

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CABANG
MANDALO JAMBI PERIODE 2018-2022**



PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Jambi

OLEH

Nama : Muhammad Anggi Ilhamsyah

Nim : 1800861201113

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Muhammad Anggi Ilhamsyah
Nomor Induk Mahasiswa : 1800861201113
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI, CABANG MANDALO JAMBI**

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, 2023

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

(Hj Reni Devita, S.E., M.M.)

(Muhammad Emil, SE, MM.)

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

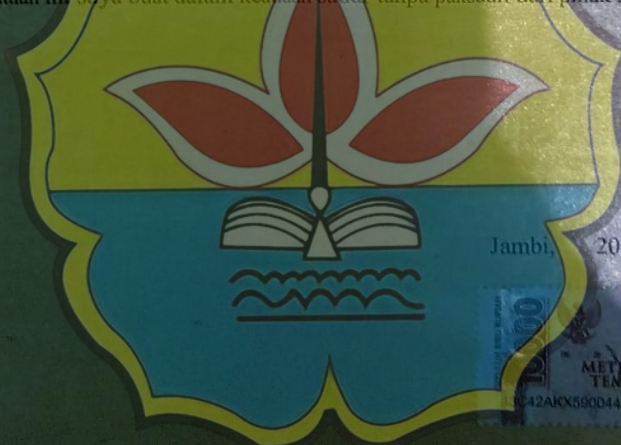
(Hana Tamara Putri S.E., M.M.)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Anggi Ilhamsyah
NIM : 1800861201113
Program : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : 1. Hj Reni Devita, S.E, M.M.
2. Muhammad Emil, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Cabang Mandala Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarisme atau di upah pada pihak lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.



Muhammad Anggi Ilhamsyah
Nim. 1800861201113

TANDA PENGESAHAN SKIPSI

Skripsi ini dipertahankan didepan tim penguji ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Pada:

Hari : Rabu, 16 Agustus 2023
Jam : 08.00 WIB – 10.00 WIB
Tempat : Ruang Dosen 2

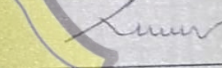
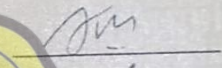
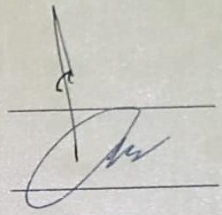
PANITIA PENGUJI

Ketua : Dr. Sudirman, M.Ei

Sekretaris : Muhammad Emil, SE,MM

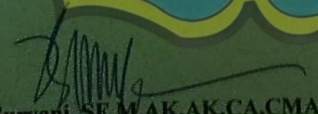
Penguji Utama : Ubaidillah, SE,MM

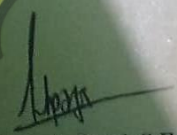
Anggota : Hj. Reni Devita, SE,MM



Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Arna Suryani, SE, M.AK, AK, CA, CMA


Hana Tamara Putri, S.E, M.M

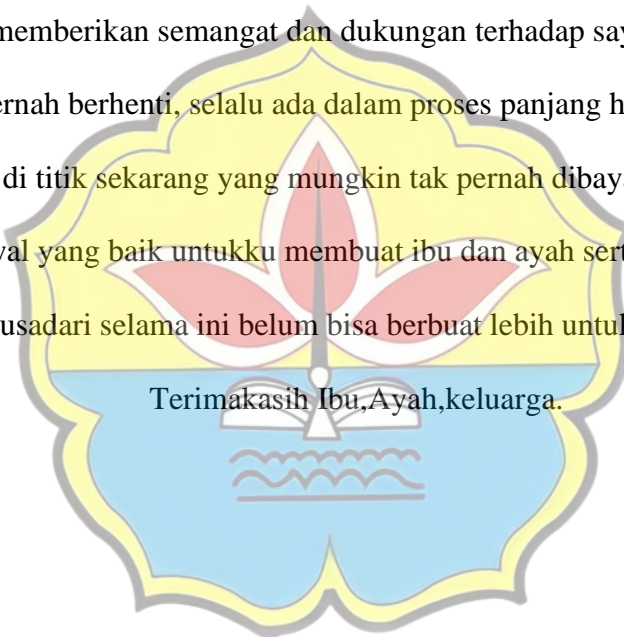
PERSEMBAHAN

Bismilahirrahmanirrahim

Sujud syukur kupersembahkan kepada Allah berkat rahmat dan karunia yang diberikan-Nya hingga saat ini saya bisa mempersembahkan skripsi sederhana saya kepada orang-orang yang saya sayangi. kepada yang terutama dan paling utama teruntuk ibunda Salawati dan Ayahanda Hamzah. orang tua yang sangat saya sayangi

yang telah memberikan semangat dan dukungan terhadap saya serta cinta kasih yang tak pernah berhenti, selalu ada dalam proses panjang hidup saya. Hingga bisa berada di titik sekarang yang mungkin tak pernah dibayangkan semoga ini menjadi awal yang baik untukku membuat ibu dan ayah serta keluarga karena kusadari selama ini belum bisa berbuat lebih untuk kalian.

Terimakasih Ibu,Ayah,keluarga.



ABSTRAK

Muhammad Anggi Ilhamsyah/ 1800861201113 / 2023 / Fakultas Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia / Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Cabang Mandalo Jambi/ Pembimbing I Hj Reni Devita, S.E, M.M. / Pembimbing 2 Muhammad Emil, SE, MM

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Cabang Mandalo Jambi dan untuk mendeskripsikan kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Cabang Mandalo Jambi.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan alat yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana yang berguna untuk melihat hubungan antara variabel bebas dengan analisis variabel. Dan program yang digunakan untuk mengolah data penelitian adalah SPSS versi 20. Pengujian yang dilakukan adalah pengujian hipotesis t, dan Koefisien Determinasi (R²)

Perusahaan ini bergerak di bidang Perbankan yang menyediakan jasa penyimpanan dana, pengiriman uang. Objek penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri, Cabang Mandalo Jambi

Berdasarkan hasil penelitian ini bertujuan bahwa secara parsial berdasarkan uji t didapatkan bahwa Kepemimpinan pada Kinerja pada PT. Bank Mandiri, Cabang Mandalo Jambi karena secara parsial berdasarkan uji t Kepemimpinan pada Kinerja positif dan signifikan karena thitung lebih besar dari ttabel (3,551). >2,028). Nilai linier sederhana $Y=0,697+0,529X$

Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

ABSTRACT

Muhammad Anggi Ihamsyah / 1800861201113 / 2023 / Faculty of Management Economics and Human Resources / The Influence of Motivation on Employee Performance at the Jambi City Service District Office / Supervisor I Hj Reni Devita, S.E, M.M. / Supervisor 2 Muhammad Emil, SE, MM

The purpose of this study is as follows to analyze the influence of leadership on employee performance at PT. Bank Mandiri, Mandalo Jambi Branch and to describe the leadership and performance of employees at PT. Bank Mandiri, Mandalo Jambi Branch.

