

PENGARUH GAYA KEMPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK DANAMON INDONESIA, TBK KANTOR CABANG PEMATANGSIANTAR

Oleh:
Muhammad Tony Siregar
S1 Manajemen
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Ady Inrawan

Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar. 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Populasi pada penelitian ini ialah Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar yang berjumlah 23 orang. Variabel bebas pada penelitian ini ialah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan ialah regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis dengan uji t

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Karyawan cukup setuju dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kinerja karyawan sudah baik. 2) Hasil analisis regresi sederhana yang diperoleh $\hat{Y} = 28,225 + 0,453X$, artinya adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 3) Analisis korelasi yang diperoleh nilai $r = 0,778$ menunjukkan adanya hubungan kuat dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis koefisien determinasi diperoleh nilai 0,605, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan 60,5 %. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hit} (5,674) > t_{tabel} (2,079)$, sehingga penelitian H_0 ditolak H_a diterima.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Abstraction

The Destination of this Study is: 1) To describe the leadership style and employee performance of PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Branch Office Pematangsiantar. 2) To determine the effect of PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Branch Office Pematangsiantar. This research uses descriptive qualitative method and qualitative descriptive and sample population in this study is an employee of PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Branch Office Pematangsiantar branches totaling 23 people. Independent variabel in this study is the style of leadership and employee performance as the dependent variabel. Data collection was done by questionnaires, interviews, and documentation. Analytical test niques used is a simple linear regression, correlation coefficient of determination, and the hypothesis testing and t test.

Research result can be summarized as follows: 1) Enough employees agree with the leadership style applied and employee performance is good. 2) analist regression values obtained $\hat{Y} = 28,225 + 0,453X$, that is the effect positive and significant effect of leadership style on employee performance. 3) Correlation analist obtained value $r = 0,778$ showed a strong and positive relationship between leadership style on employee performance. Throught analist coefficient of determination test, obtainable value 0,605, that is the level of employee performance an be explained by leadership style 60,5 %. 4)There is a positive and significant impat of leadership style on employee performance with $t_{hit} (5,674) > t_{tabel} (2,079)$, so that research H_0 rejected H_a be accepted.

Keywords: Leadership Style and Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perbankan, sudah tentu membutuhkan SDM yang memiliki kinerja yang baik, yang ditunjukkan oleh prestasi kerja yang tinggi. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang

tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar saat ini cukup menjadi perhatian Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan

sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seperti, komunikasi, budaya organisasi, dan lainnya salah satunya adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar adalah gaya otokratis yaitu pimpinan yang memusatkan pada wewenang, gaya demokratis sebagai pemberi keputusan pada karyawan, dan gaya bebas kendali (*laissez faire*) sebagai pemberi kebebasan penuh pada karyawan. Gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk kepentingan tujuan organisasi.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar?
- b. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar.

4. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek / lokasi penelitian adalah PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar yang beralamat di Jalan Sutomo No. 5D/E, Kelurahan Proklamasi, Kecamatan Siantar Barat, Pematangsiantar Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar yang kurang dari 30 orang yaitu hanya 23 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebagai penelitian jenuh.

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Noe (2010:5), definisi MSDM adalah kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta

sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Mondy (2008:10), MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah ilmu yang digunakan di dalam mendayagunakan sumber daya manusia dengan hubungan yang baik dan efektif agar dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Mathis dan John (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mondy (2008:4), adalah sebagai berikut:

- a. Penyediaan Staf
Penyediaan staf (*staffing*), merupakan proses yang menjamin suatu organisasi untuk selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian-keahlian yang memadai dalam pekerjaan dan waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia
pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.
- c. Kompensasi
yaitu semua yang mencakup imbalan total yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka.
- d. Keselamatan dan Kesehatan
Keselamatan adalah perlindungan bagi karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Griffin (2006:263), kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain agar bekerja mencapai tujuan-tujuan tertentu. Memimpin adalah salah satu aspek kunci pekerjaan manajer dan salah satu komponen penting fungsi pengarahan. Kepemimpinan dikatakan efektif apabila para bawahannya memelihara dan meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik. Menurut Robbins (2002:163), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Menurut House dalam Yukl (2007:4), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribisinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Menurut Luthans (2006:638), kepemimpinan adalah sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan perilaku tertentu, persuasi,

wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur dan komunikasi dari dua arah atau lebih dari hal-hal tersebut. Menurut Terry dalam Thoha (2007:259), kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2007:303), gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Rivai (2009:42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Likert dalam Ferawati (2004:20) mengelompokkan gaya kepemimpinan dalam empat sistem yaitu :

1) Sistem Otoriter-Eksploitatif

Pemimpin tipe ini sangat otoriter, mempunyai kepercayaan yang rendah terhadap bawahannya, memotivasi bawahan melalui ancaman atau hukuman. Komunikasi yang dilakukan satu arah ke bawah (*top-down*).

