387 > 0,05$.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 ^a	,313	,267	,550975

Berdasarkan Tabel 3 gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan otokratis (X_1), kepemimpinan demokratis (X_2), dan kepemimpinan kebebasan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor cabang Bank BRI Perawang dapat dilihat dari Tabel 2 koefisien determinasi (KD) dimana R^2 sebesar 0,313 atau sebesar 31,3% sedangkan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan di lingkungan kantor cabang Bank BRI Perawang dimata responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat menjadi salah satu faktor pembentukan kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang dari pernyataan gaya kepemimpinan tersebut

terdapat beberapa pernyataan yang masuk dalam kategori sangat baik, diantaranya pimpinan sebaiknya memberi kritik terhadap kerja setiap anggota, dan pimpinan sebaiknya mengikutsertakan bawahan dalam diskusi. Selain itu terdapat beberapa pernyataan yang masuk dalam kategori tidak baik, diantaranya pimpinan sebaiknya mendikte langkah-langkah kegiatan kerja setiap waktu dan pimpinan sebaiknya kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

2. Kinerja pegawai di lingkungan kantor cabang Bank BRI Perawang dimata responden secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang baik terhadap perusahaan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Selain itu terdapat beberapa pernyataan yang masuk dalam kategori baik, diantaranya pegawai dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja lain dan pegawai dapat beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan. Selain itu terdapat beberapa pernyataan yang masuk dalam kategori cukup baik, yaitu pegawai jarang meminta bantuan kepada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sub variabel gaya kepemimpinan yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan demokratis. Sedangkan sub variabel yang tidak mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan otokratis dan kepemimpinan kebebasan.
4. Gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan kebebasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang. Hal ini menunjukkan apabila ketiga sub variabel ini secara bersama-sama diterapkan maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- [1] Siagian, (2010). Teori & Praktek Kepemimpinan. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- [2] Mulyadi, Deddy. (2015) Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfa Beta
- [3] Soekarso, et.al. (2010) . Teori Kepemimpinan. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [4] Ahmad Beni. (2012). Filsafat Manajemen. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [6] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- [7] Manullang, Marihot AMH.(2008). Manajemen Personalialia. Gadjah Mada University.
- [8] Fahmi, Irham (2013) Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, & Kasus (Cetakan Kesatu) Bandung: Alfabeta.
- [9] Badeni. (2013). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- [10] Pasolong, Harbani. (2013). Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfabeta
- [11] Fahmi, Irham. (2010). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung. Alfabeta.
- [12] Priansa, Juni Donni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan. Bandung : Alfabeta
- [14] Sekaran dan Bougie. (2013). *Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John Wiley @ Sons.
- [15] Indrawati. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [16] Suharsaputra, Uhar. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: PT Refika Aditama.