This research method uses quantitative descriptive method and the tool used is Simple Linear Regression which is useful for seeing the relationship between independent variables and variable analysis. And the program used to process research data is SPSS version 20. The tests carried out are hypothesis testing t, and the Coefficient of Determination (R²)

This company is engaged in the banking sector which provides services for depositing funds, remittances. The object of this research was conducted at PT. Bank Mandiri, Mandalo Jambi Branch

Based on the results of this study, it is intended that partially based on the t test, it is found that Leadership in Performance at PT. Bank Mandiri, Mandalo Jambi Branch because partially based on the t-test Leadership on Performance is positive and significant because tcount is greater than ttable (3,551). >2,028). Simple linear value $Y=0.697+0.529X$

The conclusion of this study is that partially the leadership variable has a significant effect on performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karuniaNya lah sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi”** bisa di selesaikan dengan tepat waktu.

Dalam Penyelesaian skripsi ini penulisan mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada ayahandaHamzah, ibunda Salena Salawati, selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus agar penulis dapat menyelesaikan studi skripsi ini. Berkat pengetahuan serta bimbingan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Falkutas Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini , kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Herry, SE., M.BA selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE,M.Ak, Ak, CA, selaku Dekan Falkutas Ekonomi Universitas Batanghari.
3. Ibu Hana Tamara Putri selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Falkutas Ekonomi Universitas Batanghari.
4. Ibu Susilawati, M.Si. selaku pembimbing akademik
5. Ibu HJ. Reni Devita, S.E, M.M. selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, arahan ,saran dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Muhammad Emil, S.E, M.M selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, arahan ,saran dalam penyusunan skripsi ini.
 7. PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi yang telah membantu dan meluangkan waktu demi berjalannya pengambilan data-data yang dibutuhkan
 8. Seluruh staff Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi
 9. Segenap Dosen Falkutas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta pengalaman kepada penulis baik secara tertulis maupun lisan selama perkuliahan.
 10. Untuk teman-teman seperjuanganku mahasiswa/i unbari angkata 2018, yang telah menemaniku dihari-hari perkuliahan dan memberikan semangat.
- Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan.Oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan.Semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi dan bermanfaat bagi semua pihak.

Jambi, Juli 2023

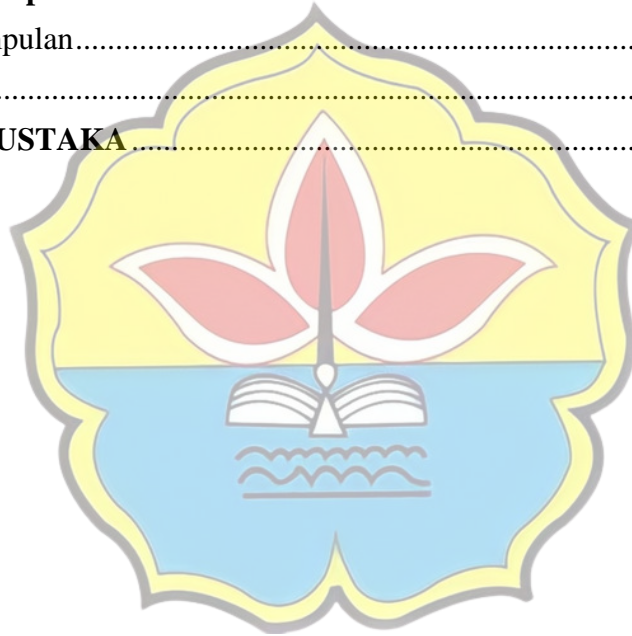
Penulis,

Muhammad Anggi Ilhamsyah
Nim 1800861201113

Daftar Isi

Halaman Judul	
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	8
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.1.2. Kepemimpinan	17
2.1.3. Kinerja	26
2.1.4. Penelitian Terdahulu	30
2.1.5. Hubungan Antar Variabel	32
2.1.6. Kerangka Pemikiran	32
2.1.7. Hipotesis Penelitian	33
2.2. Metode Penelitian	33
2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan	33
2.2.2. Jenis dan Sumber Data	34
2.2.3. Metode Pengumpulan Data	35
2.2.4. Populasi dan Sampel	36
2.2.5. Metode Analisis Data	36
2.3. Definisi Operasional Variabel	40
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	43
3.1. Sejarah PT. Bank Mandiri	43
3.2. Visi dan Misi PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi	45
3.2.1. Visi	45
3.2.2. Misi	45
3.3. Jadwal Pelaksanaan Kerja	45
3.4. Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi	46
3.4.1. Tugas Dan Fungsi	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49

4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Karakteristik Responden.....	49
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel	51
4.1.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.....	64
4.2. Analisis dan Pembahasan	66
4.2.1. Analisis Kepemimpinan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.....	66
4.2.2. Analisi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.....	67
4.2.3. Analisi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.....	67
BAB V Kesimpulan dan Saran	68
5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69



Daftar Tabel

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pada PT.Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi Tahun 2018-2022	2
Tabel 1.2 Perkembangan Jumlah Nasabah Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi Tahun 2018-2022.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2.2 Skala Nilai Alternatif Jawaban Kueisioner	37
Tabel 2.3 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja	51
Tabel 4.5 Hasil Skor Responden Indikator Komunikasi.....	52
Tabel 4.6 Hasil Skor Responden Indikator Keteladan	52
Tabel 4.7 Hasil Skor Responden Indikator Kepercayaan Diri	53
Tabel 4.8 Hasil Skor Responden Indikator Pengetahuan Manajerial	54
Tabel 4.9 Hasil Skor Responden Indikator Penelitian Kinerja	55
Tabel 4.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 item Kepemimpinan. 56	
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Indikator Kepemimpinan	57
Tabel 4.12 Hasil Skor Responden Indikator Kualitas	58
Tabel 4.13 Hasil Skor Responden Indikator Ketepatan Waktu	59
Tabel 4.14 Hasil Skor Responden Indikator Inisiatif.....	59
Tabel 4.15 Hasil Skor Responden Indikator Kemampuan.....	60
Tabel 4.16 Hasil Skor Responden Indikator Komunikasi.....	61
Tabel 4.17 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 Item Kinerja.....	62
Tabel 4.18 Hasil Jawaban Indikator Kinerja.....	63
Tabel 4.19 Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	64
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi.....	65

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 3.1 Sruktur Organisasi PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.....	46



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah sumber daya yang berharga bagi organisasi. Melalui kegiatankegiatan yang dilakukan oleh manusia, maka organisasi atau instansi pemerintah dapat mencapai tujuannya. Oleh sebab itulah manusia sebagai anggota organisasi mengupayakan agar organisasi tetap terus berjalan serta dapat mengembangkannya untuk mencapai kemajuan yang diinginkan, karena sebagai salah satu bentuk kehidupan organisasi terikat dalam proses keberadaan, pertumbuhan dan perkembangan. sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. karyawan bersama atasan.

Masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Berdasarkan sumber daya-sumber daya yang ada pada organisasi maka manajemen dapat di bagi kedalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran. Fungsi-fungsi manajemen tersebut akan berkaitan dengan setiap bidang manajemen. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi oprasionalnya. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, perorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi dalam lima tahun terakhir sebagai berikut

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase Perkembangan %
2018	30	-
2019	33	10%
2020	35	6,1%
2021	36	2,8%
2022	38	5,5%

Sumber : PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi mengalami fluktuasi dalam lima tahun terakhir. Tahun 2018 terdapat sebanyak 30 karyawan, kemudian Tahun 2019 meningkat sebanyak 33 atau naik 10% dari tahun sebelumnya. Pada Tahun 2020 mengalami kenaikan kembali sebanyak 35 karyawan atau naik 6,1%. Pada Tahun 2021 mengalami kenaikan \menjadi 36 karyawan atau 2.8%, dan pada Tahun 2022 mengalami kenaikan sebanyak 38 karyawan atau 5,5%.

Pada sebuah organisasi perbankan kesuksesan atau kegagalan tugas di pengaruhi oleh kepemimpinan, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.dengan demikian pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah di tentukan,atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang di harapkan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sutrisno (2014:213). Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*Leader*) dalam mengarahkan,mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Setelah penulis melakukan kunjungan ke PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi ditemukan bahwa adanya masalah pada kepemimpinan. Pimpinan PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi dalam menjalankan tugasnya berperilaku otoriter yaitu memberikan pekerjaan kepada karyawannya sesuka hati tanpa melakukan pendekatan-pendekatan yang dapat merangsang karyawannya untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi tidak efektif. Menurut Handoko (2008:299) Gaya dengan orientasi tugas (task-orientied) Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang di inginkannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperjatkan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan pegawai. Berbeda dengan pimpinan sebelumnya yang menjalankan tugasnya berperilaku dengan orientasi pegawai yaitu pimpinan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, pimpinan lebih bersikap penuh kekeluargaan sehingga pegawai bersemangat dalam menjalankan tugas nya.

Menurut Handoko (2008:299) Gaya berorientasi pegawai mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati degnan para anggota kelompok.

Kinerja Merupakan Jawaban dari Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para Atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering tidak mengetahui seberapa buruknya kinerja bawahannya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. (Hasibuan 2015 : 52).

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja karyawan perlu ditingkatkan oleh kantor jika kinerja karyawan didalam perusahaan bagus maka akan bagus pula kinerja kantor. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, kantor melakukan berbagai cara misalnya dengan pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan motivasi. Dengan proses-proses tersebut perusahaan berharap kinerja karyawan akan meningkat dan dapat membantu kantor dalam mencapai tujuan kantor .

Untuk melihat tingkat kinerja yang dihasilkan PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi. Selanjutnya untuk mengetahui terhadap program kerja yang dilaksanakan oleh para pegawai di lingkungan PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi, maka dapat diketahui melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Nasabah Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo
Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Target Nasabah (Orang)	Realisasi Nasabah (Orang)	Persentase pencapaian (%)
2018	12.100	12.765	105%
2019	13.250	13.623	103%
2020	12.100	12.257	101%
2021	10.500	8.125	77%
2022	9.500	6.458	67%

Sumber: PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi

Dari tabel 2 dapat dilihat dari tahun 2018-2020 terjadinya peningkatan jumlah nasabah sedangkan pada tahun 2020-2022 terjadi penurunan jumlah nasabah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya minat masyarakat dalam melakukan jasa pelayanan yang ditawarkan PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi serta menurunnya kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan juga ikut menurun. Ini harus menjadi perhatian penting bagi pimpinan, karena salah satu ciri-ciri bank yang kuat adalah bank yang tetap produktif dalam menjual produk yang dikeluarkan agar dapat bersaing dengan bank-bank lainnya.

Kepemimpinan dalam intansi organisasi swasta biasanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi yaitu mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi”

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian yang menyajikan data-data, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi dalam lima tahun terakhir meningkat tetapi tidak sejalan dengan pencapaian target.
2. Adanya perbedaan kepemimpinan dalam dua tahun terakhir sehingga kinerja karyawan menjadi tidak efektif.
3. Masih terdapat realisasi target nasabah pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi yang belum mencapai target.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang dampak pengaruh Inflasi, tingkat suku bunga, perputaran modal kerja dan perputaran persediaan terhadap Harga saham. Bagi penelitian selanjutnya ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi perpustakaan dan sebagai bahan acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang meneliti variabel yang sama.

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi. Bagi penelitian selanjutnya ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi perpustakaan dan sebagai bahan acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang meneliti variabel yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian karya ilmiah akan dapat pula menjadi bahan pembelajaran bagi para halayak yang membaca hasil karya ilmiah ini dan Sebagai bahan masukan maupun pertimbangan kepada pihak perusahaan terhadap pentingnya kepemimpinan untuk tujuan yang akan di capai di perusahaan dengan mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1. Konsep ekonomi

Ilmu ekonomi dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari segala tingkah laku manusia yang bertujuan untuk mendapatkan dan mengelola sumber daya yang terbatas . Secara etimologis, ekonomi berasal dari bahasa Yunani yakni oikonomia. Kata ini terdiri dari dua kata yaitu oikos dan nemein . Aikos adalah rumah tangga,

sedangkan nemein adalah mengelola. Maka secara singkat dan sederhana, Ilmu Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana mengelola rumah tangga. Ada pula pendapat yang menyebutkan, kata ekonomi berasal dari Bahasa Yunani: oikos dan nomos . Oikos adalah keluarga. Sementara itu nomos adalah aturan atau hukum. Jadi Ilmu Ekonomi merupakan ilmu yang mempelajari tentang cara manusia menentukan pilihan saat melakukan proses produksi dengan sumber daya yang terbatas.