2) Sistem *Benevolent-Authoritative*

Pemimpin mempercayai bawahan sampai tingkat tertentu, memotivasi bawahan dengan ancaman atau hukuman tetapi tidak selalu dan membolehkan komunikasi ke atas. Pemimpin memperhatikan ide bawahan dan mendelegasikan wewenang, meskipun dalam pengambilan keputusan masih melakukan pengawasan yang ketat.

3) Sistem Konsultatif

Pimpinan mempunyai kekuasaan terhadap bawahan yang cukup besar. akan tetapi pimpinan juga memberikan balasan (*insentif*) untuk memotivasi karyawan kadang-kadang menggunakan ancaman atau hukuman. Komunikasi dua arah dan menerima keputusan spesifik yang dibuat oleh bawahan.

4) Sistem Partisipatif

Pemimpin mempunyai kepercayaan sepenuhnya terhadap bawahan, menggunakan insentif ekonomi untuk memotivasi bawahan. Komunikasi dua arah dan menjadikan bawahan sebagai kelompok kerja

c. Kinerja

Menurut Mathis dan John (2006:378), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2007:123), kinerja berasal dari pengertian *performance*, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. menurut Miner dalam Sutrisno (2010:170), mengemukakan

kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Irianto dalam Sutrisno (2010:171), kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal.

Pada penilaian kinerja yang dilakukan oleh suatu organisasi merupakan suatu proses mengevaluasi pelaksanaan individu, penilaian ini bertujuan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, kinerja karyawan juga dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Menurut Mathis dan John (2006:378), mengemukakan bahwa indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas dari hasil

Kuantitas dari hasil dapat diartikan sebagai hasil dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas dapat diukur dengan rupiah, unit, dan lain-lain.

2) Kualitas dari hasil.

Kualitas dari hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan .

3) Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan di sini dapat diartikan sebagai kesesuaian penyelesaian pekerjaan karyawan dengan tenggat waktu yang disediakan.

4) Kehadiran

Yaitu ketepatan dari para karyawan untuk hadir di tempat kerja sesuai atau lebih awal dari waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan bekerja sama

Yaitu kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2006:73), keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung terhadap efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan

yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya.

Soetisno dalam Indra (2013:11), setiap manajer atau pimpinan organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk memimpin karyawannya. Timple dalam Indra (2013:11), mengatakan bahwa pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Analisa deskriptif kuantitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari karyawan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar. Sesudah pegujian data maka langkah selanjutnya penelitian melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomenal dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan kedalam kelas-kelas interval dimana penentuan interval nya memakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{(\text{jumlah kelas interval})}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= \frac{4}{5}$$

$$= 0,8$$

Dari rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas = 0,8, sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden.

Nilai Interval	Kategori	
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 – 2,60	Tidak Setuju (TS)	Tidak Baik (TB)
2,61 – 3,40	Cukup Setuju (CS)	Cukup Baik (CB)
3,41 – 4,20	Setuju (S)	Baik (B)
4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)	Sangat Baik (SB)

Sumber: Data diolah

1) Gambaran Gaya Kepemimpinan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar menggunakan gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan menggunakan tiga dimensi gaya kepemimpinan, yaitu Gaya otokratis yang menggambarkan pemimpin yang biasanya cenderung memusatkan wewenang, mendikte kinerja, membuat keputusan unilatera, dan membatasi partisipasi karyawan. Gaya demokratis yaitu gaya yang menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasi wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Gaya bebas kendali (*laissez faire*) yaitu pemimpin umumnya memberi kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.

Adapun ketiga gaya kepemimpinan ini diterapkan dengan tujuan agar karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini pemimpin telah menggunakan ketiga gaya kepemimpinan dalam melakukan tugasnya sebagai pemimpin. Dalam hal peraturan dan ketaatan dalam bekerja pemimpin menerapkan gaya otokratis. Dalam membangun komunikasi yang aktif dan memberikan motivasi pemimpin menerapkan gaya demokratis dan dalam memberikan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus di arahkan pemimpin menggunakan gaya bebas kendali (*laissez faire*).

