

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MANADO

Irvan Anzhari
Harry J. Sumampouw
Sonny G. Kaparang

Abstract. This study aims to investigate the influence of leader behaviors on employee performance. In this research uses descriptive quantitative approach to measure the relationship between the variables of leadership behavior and employee performance. The population in this study as many as 66 people, while the total sample of 45 respondents by means of simple regression analysis. The results showed that the behavior of the leader of a significant effect on the performance of employees of PT Bank BTN (Persero), Tbk. Branch Office Manado. Therefore, should a leader must be able to demonstrate its capacity in order to improve employee performance.

Keywords: Behavior Leader, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berperan penting pada aktivitas organisasi bahkan keberlanjutan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, dan rencana operasional organisasi.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Menurut Terry (1972). Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang seorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin. Pemimpin seharusnya memiliki sifat kepemimpinan dan memiliki wewenang sehingga ia berhak melaksanakan kepemimpinannya. Dalam melakukan praktik kepemimpinan, sesungguhnya pemimpin melakukan penerapan teori kepemimpinannya dan juga menerapkan seni kepemimpinan agar ia berhasil memimpin. Keberhasilan memimpin itu merupakan bentuk pertanggungjawaban kepemimpinannya.

Kepemimpinan sudah merupakan suatu permasalahan yang lama menjadi objek studi para ilmuwan. Istilah kepemimpinan itu berisi pemikiran tentang citra khas individu-individu yang memegang kuasa secara dinamis. Disamping itu, mereka itu mampu mengibarkan bendera kemenangan ketika bergulat dan bergelut dengan tantangan situasi dan kondisi dalam memecahkan masalah kepemimpinan yang dihadapi.

Kinerja setiap karyawan juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Setiap pemimpin, termasuk pemimpin unit pada jenjang yang paling rendah dituntut untuk mampu berkomunikasi secara efektif kepada semua bawahan untuk menumbuhkan motivasi mereka, serta berkomunikasi dengan semua umur terkait untuk memperoleh dukungan mereka. Kinerja dilihat dari asal katanya adalah, terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari

pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Abdullah, 2013).

Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Menurut Bass (1990) peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu : (1) Pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawannya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka; (2) Pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut; (3) Pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif; (4) Pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran; (5) Pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Perilaku pemimpin yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul "Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk, cabang Manado)".

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku adalah suatu kegiatan atau aktifitas organisme (makhluk hidup) yang bersangkutan. Oleh sebab itu, dari sudut pandang biologis semua makhluk hidup

mulai tumbuh-tumbuhan, binatang sampai dengan manusia itu berperilaku, karena mereka mempunyai aktifitas masing-masing (Notoatmodjo, 2007).

Menurut Skinner (1938) seorang ahli psikologi, merumuskan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh karena itu, perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme tersebut merespons, maka teori Skinner ini disebut teori "S-O-R" atau stimulus organisme respons. Skinner membedakan adanya dua respon. Dalam teori Skinner dibedakan adanya dua respon: (1) Respondent respons atau flexi, yakni respon yang ditimbulkan oleh rangsangan-rangsangan (stimulus) tertentu. Stimulus semacam ini disebut eliciting stimulation karena menimbulkan respon-respon yang relatif tetap; (2) Operant respons atau instrumental respons, yakni respon yang timbul dan berkembang kemudian diikuti oleh stimulus atau perangsang ini disebut reinforcing stimulation atau reinforcer, karena mencakup respon.

Menurut Notoatmodjo (2007) dilihat dari bentuk respon stimulus ini maka perilaku dapat dibedakan menjadi 2 yaitu: (1) Perilaku tertutup (*covert behavior*) Respon atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan/kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain; (2) Perilaku terbuka (*overt behavior*), respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam atau praktik (*practice*) yang dengan mudah diamati atau dilihat orang lain.

Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu di pahami terlebih

dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Arep dan Tanjung (2002) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Robbins (2006) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kartono (2005) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Pada umumnya para karyawan organisasi sependapat bahwa penting dari seluruh proses pekerjaan seorang karyawan dalam suatu organisasi. Keputusan-keputusan manajerial tentang kompensasi, promosi, serta pemberhentian biasanya mempergunakan informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja.

Haris dalam Darma (2001) menyatakan bahwa perilaku pimpinan dalam melakukan penilaian merupakan hal yang penting dalam upaya memperbaiki kualitas dari penilaian kinerja karyawan.

Menurut Lawler dalam Darma (2001) mengemukakan bahwa konsekuensi negatif yang pimpinan pertimbangkan bisa menyangkut kepada beberapa hal, terutama dari segi hubungan pimpinan dan karyawan. Banyak peneliti yang menemukan aktivitas-aktivitas penilaian kinerja dapat memberikan pengaruh negatif terhadap hubungan mereka.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah

kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson (1996) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor cabang PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. di Jalan Wolter Monginsidi No. 56 Manado 95115.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang akan dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder dengan menggunakan: (1) Kuesioner; (2) Observasi; (3) Studi dokumen.

Teknis Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat analisis sebagai berikut: (1) Analisis korelasi sederhana, untuk mengetahui hubungan dan membuktikan hipotesis dua

variabel dengan menggunakan pendekatan skala Likert. Dalam menghitung koefisien korelasi menggunakan rumus *product moment*; (2) Analisa Regresi Sederhana, merupakan suatu proses melakukan estimasi untuk memperoleh hubungan fungsional dari variabel bebas perilaku pemimpin terhadap variabel terikat kinerja karyawan Dengan menggunakan formula.