Untuk menambah wawasan, berikut ini adalah rangkuman pengertian ilmu ekonomi menurut para ahli tersebut yaitu .:

1. Menurut Marshall , Ilmu Ekonomi merupakan ilmu atau studi yang mempelajari kehidupan manusia sehari-hari.
2. Say mengatakan Ilmu ekonomi adalah suatu kajian tentang peraturan yang menentukan kekayaan.
3. Kemudian Ricardo menjelaskan Ilmu ekonomi adalah suatu kajian tentang hukum berbagai jenis golongan masyarakat.

4. Samuelson menjelaskan Ilmu ekonomi adalah studi tentang individu-individu dan masyarakat yang membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumberdaya terbatas – tetapi dapat digunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa serta mendistribusikannya untuk kebutuhan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai individu dan golongan masyarakat.
5. Sukirno berpendapat Ilmu Ekonomi tentang menganalisis biaya dan keuntungan dan memperbaiki pola penggunaan sumber daya.
6. Terakhir, pengertian Ilmu Ekonomi menurut Mankiw. Ilmu Ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya yang selalu terbatas dan langka.

Berdasarkan pengertian di atas, sebenarnya dapat ditemukan dua kata kunci yang lekat dengan Ilmu Ekonomi yaitu :

1. Keterbatasan sumber daya.
2. Pengelolaan dan pengalokasian sumber daya

Dua hal inilah yang menjadi fokus Ilmu Ekonomi. Maka ketika kita memilih bidang studi Ilmu Ekonomi, apa yang kita pilih tidak akan jauh-jauh dari dua hal tadi.

2.1.1.2. Manajemen

Manajemen merupakan suatu tata cara proses dalam pengelolaan pas suatu perusahaan yang sangat penting. Manajemen adalah seni melestarikan suatu pekerjaan melalui orang lain dan menurut Manullang (2013:5) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan

pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber lainnya secara lebih efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu Hasibuan (2015:1).

Menurut Terry (2013:68), dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu keterampilan yang dimiliki seseorang dalam perencanaan organisasi. Timbul pertanyaan tentang apa yang diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya.

1. Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6 M (*Man, Money, Methode, Mechines, Matherials, dan Market*).
2. Tujuannya diatur adalah agar 6 M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
3. Harus diatur supaya 6 M itu bermafaat optimal, terkoordinasi, dan terintergrasi dengan baik dalam mewujudnya tujuan organisasi.
4. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepinannya.
5. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan-urutan fungsi manajemen tersebut.

Keberhasilan suatu kegiatan tergantung dari manajemennya. Pekerjaan itu akan berhasil apabila manajemen baik dan teratur, dimana manajemen itu sendiri merupakan suatu perangkat melakukan proses tertentu dalam fungsi yang berkaitan. Berikut beberapa teori manajemen :

1. Teori Manajemen Ilmiah

Menurut Taylor (1856:1), dia adalah salah satu orang pertama yang mempelajari kinerja kerja secara ilmiah. Prinsip *Taylor* merekomendasikan bahwa metode ilmiah harus digunakan untuk melakukan tugas di tempat kerja, sebagai lawan dari pemimpin yang mengandalkan penilaian mereka pribadi terhadap anggota tim.

2. Teori X dan Y

Menurut Gregor (1960:1). Menurutnya, gaya manajemen Jika, para manajer menggunakan *Teori X*, maka mereka berasumsi bahwa para pekerja itu selalu malas dan tidak memberikan seluruh kapasitas dan kapabilitasnya pada pekerjaan mereka, sehingga mereka harus selalu dikendalikan. Sebaliknya pada *Teori Y*, para manajer berasumsi bahwa para pekerja itu menikmati pekerjaan mereka, dan itu sebabnya mereka mampu mengendalikan dirinya sehingga tidak perlu ada pengawasan khusus.

Rata-rata SDM di dalam tipe organisasi ini memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang kreatif, lincah dan inovatif sehingga mampu menghasilkan solusi bagi permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen

Dalam mengelola atau memanage sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dua fungsi menurut Sunyoto (2013: 5). Kedua fungsi tersebut adalah fungsi Manajerial dan fungsi Operasional. Berikut adalah penjelasannya :

- 1) Perencanaan (*planing*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan.

Perencanaan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

- 2) Perorganisasian (*organization*) yaitu sebagai suatu cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.
- 3) Pengarahan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam perorganisasian agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai dan bisa mencapai tujuan.
- 4) Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dalam rencana.

2.1.1.4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Umar dalam Sunyoto (2013:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Menurut Dessler dalam Widodo (2015: 2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Menurut Mathis & Jackson dan Hasibuan (2012: 23) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat

diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian dan lain sebagainya termasuk memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.5. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengelola atau manage sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dua fungsi menurut Sunyoto (2013: 5). Kedua fungsi tersebut adalah fungsi Manajerial dan fungsi Operasional. Berikut adalah penjelasannya :

1. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan, Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian, Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan, Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
4. Pengendalian, Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

1. Pengadaan, Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.
2. Pengembangan, Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.
3. Kompensasi, Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

4. Integrasi, Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
5. Pemeliharaan, Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.
6. Pemutusan hubungan kerja, Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

2.1.1.6. Prinsip-Prinsip Pengelolaan MSDM

Menurut Meilan dalam Sunyoto (2013: 6) ada beberapa prinsip dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia dimana kecenderungannya sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.
2. Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber daya manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan, yang mencakup.
4. Menginginkan adanya akses ke seluruh sumber daya manusia perusahaan.
5. Berorientasi pencapaian tujuan perusahaan
6. Motivasi kerja yang tinggi
7. Responsif terhadap penghargaan dari perusahaan.
8. Berpandangan jauh ke depan.
9. Bekerja secara terencana, terstruktur dan sistematis

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Gary (2009:179) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk membua struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi”. Handoko (2008:294) menyatakan: “ Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:187) mengatakan: kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

2.1.2.2. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun organisasi dan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan akan terabaikan dan pengarahan terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas.

Kelengkapan persyaratan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pemimpin adalah berbeda satu sama lain. Juga pemimpin dalam mempengaruhi orang lain ditentukan oleh faktor-faktor antara lain, yakni seperti keterampilan, bakat, kemampuan, sifat dan karakter yang dimiliki.