Pada dimensi gaya otokratis dalam indikator pimpinan menganggap organisasi tujuan pribadi berada pada nilai rata-rata 2,47, yang dinilai tidak setuju karena para bawahan tidak menyetujui pimpinan yang menjadikan organisasi sebagai tujuan pribadi. Dalam indikator pimpinan mengidentifikasi organisasi sebagai tujuan pribadi berada pada nilai rata 2,43, yang dinilai tidak setuju karena bawahan merasa akan tertekan jika pimpinan mengidentifikasi organisasi sebagai tujuan pribadi. .

Dalam indikator pimpinan menganggap bawahan sebagai alat semata berada pada nilai rata-rata 2,60, yang dinilai tidak setuju, karena bawahan akan sangat tidak dihargai hasil kerjanya dankaryawan akan sangat berkecil hati dalam melakukan pekerjaannya. Dalam indikator pimpinan tidak menerima saran, pendapat dan kritikan-kritikan dari bawahan berada pada nilai rata-rata 2,39, dinilai tidak setuju, karena seorang pemimpin memiliki keputusan tersendiri dalam setiap masalah yang dihadapi.

Dari indikator pimpinan bergantung pada kekuasaan formal berada pada nilai rata-rata 3,08 dinilai cukup setuju, karena pimpinan haruslah

selektif dalam menggunakan kekuasaan formal nya agar para bawahan mempunyai rasa segan terhadap atasan. Dalam indikator pimpinan menggunakan pendapat yang berunsur paksaan berada pada nilai rata-rata 3,21, dinilai cukup setuju, karena akan membuat unsur paksaan dalam pengeluaran pendapat sehingga menghasilkan keputusan yang kurang bagus tanpa adanya pengambilan keputusan bersama dan dalam indikator pimpinan menjauhi kelompok dalam suatu organisasi berada pada nilai rata-rata 2,91, yang dinilai cukup setuju, hal tersebut dikarenakan akan membuat jarak antara karyawan yang dengan pimpinan sehingga tidak tercipta rasa kekeluargaan. Oleh sebab itu pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan tanpa harus menerapkan gaya otokratis dan hanya menggunakannya jika kinerja karyawan mulai bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakannya.

Pada dimensi gaya demokratis dalam indikator pimpinan memandang manusia makhluk termulia di dunia berada pada nilai rata-rata 4,00, yang dinilai setuju, dikarenakan setiap bawahan akan merasa sangat nyaman ketika pimpinan merasa dihargai dalam setiap keberadaan dan tugas yang dikerjakan. Dalam indikator pimpinan mensinkronisasikan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi berada pada nilai rata-rata 3,73, yang dinilai dengan setuju, karena akan terwujudlah tujuan organisasi jika seorang pimpinan dapat mensinkronkan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi.

Dalam indikator pimpinan mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan berada pada nilai rata-rata 3,78, yang dinilai dengan setuju, karena kerja sama dalam organisasi menjadi kunci kesuksesan dalam penyelesaian tugas maupun pekerjaan. Dalam indikator pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berbuat dalam pekerjaan yang diberikan berada pada nilai rata-rata 3,69, yang dinilai dengan setuju, karena bawahan akan sangat tenang jika diberi kebebasan dalam bertindak. dan dalam pimpinan selalu berusaha dalam mengembangkan pribadi sebagai pemimpin berada pada nilai rata-rata 3,78, yang dinilai setuju. Hal ini dikarenakan pemimpin mempunyai peran yang sama dari bawahannya dalam hal pengambilan keputusan sehingga bawahannya dapat memberikan peran yang aktif dalam mengembangkan diri dan bawahan juga akan merasa jauh lebih dihargai oleh pemimpin dan juga membuat karyawan merasa bebas dalam penyelesaian pekerjaan, sikap, dan tanggung jawab. Akan tetapi gaya kepemimpinan demokratis mempunyai batasan yang diatur oleh pemimpin sehingga bawahan tidak sesuka hati berbuat dengan adanya sifat yang demokratis.