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional masing-masing variabel adalah : (1) Perilaku Pemimpin dengan definisi operasionalnya adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh karyawan (Davis 1985). Indikatornya adalah : Kepercayaan pengikut (*Follower Belief*) yang terdiri dari: Inspirasi, Kekaguman dan Pemberdayaan. Atribut Perilaku pemimpin (*Attributes of Leader Behavior*) yang terdiri dari: Menunjukkan empati, Menjelaskan misi yang menarik, Menunjukkan keyakinan.

Kinerja karyawan dengan definisi operasionalnya adalah (Mangkunegara (2000), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya adalah: Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan (*quantity of work*), Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (*quality of work*), Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*), Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (*creativity*), Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (*cooperation*), Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (*dependability*), Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memeperbesar tanggung jawab (*initiative*), Kepribadian, kepemimpinan, keramahan-tamahan dan integritas pribadi (*personal qualities*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi

Koefisien korelasi produk moment (r) akan menunjukkan derajat korelasi atau tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu perilaku kepemimpinan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Manado.

Hasil perhitungan nilai koefisien korelasi yang memberikan petunjuk tentang hubungan perilaku kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado, yaitu sebesar $r = 0,685$. Jelas bahwa nilai koefisien ini bertanda positif, sehingga hal itu memberikan petunjuk adanya hubungan erat antara perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Manado. Dari tabel interpretasi yang dikemukakan Sugiyono (2012) korelasi antara perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat.

Hipotesis untuk uji keberartian korelasi adalah terdapat hubungan yang nyata antara perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. Kriteria Pengujian : Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{0,05 (n-2)}$ dalam hal lainnya ditolak. ternyata $t_{hitung} = 5,796$ yang berarti $> t_{0,99 (43)} = 2,416$. Hasil pengujian adalah menolak H_0 yang menyatakan “tidak ada hubungan antara perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan” dan menerima H_a yang menyatakan “Ada Hubungan antara Perilaku Pemimpin dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, perilaku pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado.

Analisis Regresi

Oleh karena telah terbukti bahwa ada hubungan antara perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan, maka untuk menghitung analisis regresi diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$y = 13,02 + 0,526 x$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinformasikan bahwa: (1) Konstan sebesar 13,02 artinya jika Perilaku Pemimpin yang diteliti konstan atau bernilai nol maka Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. sebesar 13,02; (2) Nilai koefisien regresi Perilaku Pemimpin sebesar 0,526 artinya jika Perilaku Kepemimpinan bertambah sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado akan meningkat sebesar 0,526. Dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Dengan kata lain, perhitungan ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 unit pada Perilaku Pemimpin, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,526

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa: (1) Hasil perhitungan di atas di dapat nilai koefisien korelasi yang memberikan petunjuk tentang hubungan perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. Hasil dari nilai koefisien korelasi tersebut menyatakan bahwa hubungan antara variabel perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan di kategorikan kuat dan cukup tinggi. Jelas bahwa nilai koefisien ini bertanda positif, sehingga hal itu memberikan petunjuk adanya hubungan erat antara perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado; (2) Dari

persamaan regresi di atas dapat diinformasikan bahwa perilaku pemimpin yang diteliti konstan atau bernilai nol maka kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado sebesar 13,02. Nilai koefisien regresi perilaku pemimpin sebesar 0,526 artinya jika perilaku pemimpin bertambah sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado akan meningkat. Dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap. Dengan kata lain, perhitungan ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 unit pada perilaku pemimpin, maka kinerja karyawan juga akan naik; (3) Perhitungan pengujian hipotesis, pada analisis di atas hasil uji statistik sebelumnya. Dengan demikian hipotesis H_0 di tolak, dan menerima Hipotesis H_a . perilaku pemimpin mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Pemimpin PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado mampu menjadi inspirasi dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado hendaknya mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggungjawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Perilaku pemimpin inilah yang mempengaruhi karyawan untuk sanggup berkomitmen terhadap organisasi mereka; (2) Pimpinan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado, hendaknya berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan terlihat dari unsur-unsur perilaku pemimpin baik dalam segi ketepatan waktu penyelesaian tugas, efisiensi pekerjaan,

disiplin kerja, efektifitas pekerjaan, tingkat penyelesaian tugas, Absensi atau tingkat kehadiran sehingga menjadi contoh yang baik bagi karyawan; (3) Pimpinan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado hendaknya lebih memotivasi para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya karena dalam rangka peningkatan kinerja karyawan perlu adanya pengembangan karyawan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asep, I. dan Tanjung, H. 2002. Manajemen Motivasi. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bass, B. M. 1990. Bass and Stogdill's Handbook of Leadership, 3rd Edition, Free Press.
- Darma, S. 2001. Perilaku Penyelia dan Pengaruh Organisasional Dalam Penilaian Kinerja. *Manajemen Usahawan* No. 06 Tahun XXX Edisi Juni, Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Davis, K. dan Newstro, J, W. 1985. Perilaku Dalam Organisasi. Erlangga, Jakarta.
- Gibson, J. L. 1996. Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses. Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Kartono, K. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, S. 2007. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurgiyanto, B., Gunawan dan Marzuki. 2000. Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu – Ilmu Sosial. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins, S. P. 2006. Perilaku Keorganisasian. Jilid 1 Edisi 9. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.
- Terry, G, R. 1980. Motivasi Dan Organisasi Perkantoran. Alih Bahasa D. H. Golu. Sungguh Bersaudara, Jakarta.