Menurut Handoko (2008:299) berpendapat “para peneliti telah mendefinisikan dua gaya kepemimpinan : gaya dengan orientasi tugas (*task - orientied*) dan gaya dengan orientasi karyawan (*employe - oriented*)”.

1. Gaya dengan orientasi tugas (*task - orientied*) Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang di inginkannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperjatkan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan.
2. Gaya dengan orientasi karyawan (*employe - oriented*) Gaya berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati degnan para anggota kelompok.

Menurut Siagian dalam Herujito (2001:184) tipe-tipe kepemimpinan digolongkan kedalam lima (5) tipe yaitu : otoriter, militeristis, paternalistis, karismatis, dan demokratis. Hasibuan (2005:80) menyatakan gaya kepemimpinan terdiri dari :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan (wewenang) sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran-saran, ide-ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif ialah bila seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya. Pemimpin memotivasi para bawahan, agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif, bila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap sehingga bawahan tersebut dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan, dan mengerjakan pekerjaannya sepenuhnya, diserahkan kepada bawahan itu. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan, “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik”.

Sedangkan gaya-gaya tipe kepemimpinan menurut Djatmiko (2003:52) ada lima tipe yaitu :

1. Tipe otokratik

Yaitu pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahan bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses

pengambilan keputusan. Dalam memelihara hubungan dengan para bawahannya manajer yang otokratik biasanya menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya. Seorang pimpinan yang bergaya otokratik biasanya berorientasi pada kekuasaan, bukan berorientasi relasional.

2. Tipe Paternalistik

Yaitu seorang pemimpin yang paternalistik dalam menjalankan organisasi menunjukkan kecenderungan-kecenderungan sebagai berikut :

1. Dalam hal pengambilan keputusan kecenderungan ialah menggunakan cara mengambil keputusan sendiri, kemudian menyalurkan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan.
2. Hubungan dengan bawahan lebih banyak bersifat bapak dan anak.
3. Dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya pada umumnya bertindak atas dasar pemikiran kepatuhan fisik pada bawahannya sudah dipenuhi. Apabila sudah dipenuhi maka para bawahannya akan mencurahkan perhatian pada pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Orientasi kepemimpinan adalah menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

3. Tipe kharismatik

Yaitu pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang bersifat kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antar pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan seorang pemimpin kharismatik nampaknya

memberikan penekanan pada dua hal tersebut, artinya ia berusaha agar tugas-tugas terselenggara dengan sebaik-baiknya dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada relasional dan bukan orientasi kekuasaan.

4. Tipe *Laissez Faire*

Yaitu persepsi pimpinan yang *Laissez Faire* tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksistensi diberikan pada hubungan ketimbang pada penyelesaian tugas. Titik tolak pemikiran yang digunakan ialah bahwa jika dalam organisasi terdapat hubungan yang intim antara seorang pemimpin dengan para bawahan, dengan sendirinya para bawahan itu akan terdorong kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab. Masalahnya terletak pada persepsi pimpinan yang didasarkan pada asumsi-asumsi tertentu yang tidak sesuai dengan sifat dasar manusia.

5. Tipe Demokratik

Yaitu Pandangan yang dominan tentang tipe kepemimpinan yang demokratik yang dipandang paling ideal. Meskipun tidak ada jaminan bahwa organisasi akan berjalan mulus. Pemimpin yang demokratik dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratik biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan demokratik

cenderung memperlakukan para bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Seperti yang telah kita ketahui Kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerjasama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu. namun ada beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut menurut Melisa (2017:50), di antaranya adalah :

1. Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2. Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini,

semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3. Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilih dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.1.2.4. Dimensi Kepemimpinan

Menurut Thoha (2010:52), dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, yaitu :

1. Fungsi kepemimpinan sebagai inovator

1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi.
2. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

1. Kemampuan menyampaikan maksud tujuan komunikasi.
2. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.

3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk berkerja sesuai tanggung jawabnya.
2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

5. Fungsi kepemimpinan sebagai koordinator

1. Seorang pemimpin memiliki peran untuk membantu kelancaran kerja sama dan komunikasi antar karyawan maupun antar departemen.
2. Seorang pemimpin mampu membantu karyawan jika mengalami hambatan, kesulitan yang dialami oleh satu orang atau satu departemen dapat mempengaruhi kinerja lain.

2.1.2.5. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010:31), Seorang pemimpin yang berkarakter harus memiliki indikator-indikator sebagai berikut :

1. Komunikasi (*communication*) adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang

lambang yang bermakna bagi kedua belah pihak dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan .

2. Keteladanan (*exemplary*) adalah berasal dari kata teladan yang memiliki arti sesuatu yang patut ditiru untuk dicontoh tentang perbuatan, kelakuan sifat dan lain sebagainya. Sedangkan keteladanan merupakan perilaku seorang yang sengaja atau tidak sengaja dilakukan dijadikan contoh bagi orang yang mengetahui atau melihatnya.
3. Kepercayaan diri (*confidence*) adalah salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam kehidupan manusia, orang yang percaya diri yakin atas kemampuan mereka sendiri serta memiliki pengharapan yang realistis, akan ketika harapan mereka tidak terwujud, mereka tetap berfikir positif dan dapat menerimanya.
4. Pengetahuan Manajerial (*Knowledge Management*) adalah kumpulan perangkat teknik, dan strategi untuk mempertahankan, menganalisis, mengorganisasi, meningkatkan dan membagikan pengertian dan pengalaman.
5. Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa : "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Hasibuan (2005:94) menyatakan bahwa: "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Menurut pengertian diatas, kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari

satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2005:94) mengatakan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas.
3. Dan tingkat motivasi seorang pekerja

Menurut mangkunegara (2009:67) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik,

memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

2.1.3.3. Dimensi Kinerja

Menurut Dessler yang dialibahasakan oleh Tanya (2006:514) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi.
3. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
4. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

2.1.3.4. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2002) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan Beberapa Indikator yaitu:

1. Prestasi adalah Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai.
2. Kerjasama adalah perpaduan antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pemimpin, atau pun antara bidang pegawai secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
3. Ketaatan adalah Penilaian kesetiaan atau pengabdian secara periodic peaksanaan pekerjaan seorang pegawai.

4. Disiplin adalah penilaian sikap atau perbuatan dalam mematuhi peraturan peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kejujuran adalah suatu sikap yang dilakukan atau disampaikan sesuai fakta yang ada tanpa ada yang ditutupi.