Pada dimensi bagian gaya bebas Kendali (*laissez faire*), dalam indikator pimpinan melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan berada pada nilai rata-rata 3,26, yang dinilai dengan cukup setuju, karena pimpinan juga harus berperan aktif dalam pemberian wewenang

kepada bawahan. Dalam indikator pimpinan mengambil keputusan yang dibuat oleh bawahan berada pada nilai rata-rata 3,21, yang dinilai dengan cukup setuju, karena bawahan juga mempunyai peran yang andil dalam pembuatan keputusan. Dalam indikator pimpinan mengambil kebijakan lebih banyak dari para karyawan berada pada nilai rata-rata dengan 3,39, yang dinilai dengan cukup setuju, karena salah satu tugas seorang pemimpin harus memberikan kebijakan-kebijakan yang tepat.

Dalam indikator pimpinan hanya berkomunikasi seperlunya terhadap bawahan apabila diperlukan berada pada nilai rata-rata 3,47, yang dinilai dengan setuju karena peran komunikasi yang tepat akan memberikan informasi yang benar. Dalam indikator pimpinan hampir tidak memberi pengawasan terhadap bawahan berada pada nilai rata-rata 3,04, yang dinilai dengan cukup setuju, karena pengawasan yang ketat akan membuat kaku seorang karyawan. Dalam indikator pimpinan selalu memberikan prakarsa berada pada nilai rata-rata 3,60, yang dinilai dengan setuju, pimpinan akan selalu menjadi bahan yang selalu dapat dicontoh oleh seorang bawahan.

Pada indikator pimpinan sedikit memberikan pengarahan berada pada nilai rata-rata 3,39, yang dinilai dengan cukup setuju, karena akan membentuk karyawan untuk bebas dalam seni menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam indikator pimpinan mempunyai peranan yang sangat sedikit dalam hal pengambilan kepentingan pribadi dengan kepentingan kelompok berada pada nilai rata-rata 3,39, yang dinilai dengan cukup setuju karena pemimpin mengutamakan kepentingan bersama dan dalam indikator pimpinan memberikan tanggung jawab organisasi dipikul oleh orang perorangan berada pada nilai rata-rata 3,34, dinilai dengan yang dinilai dengan cukup setuju karena tanggung jawab dari bawahan akan membentuk disiplin dalam penyelesaian pekerjaan dinilai dengan yang dinilai dengan cukup setuju.

Dari semua hasil indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dinilai dengan nilai rata-rata 3,25, dengan nilai cukup setuju, hal ini dinilai dengan hal yang positif terhadap penerapan gaya kepemimpinan terhadap bawahan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pada tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator gaya demokratis pada pimpinan makhluk termulia di dunia dengan nilai rata-rata 4,00, dinilai setuju dan yang terendah pada indikator gaya otokratis pimpinan tidak menerima saran, pendapat, kritikan-kritikan dari bawahan dengan nilai rata-rata 2,39, dinilai dengan tidak setuju.

2) Gambaran Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar

Kinerja adalah semua hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab baik secara kualitas maupun

kuantitas. PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar menggunakan indikator kinerja karyawan dengan kuantitas yaitu, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Kualitas menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas. Ketepatan waktu dari hasil menjelaskan ketepatan disini dapat diartikan sebagai kesesuaian penyesuaian pekerjaan karyawan dengan tenggat waktu yang disediakan. Kehadiran yaitu ketetapan dari para karyawan untuk hadir ditempat kerja sesuai atau lebih awal dari waktu yang ditetapkan. Kehadiran bekerja sama Yaitu kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada variabel kinerja karyawan berada pada nilai 3,95 dengan kriteria baik secara keseluruhan. Dalam dimensi kuantitas pada indikator pencapaian target berada pada rata-rata 4,47, dengan kriteria sangat baik, ini dikarenakan keterampilan yang dimiliki karyawan mempengaruhi kuantitas kerja seperti target penyelesaian setiap bulan. Pada dimensi kuantitas dalam indikator penyelesaian pekerjaan utama berada pada rata-rata 4,30, dinilai sangat baik dikarenakan karyawan dapat menyelesaikan tugas utama yang ditempatinya sesuai dengan waktu yang diberikan oleh karyawan dalam penyelesaian tugas yang dikerjakan. Pada dimensi kuantitas dalam indikator menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya berada pada rata-rata 3,82, dinilai baik dikarenakan karyawan dapat menangani dengan baik dari jumlah pekerjaan yang dikerjakan meskipun dengan jumlah yang banyak yang ditangani yang tidak dapat mempengaruhi kuantitas dari pekerjaan karyawan.

