

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika Kota Bandung**

### **Effect of Styles of Leadership to Employee Performance on Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Africa Bandung**

<sup>1</sup>Annisa Coriyani Kwarimah, <sup>2</sup>Dudung Abdurrahman, <sup>3</sup>Ifa Hanifa Senjiati  
<sup>1,2,3</sup> Prodi Keuangan & Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
email : <sup>1</sup>Annisacoriyani@gmail.com

**Abstract.** One of the successes in corporate goals, especially sharia is the style of leadership and employee performance. Leadership style is still less attention to employees. The absence of employee involvement in decision making in case of problems in the workplace. The form of displeasure with the leadership style is directed to postponing behavior, coming to work late on purpose, complaints and complaints from customers. This can affect the high flow of employee outflows that will directly harm the company. Therefore, to improve employee performance, leadership style is needed to pay more attention to its employees. The problem formulation in this research is first how the implementation of leadership style at Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika Bandung city, secondly how the implementation of employee performance at Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika Bandung City and finally how the influence of leadership style on employee performance at Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Africa city of Bandung. The purpose of this research is to know the implementation of leadership style at Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika Bandung, to know the implementation of employee performance at Panin Dubai Syariah Bank Asia Africa branch of Bandung and to know influence of leadership style to employee performance at Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Africa city of Bandung. The method used in this research is quantitative approach is an analysis used to data tangible numbers and how the discussion using the application program SPSS (Statistic Package for the Social Science). The object of this study is all employees Panin Dubai Syariah Bank counted 41. The data source used is secondary data obtained with data collection techniques of questionnaires and interviews. Based on the result of the research, it can be concluded that the first implementation of leadership style in Panin Dubai Syariah Bank is considered good with a continuum score of 2050 from 410-3781 total. Both employee performance performance at Panin Dubai Syariah Bank is considered enough with a score of 2207 from total 656 - 3280 and third there is influence of leadership style on employee performance at Panin Dubai Syariah Bank with sig value  $<0,05$  ( $0,002 <0,05$ ). The magnitude of influence is 22.1% while the remaining 77.9% is influenced by factors affecting individual performance, work effort and organizational support are included in the leadership style as a factor affecting the employee's own performance, and there are other factors such as personal factors, occupational working factors, placement factors, educational factors, and team or group factors.

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance

**Abstrak.** Salah satu yang menjadi keberhasilan dalam tujuan perusahaan khususnya syariah adalah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinannya dirasa masih kurang memperhatikan karyawan. Tidak adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan apabila terjadi masalah dalam pekerjaan. Bentuk ketidaksenangan terhadap gaya kepemimpinan ditujukan dengan perilaku yang suka menunda pekerjaan, datang kerja terlambat dengan sengaja, adanya pengaduan dan keluhan dari pelanggan. Hal tersebut dapat berdampak terhadap tingginya arus keluar masuk karyawan yang secara langsung akan merugikan perusahaan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan gaya kepemimpinan yang lebih memperhatikan lagi karyawannya.. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu pertama bagaimana pelaksanaan gaya kepemimpinan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung, kedua bagaimana pelaksanaan kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung dan terakhir bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan gaya

kepemimpinan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung, untuk mengetahui pelaksanaan kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank cabang Asia Afrika kota Bandung dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya menggunakan aplikasi program SPSS (*Statistic Package for the Sosial Science*). Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Panin Dubai Syariah Bank sebanyak 41 orang. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dengan teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa yang pertama pelaksanaan gaya kepemimpinan pada Panin Dubai Syariah Bank dinilai baik dengan skor kontinum sebesar 2050 dari total 410- 3781 kedua pelaksanaan kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank dinilai cukup dengan skor sebesar 2207 dari total 656 – 3280 dan ketiga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank dengan nilai sig < 0,05 (0,002<0,05). Besarnya pengaruh yaitu sebesar 22,1% sedangkan sisanya 77,9% dipengaruhi pada oleh faktor yang mempengaruhi kinerja individu, usaha kerja serta dukungan organisasi termasuk di dalam gaya kepemimpinan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, dan terdapat oleh faktor lain diantaranya faktor pribadi, faktor atmosfir kerja, faktor penempatan, faktor pendidikan, dan faktor tim atau kelompok.

**Kata Kunci :Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan**

#### **A. Pendahuluan**

Panin Dubai syariah Bank merupakan salah satu bank yang berdiri di wilayah Indonesia. Panin syariah bank adalah lembaga perbankan yang dahulunya bernama Bank Harfa yang di pusat di Surabaya yang berdiri sejak Tahun 1990. Pada saat ini PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk (“Panin Dubai Syariah Bank”), berkedudukan di Jakarta dan berkantor pusat di Gedung Panin Life Center, Jl. Letjend S. Parman Kav. 91, Jakarta Barat. Terdapat beberapa kantor cabang yang terdiri dari beberapa kota salah satunya di daerah kota Bandung. Pada kantor cabang utama berada di wilayah bandung berada di jalan Asia Afrika no. 166-170, bandung.<sup>1</sup> Panin Dubai Syariah Bank Kantor Cabang Utama Asia Afrika Di Kota Bandung berdiri di kota Bandung ini pada tanggal 04, Januari 2013.

Pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan perintah melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat bersaing diperlukan adanya gaya kepemimpinan. Kinerja merupakan bagian yang penting juga dalam suatu organisasi disebabkan bagian dari hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama beberapa periode tertentu dalam melakukan suatu tugas yang telah disepakati bersama. Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, begitupun sebaliknya gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dampak yang terjadi dengan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawannya. Untuk meningkatkan kembali karyawan tersebut maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan para

<sup>1</sup> Panin Dubai Syariah Bank <https://www.paninbanksyariah.co.id/> diunduh pada tanggal 14 maret 2017 pukul. 17.00 WIB.

pemimpin dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik.<sup>2</sup>

## B. Landasan Teori

### Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gabungan dari dua kata yaitu gaya dan kepemimpinan. Gaya adalah kekuatan, kesanggupan berbuat, dan cara menggerakkan seseorang dalam mempengaruhi seseorang yang ada sedangkan kepemimpinan menurut Stoner dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari kelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Menurut Hasibuan kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>3</sup> Jadi gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik dalam menjalankan kepemimpinan yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dalam menselaraskan persepsi sehingga tercapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan secara Islami dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tersebut telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang dijelaskan dalam Al-Quran dan Hadist sebagai pedoman kepada umat manusia dalam menjalankan segala kepemimpinannya yang tidak terlepas pada hukum Syariah Islam. Jika manusia melaksanakannya, maka akan mendapatkan rahmat, kebahagiaan, dan kesuksesan dalam memimpin di dunia maupun di akhirat.

### Kinerja karyawan

Kinerja mengacu pada pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seluruh karyawan.<sup>4</sup> Sedangkan karyawan adalah seseorang di dalam perusahaan yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan tanggung jawab yang disyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan.<sup>5</sup> Kinerja karyawan menurut Malayu Hasibuan S. P adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.<sup>6</sup>

### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Telah dilaksanakan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian yang dilakukan Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sudah banyak dibuktikan secara empiris atau dibuktikan dilapangan yang menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Terdapat hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Delfi Ramadhany berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh

<sup>2</sup> R. Yolla Pertama Nurita, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung*, Skripsi, Program Studi Bisnis Dan Manajemen, 2008, hlm. 3-4.

<sup>3</sup> Malayu Hasibuan, ., *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm.107.

<sup>4</sup> Henry, Simamon, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisis III*, STIE YPKP, Yogyakarta, 2004, hlm. 339.

<sup>5</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja DiLingkungan Perusahaan dan Industri*, Gadjadara University pres, Yogyakarta, 2006, hlm. 63.

<sup>6</sup> Malayu Hasibuan S. P., *Op.,Citt*, hlm. 105.

yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan instalasi PDAM Kota Samarinda.<sup>7</sup> Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tintin yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada SBU POS Prima direktorat Operasi PT Pos Indonesia, disebabkan menurut Manullang dan Marihot dikutip oleh Tintin pengawasan itu sendiri merupakan yang dapat melihat langsung bagaimana kinerja karyawan dapat berlangsung secara baik maupun tidak.<sup>8</sup> Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi di menghasilkan bahwa Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.<sup>9</sup>

Berdasarkan kerangka pemikiran yang tertera di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh oleh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sebab hal ini, mengemukakan apabila perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan harapan maka bawahan atau karyawan akan memiliki dampak yang baik pada perusahaan yang akan membuat perusahaan meningkat dan sebaliknya. Model penelitian yang digunakan dapat digunakan seperti di bawah ini yakni:



**Gambar 1.** Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung.

### C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dari hasil pengujian kuesioner yang diberikan kepada karyawan Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung tentang kondisi gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan maka di peroleh tanggapan responden mengenai kedua variabel tersebut. *Pertama*, mayoritas responden merasa setuju dengan kondisi gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung. Artinya secara umum pelaksanaan gaya kepemimpinan di Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung menunjukkan katerogi baik namun ada indikator yang memiliki nilai yang masih rendah yaitu selalu mengambil keputusan sendiri tanpa mengikutsertakan karyawan, selalu memperhatikan pekerjaan, tugas-tugas serta produksi dibandingkan dengan perhatian terhadap karyawan. *kedua*, mayoritas responden merasa cukup dengan kondisi kinerja karyawan yang berada pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung. Artinya secara umum

<sup>7</sup> Delfi Ramadhany, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Instalasi Pengelolaan Air PDAM di Kota Samarinda)*, *ejournal. Psikolog, Psikoborneo* Vol. 5 No.02 ISSN 2477-26666 (cetak) ISSN 2477-2674 (online) hlm.374.