Sedarmayanti (2009: 51) menyebutkan ada 5 indikator untuk mengukur kinerja seseorang, yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Mutu hasil pekerjaan seperti ketepatan, ketelitian dan kebersihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya.

3. Inisiatif (*Inisiative*)

Bersikap proaktif mencari berbagai sumber informasi berkaitan dengan pelayanan masalah penempatan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Memiliki latar belakang pendidikan dan pengamatan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Komunikasi (*Comunication*)

Kemampuan membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu, merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait dengan metode penelitian, hasil, pembahasan yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Drs. M. Ali Musri S, M.Si (Jurnal Manajemen Tools, Vol 5. No 1, 2015)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Disimpulkan bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf signifikan 0,05 nilai koefisien korelasi sederhana antara kepemimpinan dan terhadap kinerja diperoleh $R_{xy} = 0,717$, berarti pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah kuat berada disekitar interval 0,80- 1,00.
2.	Wa Ode Zus nita Muizu, dkk (Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, Vol 2 No 1, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil uji statistik telah membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik ini secara simultan, sesuai dengan yang diharapkan, bahwa kepemimpinan, dan motivasi kerja karyawan, akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya atau baik buruknya kinerja karyawan.
3.	Lilis Suryani, SE.MM dan Ade Kosasih (Jurnal Imiah, Vol. 4, No 1, 2016)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan	Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan, pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Berdasarkan hasil pengolahan

			data yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik
--	--	--	--

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

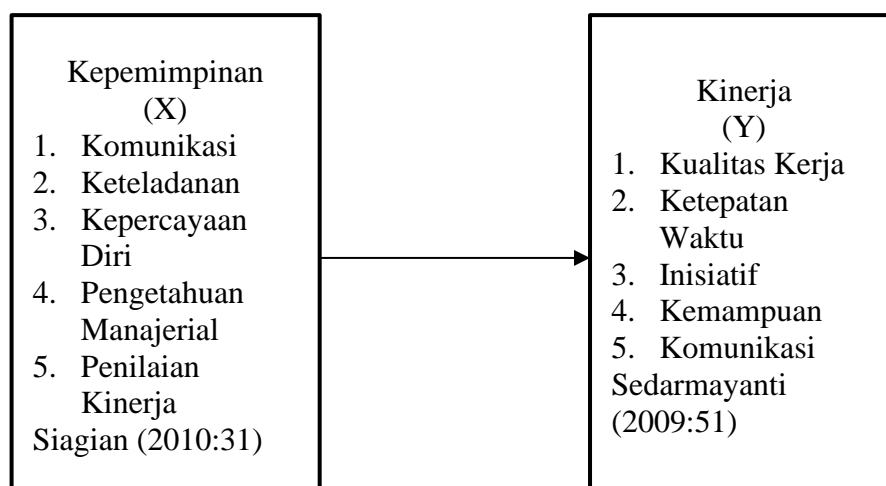
Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.

Kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. tampi, (2014:32).

2.1.6. Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan diatas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka apa yang diteliti dan dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian. Kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut

:



Gambar 2.1 **Kerangka Pemikiran**

2.1.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan praduga sementara yang harus dicantumkan pada penelitian (Sugiyono 2013:45). Maka penulis dapat merumuskan hipotesis :

1. Diduga kepemimpinan baik kinerja meningkat.
2. Diduga kepemimpinan berpengaruh secara signifikan.

2.2. Metode Penelitian

2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian ini adalah metode *survei* dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:81) metode *survei* adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan kuesioner yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Menurut Sugiyono (2014:36), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2.2. Jenis dan Sumber Data

Data dapat diartikan sebagai keterangan-keterangan tentang suatu hal. Dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan. Dalam penggunaannya data dapat diklarifikasi menjadi :

2.2.2.1. Jenis Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan Hasan, (2004:19). Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan adalah data yang diperoleh dengan mengajukan koesioner dan wawancara dengan karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada Hasan (2004:19). Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku, jurnal, literature yang membahas mengenai materi penelitian, dan pendukung lainnya yang dianggap mendukung penelitian ini.

2.2.2.2. Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hasil dari wawancara dan pengisian kuensioner dari beberapa karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian. Sedangkan sumber data sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi
2. Kuisisioner dan Responden karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survey yaitu pengambilan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian mengenai analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Adapun metode pengambilan data, dilakukan sebagai berikut:

1. *interview* (wawancara)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil Sugiyono (2017:138).

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017:142). Dalam penelitian ini kuisisioner berupa kuisisioner tertutup tentang kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

3. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan mempelajari berbagai teori dan informasi dari literatur dan buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2.2.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017: 80). Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi Tahun 2022 sebanyak 38 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2017:81). Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyon, (2017:85) yang mengatakan bahwa “ Sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus yaitu sebanyak 38 karyawan.

2.2.5. Metode Analisis Data

Pengolahan data adalah proses penelitian yang di lakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan pendekatan analisa verifikatif.

2.2.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Langkah analisis ini

adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain :

Tabel 2 2
Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuisisioner

Kepemimpinan Kerja	Kinerja Pegawai	Skor
Sangat Baik	Sangat Tinggi	Skor 5
Baik	Tinggi	Skor 4
Cukup Baik	Cukup Rendah	Skor 3
Tidak Baik	Tidak Rendah	Skor 2
Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Skor 1

Umar, (2012:225) menyebutkan rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah :

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} & : \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel} \\ & : 1 \times 38 = 38 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} & : \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel} \\ & : 5 \times 38 = 190 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus slovin (Sugiyono, 2016:89) sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{M}$$

Dimana:

n : Jumlah sampel

M : Jumlah alternative jawaban item

$$\text{Rentang skala} : \frac{38(5-1)}{5}$$

Rentang skala : 30,4

Berdasarkan jumlah rentang skala tersebut diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut :

38 – 68,3 = Sangat tidak baik/sangat rendah

68,4 – 98,7 = Tidak baik/Rendah

98,8 – 129,1 = Cukup baik/Cukup Rendah

129,2 – 159,5 = Baik/tinggi

159,6 – 190 = Sangat Baik/ Sangat Tinggi

2.2.5.2. Analisis Verifikasi

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Rumus regresi sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program MSI. Analisis regresi sederhana untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap dan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi digunakan rumus regresi sederhana diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Menurut Supranto (2015:181) Rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Kepemimpinan
- Y = Kinerja Karyawan

2.2.5.3. Koefisien Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) Korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 : Sangat tidak erat