Pada dimensi kualitas kerja dalam indikator mutu pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan karyawan lain berada pada rata-rata 4,56, dinilai sangat baik dikarenakan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan benar dan penuh dengan semangat. Pada dimensi kualitas pada indikator tingkat pelayanan terhadap nasabah berada pada rata-rata 4,30, nilai dengan kriteria sangat baik dimana pada saat melaksanakan tugasnya karyawan sangat mentaati standard kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pada dimensi kualitas dalam indikator melaksanakan pekerjaan untuk tidak membuat salah pada rata-rata nilai 4,00, dengan kriteria baik, ini dikarenakan karyawan sangat berhati-hati dalam melakukan tugasnya, misalnya dalam menginput, menghitung dan menyampaikan informasi produk kepada para nasabah PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar agar semua pekerjaan yang dilakukan kepada para nasabah benar dan agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat merugikan nasabah.

Pada dimensi ketepatan waktu dalam indikator tingkat penyelesaian tugas yang sesuai dengan target karyawan berada pada rata-rata 2,82, dinilai dengan cukup baik, pada indikator tingkat kemampuan karyawan membuat rencana jangka

pendek berada pada nilai rata-rata 3,95, dinilai dengan baik dikarenakan karyawan dapat dengan cerdas untuk membuat suatu rencana jangka pendek pada tugas yang akan dikerjakan. Pada indikator ketepatan waktu untuk tidak menunda pekerjaan berada pada nilai 3,52, dinilai baik dikarenakan karyawan sangat baik menggunakan untuk mengerjakan pekerjaan dengan tidak menunda pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Pada dimensi kehadiran dalam indikator kedatangan tepat waktu di tempat kerja 4,04, dengan kriteria baik, ini dikarenakan pemimpin yang tegas dalam memberikan teguran dan sanksi apabila karyawan datang terlambat yang tidak sesuai dengan jam masuk kerja. Pada indikator pemberian sanksi apabila terlambat hadir di kantor berada pada rata-rata 3,95, dengan nilai baik dikarenakan pemimpin dengan bijaksana untuk memberikan sanksi apabila karyawan terlambat hadir di kantor yang akan membuat karyawan jera dan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Pada indikator tingkat kehadiran *training* yang dilakukan di kantor berada pada rata-rata 4,13, dengan kriteria baik, ini dikarenakan pemimpin mengambil sikap dan kebijakan dalam hal *training* di kantor, jika tidak hadir dalam *training* maka pemimpin tidak segan untuk memberikan sanksi kepada karyawan dikarenakan *training* di kantor akan dapat menambah kuantitas dan kualitas dalam pelayanan terhadap nasabah.

Pada dimensi kemampuan bekerjasama dalam indikator kemampuan bekerjasama dengan pimpinan berada pada rata-rata 4,26, yang dinilai sangat baik, ini dikarenakan terjalin komunikasi yang baik kepada pimpinan yang aktif sehingga tidak ada jarak antara karyawan dan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama. Pada indikator kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja berada pada rata-rata 3,60, yang dinilai baik, ini berarti karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja terjalin dengan cukup baik dan pada indikator hubungan dengan teman kerja sangat baik berada pada nilai 3,34, yang dinilai cukup baik, akan tetapi dalam hal bekerja sama dengan rekan kerja perlu ditingkatkan seperti komunikasi yang aktif serta menanamkan rasa kekeluargaan antar sesama karyawan.

Dari hasil indikator-indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa kuisioner tentang penilaian kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 3,95 dengan baik, hal ini dinilai dengan hal yang positif terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan. Pada tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu pada dimensi kualitas pada indikator mutu pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan dengan karyawan lain dengan nilai rata-rata 4,56 yang dinilai sangat baik dan terdapat jawaban responden dengan nilai terendah dengan nilai rata-rata yaitu 2,82, yang dinilai cukup baik yaitu pada dimensi ketepatan waktu dalam indikator tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan target pekerjaan.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisa Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier sederhana. Analisa regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah gaya kepemimpinan dan Y adalah kinerja karyawan

Analisa dilakukan dengan melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah dijalankan. Untuk melihat pengaruh variabel dengan persamaan regresi tersebut, maka digunakan dengan menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) Versi 17* untuk memperoleh nilai a dan b, dengan notasi sebagai berikut: $\hat{Y} = a + bx$.

Dalam penelitian ini, yang dibahas adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja sebagai variabel dependen (terikat). Untuk memperoleh nilai a dan b, digunakan notasi sebagai berikut: $Y = a + bX$. Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	28.225	5.543	
¹ Total Gaya Kepemimpinan	.453	.080	.778

a. Dependent Variable: Total Kinerja
Sumber: Data Primer hasil pengolahan *SPSS Versi 17*

Berdasarkan hasil analisis dan regresi di dapat persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut: $\hat{Y} = 28,225 + 0,453X$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar. Dimana semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan.