<sup>8</sup> Tintin, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada SBU POS Prima Direktorat Operasi PT POS Indonesia*, *Jurnal Manajemen* Vol.9 No.02 Mei 2010 hlm.54.

<sup>9</sup> Bryan Johannes, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*, *Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4. Tahun 2014 hlm.17.

pelaksanaan kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung di nilai cukup namun ada indikator yang memiliki rendah yaitu keterlambatan kerja, dan kurangnya berkonsentrasi dalam bekerja saat sakit.

**Tabel 1.** Hasil Uji T variabel X dan Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,824	10,348		1,916	,063		
	GAYA KEPEMIMPINAN	,950	,286	,470	3,325	,002	1,000	1,000

a. Dependent variable: kinerja karyawan.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,470 <sup>a</sup>	,221	,201	10,149	,221	11,059	1	39	,002	1,850

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel di atas, didapatkan persamaan regresi untuk pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 19,824 + 0,950X$$

Artinya, jika gaya kepemimpinan tidak ada (nol), maka kinerja karyawan akan bernilai 19,824 satuan. Tapi jika Gaya kepemimpinan ditambah sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,950. Tanda positif pada persamaan diatas menunjukkan bahwa pengaruh diantara variabel tersebut searah. Jika gaya kepemimpinan naik maka kinerja karyawan akan naik. kemudian Berdasarkan tabel 3,1 di atas dapat penulis ketahuin untuk menunjukan nilai  $T_{hitung} (3,325) > T_{tabel} (2,023)$  (nilai signifikan  $(0,002 < 0,05)$ ), maka  $H_1$  di terima. Artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bnadung. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial X gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung. besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika di lihat *R Square* pada tabel *Model Summary*. Dari tabel di atas, didapatkan nilai *R Square* yaitu 0,221 atau 22,1% (didapat dari  $0,221 \times 100\%$ ). Artinya besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 22,1%.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut yakni:

1. Pelaksanaan gaya kepemimpinan pada Panin Dubai Syariah Bank menunjukkan katerogi baik dengan skor kontinum sebesar 2050 dari total 410- 3781.
2. Pelaksanaan kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank menunjukkan kategori cukup dengan skor sebesar 2207 dari total 656 - 3280.
3. menunjukkan nilai  $T_{hitung} (3,325) > T_{tabel} (2,023)$  (nilai signifikan  $(0,002 < 0,05)$ ), maka  $H_1$  di terima. Artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika kota Bandung. Besarnya pengaruh yaitu sebesar 22,1% sedangkan sisanya 77,9% dipengaruhi pada oleh faktor yang mempengaruhi kinerja individu, usaha kerja serta dukungan organisasi termasuk di dalam gaya kepemimpinan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, dan terdapat oleh faktor lain diantaranya faktor pribadi, faktor atmosfir kerja, faktor penempatan, faktor pendidikan, dan faktor tim atau kelompok.

#### E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disertai simpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan yang mudah-mudahan dapat diambil manfaatnya dalam rangka meningkatkan keefektifan gaya kepemimpinan yang akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Adapun saran sebagai berikut:

1. Adanya rapat mengenai kesejahteraan karyawan untuk menemukan evaluasi dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga keluhan-keluhan dan saran dari karyawan ditanggapi oleh pimpinan supaya perusahaan dan kinerja karyawan jauh lebih baik lagi.
2. Untuk menindaklanjuti penelitian ini sebaiknya kepada penelitian selanjutnya mengambil variabel lain di luar variabel gaya kepemimpinan hal ini untuk mengetahui kinerja perusahaan dan karyawan.

#### Daftar Pustaka

- Panin Dubai Syariah Bank <https://www.paninbanksyariah.co.id/> diunduh pada tanggal 14 maret 2017 pukul. 17.00 WIB.
- R. Yolla Pertama Nurita, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung*, Skripsi, Program Studi Bisnis Dan Manajemen, 2008, hlm. 3-4.
- Malayu Hasibuan, ., *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm.107.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta, 2008.
- Thoah Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajawali Pres, Yogyakarta, 2006.
- Henry, Simamon, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisis III*, STIE YPKP, Yogyakarta, 2004.
- Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja DiLingkungan Perusahaan dan Industri*, Gadjad Mada University pres, Yogyakarta, 2006.
- Delfi Ramadhany, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Instalasi Pengelolaan Air PDAM di Kota Samarinda)*, *ejournal. Psikolog, Psikoborneo Vol. 5 No.02 ISSN 2477-26666 (cetak) ISSN 2477-2674 (online)*.
- Tintin, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada SBU POS Prima Direktorat Operasi PT POS Indonesia*, *Jurnal Manajemen Vol.9 No.02*

Mei 2010.

Bryan Johannes, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*, Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014.