0,20 – 0,399 : Tidak erat

0,40 – 0,599 : Cukup erat

0,60 – 0,799 : Erat

0,80 – 1,000 : Sangat Erat

2.2.5.4. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:99) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- Kd = Koefisien Determinasi
- R = Koefisien Korelasi yang dikuadratkan

2.2.5.5. Uji Hipotesis t

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas (Kepemimpinan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Langkah-langkah pengujian t adalah:

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) antara Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y)

H_1 : ada pengaruh signifikan (nyata) antara Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y)

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha=0.05$

3. Kriteria Keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya : H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya : H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

2.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (*diobservasi*). Agar lebih terarah dan tidak terjadi salah, maka perlu dijelaskan tentang definisi dari masing-masing variabel yang diteliti, sebagai berikut :

Tabel 2.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kepemimpinan Kerja (X) (Siagian 2010:31)	Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dan seorang pemimpin yang berkarakter	1. Komunikasi	1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi 2. Kemampuan pemimpin dalam memahami, mengerti, dan mengambil intisari pembicaraan	Ordinal
		2. Keteladanan	3. Prilaku pemimpin yang dapat dicontoh bagi karyawan. 4. Kemampuan membina hubungan baik antara bawahan dan relasi	
		3. Kepercayaan Diri	5. Kepemimpinan yang percaya diri atas kemampuan mereka sendiri 6. Kepemimpinan yang realistis yang bahkan ketika harapan mereka tidak terwujud mereka	

			<p>tetap berpikir positif dan dapat menerimanya.</p> <p>4. Pengetahuan Manajerial</p> <p>5. Penilaian Kerja</p>	<p>7. Kemampuan dalam menguasai teknik dan strategi untuk mempertahankan, menganalisis, meningkatkan.</p> <p>8. Kemampuan dalam membagi pengertian dan pengalaman.</p> <p>9. Kemampuan mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan.</p> <p>10. Kemampuan menjelaskan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.</p>	
Kinerja (Y) (Sedarmayanti 2009:51)	Kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan	1. Kualitas Kerja	1. Penyelesaian pekerjaan dengan teliti.	Ordinal	
		2. Ketepatan Waktu	2. Keakuratan pekerjaan yang diselesaikan.		
		3. Inisiatif	3. Sesuai waktu yang ditentukan.		
		4. Kemampuan	4. Bertanggung jawab dengan pekerjaan.		
			5. Penyelesaian pekerjaan lebih banyak.		
			6. Selalu mencari informasi.		
			7. Sesuai prosedur.		
			8. Pekerjaan sesuai target.		

		5. Komunikasi	9. Mengutamakan kerja sama. 10. Melakukan koordinasi	
--	--	---------------	---	--

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1. Sejarah PT. Bank Mandiri

Bank ini didirikan pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada tanggal 31 Juli 1999, empat bank milik pemerintah Indonesia, yakni Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia, dan Bank Pembangunan Indonesia resmi digabung ke dalam bank ini. Logo pertama Bank Mandiri (31 Juli 1999-14 Januari 2008), Logo kedua Bank Mandiri (14 Januari 2008-2 Oktober 2016) Logo ketiga Bank Mandiri (2 Oktober 2016 sampai sekarang) dengan penyempurnaan warna logosign gelombang cair menjadi berwarna emas yang solid, tanpa adanya gradasi warna seperti logo kedua

Setelah selesai digabung, Bank Mandiri pun mulai melakukan konsolidasi, termasuk penutupan 194 kantor cabang dan pengurangan pegawai dari 26.600 orang menjadi hanya 17.620 orang. Selanjutnya diikuti dengan peluncuran merek tunggal di seluruh Indonesia melalui iklan dan promosi. Salah satu pencapaian penting lainnya adalah penggantian platform teknologi secara menyeluruh. Bank

Mandiri awalnya mewarisi sembilan sistem perbankan dari empat bank pendahulunya. Bank Mandiri kemudian mulai melaksanakan program penggantian platform selama tiga tahun yang difokuskan untuk meningkatkan kemampuan penetrasi bank ini di segmen perbankan ritel.

Direktur utama pertama Bank Mandiri adalah Muljohardjoko yang saat itu juga menjabat sebagai direktur utama Taspen. Satu bulan kemudian, Muljohardjoko digantikan oleh Robby Djohan. Pada bulan Mei 2000, Djohan digantikan oleh ECW Neloe, dan lima tahun kemudian, Neloe digantikan oleh Agus Martowardojo. Hingga bulan Maret 2005, Bank Mandiri mempunyai 829 cabang yang tersebar di seantero Indonesia dan 6 cabang di luar Indonesia. Selain itu, Bank Mandiri juga mempunyai sekitar 2.500 ATM.

Sebagai bagian diversifikasi risiko dan pendapatan, Bank Mandiri kemudian berekspansi ke segmen pembiayaan UKM dan ritel. Pada akhir tahun 1999, porsi kredit kepada nasabah korporat masih sebesar 87% dari total kredit, sementara pada tanggal 31 Desember 2009, porsi kredit kepada nasabah UKM dan mikro telah mencapai 42,22% dan porsi kredit kepada nasabah ritel mencapai 13,92%, sementara porsi kredit kepada nasabah korporat hanya 43,86% dari total kredit. Hingga bulan Juni 2013, Bank Mandiri telah mempunyai 1.811 cabang dan sekitar 11.812 ATM yang tersebar di seantero Indonesia.

Distribusi dan dilakukan ke banyak provinsi di Indonesia melalui anak perusahaan PT. Bank Mandiri. Sedangkan PT Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi yang beralamat Jl. Jambi, Depan Kampus UNJA No, RW.4, Mandalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kab. Muaro Jambi. ini baru berdiri sejak 9 tahun dan sudah

mengalami 4 kali perubahan kepemimpinan karena disebabkan oleh kondisi yang ada di dalam perusahaan saat itu dan jumlah karyawan perusahaan berjumlah 38 karyawan.

3.2. Visi dan Misi PT.Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi

3.2.1. Visi

Menjadi Lembaga Keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif

3.2.2. Misi

1. Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar.
2. Mengembangkan sumber daya manusia professional.
3. Memberi keuntungan yang maksimal bagi stakeholder.
4. Melaksanakan manajemen terbuka.
5. Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan.

Kami berkomitmen membangun hubungan jangka panjang yang didasari atas kepercayaan baik dengan nasabah bisnis maupun perseorangan, Kami melayani seluruh nasabah dengan standar layanan internasional melalui penyediaan solusi keuangan yang inovatif Kami ingin dikenal karena kinerja, sumber daya manusia dan kerjasama tim yang terbaik.