2) Analisa Korelasi dan Determinasi

Analisa distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel X (gaya kepemimpinan) dan Y (kinerja karyawan) dimaksud sebagaimana telah dilakukan, hanyalah bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban responden menurut skor. Selanjutnya, dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubah, dinyatakan dengan yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r, nilai r dapat dihitung menggunakan *SPSS Versi 17*. Hasil

koefisien dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien
Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.586	4.92562

a. Predictors: (Constant), TOTAL Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: TOTAL Kinerja
Sumber: Data primer hasil pengolahan kuesioner menggunakan *SPSS Versi 17*

Dari analisis menggunakan *SPSS Versi 17* tabel 3 di atas, diketahui bahwa hasil koefisien korelasi nilai $r = 0,778$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar, sesuai dengan interpretasi koefisien korelasi.

Dari analisis data tabel 3 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,605, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan gaya kepemimpinan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar sebesar 60,5%, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin, promosi, dan sebagainya.

3) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan perhitungan dengan menggunakan *SPSS Versi 17*. Kriteria thit dibandingkan t tabel, dengan menggunakan batasan tingkat signifikansi sebesar 0,050 adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Perkiraan Nilai t hitung
Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	5.092	.000
Total Gaya Kepemimpinan	5.674	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja
Sumber: Data primer hasil pengolahan kuesioner menggunakan *SPSS Versi 17*

Dari hasil perkiraan nilai t hitung di atas, dapat dilihat nilai t hitung (5,674) > t tabel sebesar (2,079) dengan $dk = n - 2$ (23-2=21), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Gaya Kepemimpinan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar

Berdasarkan dimensi gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mengukur gaya yang diberikan pimpinan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar, maka hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar cukup setuju dengan gaya yang diterapkan di perusahaan dengan rata-rata 3,25. Maka dari itu, sebaiknya pemimpin lebih meningkatkan dalam penerapan dari gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Untuk dimensi gaya otokratis dalam indikator pimpinan menganggap organisasi sebagai tujuan pribadi berada pada nilai 2,47, yang artinya tidak setuju, oleh sebab itu diharapkan pimpinan untuk tidak beranggapan bahwa organisasi hanya sebagai tujuan pribadi semata. Pada indikator pimpinan mengidentifikasi organisasi sebagai tujuan pribadi dengan nilai 2,43, yang artinya tidak setuju, oleh sebab itu pimpinan diharapkan agar tidak mengidentifikasikan dirinya organisasi tersebut sebagai tujuan pribadi.

Pada indikator pimpinan menganggap bawahan sebagai alat semata dengan nilai 2,60, yang artinya tidak setuju, oleh karena itu para karyawan akan tidak sangat senang jika mereka dianggap sebagai hanya sebagai alat yang sangat tidak melihat norma-norma kemanusiaan dari pimpinan. Pada indikator pimpinan tidak menerima saran, pendapat dan kritikan-kritikan dari bawahan berada pada nilai 2,39, yang dinilai tidak setuju, oleh sebab itu seorang pemimpin seharusnya lebih memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengajukan pendapat, saran dan kritikan-kritikan dari bawahan sehingga terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan.

Pada indikator pimpinan bergantung pada kekuasaan formal berada pada nilai 3,08, yang artinya cukup setuju, oleh karena itu pimpinan diharapkan untuk tidak selalu menggunakan kekuasaan yang bersikap formal kepada bawahannya dan ada kalanya menggunakan kekuasaan yang bersifat demokratis. Untuk indikator pimpinan yang menggunakan pendapat yang berunsur paksaan berada pada nilai 3,21, yang dinilai cukup setuju, oleh sebab itu pemimpin sebaiknya untuk tidak memaksakan dengan menggunakan pendapat yang berunsur paksaan yang belum tentu pendapat tersebut menghasilkan keputusan yang baik. Pada indikator pimpinan menjauhi kelompok dalam suatu organisasi berada pada nilai 2,91, yang dinilai cukup setuju, oleh sebab itu diharapkan untuk pimpinan agar tidak menjauhkan dirinya dalam kelompok suatu organisasi dan diharapkan agar pimpinan dapat berkesinambungan dalam tiap kelompok organisasi.

Pada dimensi gaya demokratis karyawan sudah setuju dengan gaya demokratis yang diterapkan oleh pemimpin karena berada di atas pada nilai di atas rata-rata 3,25. Dalam dimensi gaya bebas kendali (*laissez faire*) masih terdapat nilai yang berada di bawah nilai rata-rata yaitu pada indikator yang menggambarkan pimpinan mengambil keputusan yang dibuat oleh para karyawan berada pada nilai 3,21, yang dinilai cukup setuju, oleh karena itu sebaiknya pimpinan dapat mengambil keputusan berdasarkan kebijakan dari pimpinan dan bukan dari bawahan. Dalam indikator pimpinan hampir tidak memberikan pengawasan terhadap bawahan berada pada nilai terendah dengan rata-rata 3,04, dengan nilai cukup setuju. Untuk itu pemimpin memberikan harus memberikan lebih banyak lagi pengawasan dalam pekerjaan agar lebih meningkatkan ketelitian dari seorang karyawan dan tidak sembarangan dalam melakukan pekerjaan hal ini juga dapat menciptakan suasana yang lebih baik untuk tidak melakukan kesalahan dan karyawan akan selalu serius dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakan.

b. Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar

Kinerja dalam organisasi perusahaan merupakan merupakan jawaban berhasil atau tidaknya tujuan suatu perusahaan. kinerja dapat menjadi lebih baik dan meningkat, namun sering menjadi menurun apabila salah dalam menanganinya. Dari indikator kinerja, PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar dapat dijelaskan bahwa dalam dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama karyawan sudah baik yang dapat dilihat pada kuisioner yang dibagikan kepada responden yang memiliki rata-rata 3,95. Pada dimensi kuantitas kerja dalam indikator menangani volume pekerjaan yang banyak berada pada nilai terendah dengan nilai rata-rata 3,82, yang berarti baik tetapi masih berada di bawah total jawaban responden, oleh karena itu sebaiknya pemimpin dapat menyesuaikan tingkat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan tidak menambah beban pekerjaan yang bukan pada bidangnya dan juga karyawan dapat mengatur dan menggunakan waktu yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut jika dalam keadaan yang benar-benar memaksa untuk ditangani.

Pada dimensi kualitas kerja sudah sangat baik karena berada pada nilai di atas rata-rata jawaban responden dengan nilai 3,95. Pada indikator ketepatan waktu dalam tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan target pekerjaan berada pada nilai 2,82 berarti cukup baik, akan tetapi masih berada di bawah total rata-rata jawaban responden, maka dari itu seharusnya karyawan menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya dengan tidak mengundurkan waktu dalam pekerjaan. pada indikator tingkat kemampuan karyawan untuk membuat rencana

jangka pendek berada pada nilai 3,95, yang dinilai baik, oleh karena itu agar karyawan dapat lebih meningkatkan keterampilan dalam hal membuat rencana jangka pendek dan pada indikator karyawan mengantisipasi untuk tidak menunda pekerjaan berada pada nilai 3,52, yang dinilai baik, untuk mewujudkan hal itu menjadi lebih baik maka harus sering dilakukan pengawasan secara langsung dan memantau kinerja karyawan dalam penyelesaian tugas agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara efisien.

Pada dimensi kehadiran dalam pemberian sanksi apabila terlambat hadir di kantor berada pada nilai terendah dengan nilai rata-rata 3,95 yang berarti baik. Dapat diartikan pemimpin harus dapat mengambil tindakan yang tegas terhadap karyawan yang tidak tepat waktu dalam kehadiran pada jam kerja yang telah ditentukan sehingga karyawan mempunyai rasa jera jika tidak mematuhi peraturan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pada dimensi kemampuan bekerja sama dalam indikator hubungan bekerja sama dengan teman kerja berada pada nilai 3,60, yang berarti baik dan pada indikator hubungan karyawan bekerja sama dengan teman sangat baik berada pada nilai 3,34, dinilai dengan cukup baik, tetapi masih berada di bawah total jawaban responden, oleh karena itu sebaiknya pemimpin dapat memperhatikan karyawan satu sama lain jika ada masalah internal maupun eksternal dari para karyawan agar dapat diselesaikan dengan kebijakan yang diberikan pemimpin.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Dari hasil pengolahan kuisioner tentang gaya kepemimpinan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,25 dengan kriteria cukup setuju. Ada juga responden yang menjawab tinggi dengan nilai rata-rata 4,00 pada beberapa pertanyaan salah satunya pimpinan memandang makhluk manusia termulia di dunia. Namun terdapat jawaban responden dengan nilai terendah dengan nilai rata-rata 2,39 yaitu pada pertanyaan pimpinan tidak menerima saran, pendapat dan kritikan-kritikan dari bawahan.
- Dari hasil kuisioner tentang penilaian kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 3,95 dengan sangat baik. ada juga responden yang menjawab tinggi dengan nilai rata-rata 4,56 pada beberapa pertanyaan mutu pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan karyawan lain. Namun terdapat jawaban responden dengan nilai terendah dengan nilai rata-rata yaitu 2,82 pada pertanyaan tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan target pekerjaan.
- Dari perhitungan persamaan regresi sederhana yang dilakukan didapatkan hasil $\hat{Y} = 28,225 + 0,453X$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar.

- Nilai korelasi yang diperoleh yaitu $r = 0,778$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar, sesuai dengan interpretasi koefisien korelasi. Dari analisis data, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,605, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan gaya kepemimpinan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang pematangsiantar sebesar 60,5%, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin, promosi, dan sebagainya
- Pada tabel 18 dari hasil uji t, dapat dilihat nilai t hitung (5,674) > t tabel sebesar (2,079) dengan $dk = n - 2$ (23 - 2 = 21), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar.

2. Saran

- Agar gaya kepemimpinan berdasarkan dimensi dapat berjalan dengan baik maka perlu dilakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi yaitu pada pertanyaan pimpinan menganggap organisasi sebagai tujuan pribadi, pertanyaan pimpinan menganggap organisasi sebagai tujuan pribadi, pertanyaan pimpinan menganggap bawahan sebagai alat semata, pertanyaan pimpinan tidak menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, pertanyaan pimpinan bergantung pada kekuasaan formal, pertanyaan pimpinan menggunakan pendapat yang berunsur paksaan, pertanyaan pimpinan menjauhi kelompok dalam tujuan organisasi, pertanyaan pimpinan membuat keputusan yang dibuat oleh bawahan, dan pimpinan hampir tidak memberikan pengawasan terhadap bawahan.
- Agar kinerja karyawan pada PT. Bank danamon Indonesia, Tbk Pematangsiantar berjalan lebih baik, maka penulis menyarankan pada dimensi gaya kepemimpinan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada dimensi kuantitas bagaimana menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya untuk dapat lebih siap dalam menyelesaikan pekerjaan yang banyak. Pada dimensi tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan target pekerjaan karyawan untuk dapat lebih ditingkatkan sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan. Pada dimensi tingkat kemampuan untuk membuat rencana jangka pendek agar lebih ditingkatkan untuk dapat bisa membuat rencana pendek yang dibutuhkan karyawan. Pada dimensi antisipasi untuk tidak membuat pekerjaan agar ditingkatkan guna menghindari kewalahan dalam penyelesaian tugas karena di tunda-tunda dalam

penyelesaiannya. Pada dimensi pemberian sanksi apabila terlambat hadir di kantor untuk ditingkatkan dalam kehadiran agar tidak terkena hukuman yang diberikan oleh pimpinan. Pada dimensi kemampuan untuk menjalin kerja sama dengan rekan kerja dan dimensi hubungan kerja sama dengan teman sangat baik untuk itu pemimpin dapat memperhatikan karyawan satu sama lain jika ada masalah internal dari para karyawan agar dapat diselesaikan dengan kebijakan yang diberikan oleh seorang pemimpin.

- c. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian ini selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian, seperti motivasi, disiplin, promosi dan sebagainya.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ferawati, Ira, 2004, Gaya kepemimpinan (online), http://www.Academia.edu.com/5525397/Gaya_Kepemimpinan. diakses 14 Oktober 2014
- Griffin, W Ricky, 2004, Manajemen, Jilid 1, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Indra, Alvin, 2013, Dunia Ini Luas: Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja (Online), <http://indralvin.blogspot.com/2013/11/hubungan-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja.html> diakses 8 November 2013, diakses 8 November 2013
- Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi sepuluh, Jogjakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar Prabu, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson, 2006, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Noe, Raymond A,dkk, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing, Buku 1, Edisi 6, Jakarta: Salemba 4
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2009, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi 2, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Robbins, P. Stephen, 2002, Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy, 2010, Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, Edisi Pertama, Jakarta : Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah, 2007, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja. Rajawali Pers : Jakarta.
- Yukl, Gary, 2007, Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT. Indeks