Dengan mewujudkan pertumbuhan dan kesuksesan bagi pelanggan, kami mengambil peran aktif dalam mendorong pertumbuhan jangka panjang Indonesia dan selalu menghasilkan imbal balik yang tinggi secara konsisten bagi pemegang saham.

3.3. Jadwal Pelaksanaan Kerja

a. Hari Senin s/d Hari Kamis

Jam kerja : 08.00 s/d 15.00 WIB

Istirahat : 12.00 s/d 13.00 WIB

b. Hari Jum'at

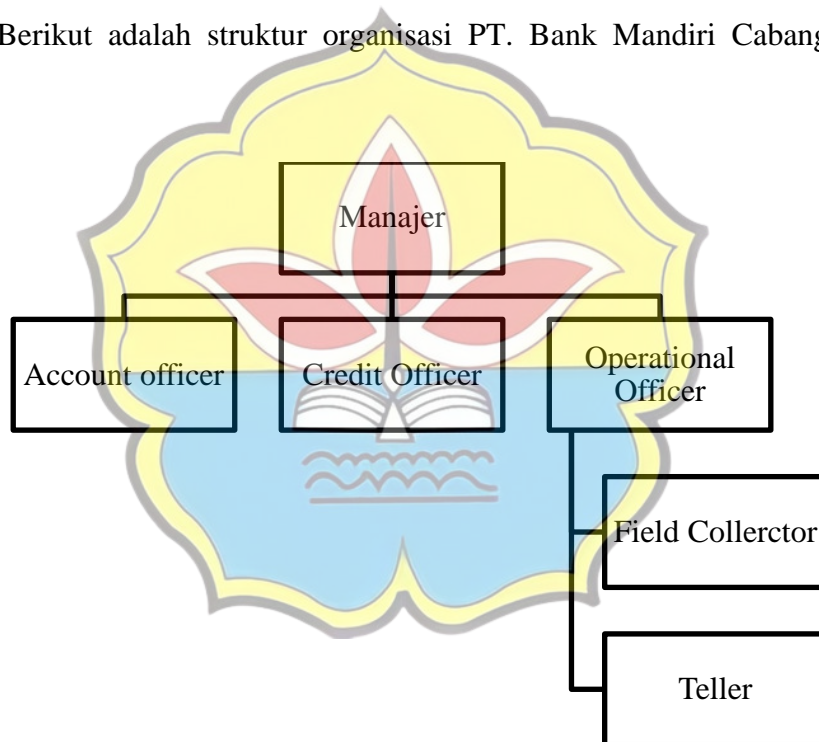
Jam kerja : 08.00 s/d 15.00 WIB

Istirahat : 11.30 s/d 13.00 WIB

3.4. Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi

Berikut adalah struktur organisasi PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo

Jambi :



Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi

3.4.1. Tugas Dan Fungsi

Dari susunan organisasi dapat dijelaskan tugas dan fungsi dari masing-masing karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi yaitu:

1. Tugas dan Fungsi Manager

- a. Bertanggung jawab dalam hal pengelolaan unit atau cabang dalam mengimplementasikan kebijakan direksi sesuai target.
- b. Menetapkan strategi pencapaian anggaran termasuk pengembangan SDM.
- c. Menetapkan strategi dalam menjalankan pimpinan dan pengurusan.
- d. Mengatur ketentuan-ketentuan karyawan termasuk penetapan gaji, pension dan jaminan hari tua berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- e. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perseroan serta mengupayakan pemberian pembiayaan yang berkualitas tinggi.
- f. mengawasi audit cabang atau unit dan mengambil tindakan koreksi bila diperlukan.

2. Tugas dan Fungsi Account Officer

- a. Mencari calon debitur untuk kredit dan tabungan serta deposito
- b. menganalisa keuangan, arus kas, kebutuhan kredit serta tujuan penggunaan kredit dari calon debitur.
- c. Membuat momerandum persetujuan krdit.
- d. Memonitoring pembayaran kredit dan kolektabilitas pembayaran debitur.
- e. Membuat laporan bulanan pencapaian kredit yang terealisasi.

3. Tugas dan Fungsi Credit Officer

- a. Bertanggung jawab teradap proses kredit dan memastikan kredit yang berkualitas.
- b. Melakukan survey kelayakan calon debitur ke lapangan.

- c. Membuat taget market untuk untuk bulan berikutnya.
- d. Membuat laporan bulanan pencapaian target yang terealisasi.
- e. Mengumpulkan dan melengkapi seluru dokumen yang diperlukan dari calon debitur.

4. Tugas dan Fungsi Opertional Officer

- a. Bertanggung jawab terhadap kegiatan opsional di unit dan melakukan fungsi kontrol dan supervisi terhadap pekerjaan teller.
- b. membantu kepala cabang atau unit manager dalam pelaksanaan rencana kerja tahunan dan rencana operasional.
- c. Membantu memberikan solusi terhadap permasalahan operasional serta memonitor penyelesaiannya.
- d. Bertanggung jawab atas likuiditas kas di cabang.
- e. Membuat registrasi dan bertanggung jawab terhadap keberadaan inventaris kantor dan alat tulis kantor serta warkat berharga di unit.

5. Tugas dan Fungsi Field Collector

- a. Bertanggung jawab dan penagihan langsung dengan membawa kuitansi tagihan berdasarkan instrksi pimpinan.
- b. Menerima pembayaran angsuran tertunggak beserta denda dan biaya penagihan untuk di serahkan ke kasir.
- c. Melakukan pengamatan atas kostumer dan membuat laporan harian.

6. Tugas dan Fungsi Teller

- a. Menerima setoran dari nasabah (baik tunai maupun non tunai) kemudian melakukan posting di sistem komputer bank.

- b. Menjadi gerbang awal pengamanan bank dalam mencegah peredaran uang dan warkat (cek, giro) palsu.
- c. Melakukan pembayaran tunai dengan nasabah yang bertransaksi tunai di counter bank, dan melakukan posting di computer bank.
- d. Bertanggung jawab terhadap kesesuaian antara jumlah kas disistem dengan kas diterminal.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 38 (tiga puluh delapan) responden. Kuisisioner ini disebarkan langsung kepada karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi luar kota Karakteristik Responden

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 38 karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase

1	Perempuan	14	36,84
2	Laki-laki	24	63,15
Jumlah		38	100

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin responden penelitian ini didominasi oleh laki laki yaitu sebanyak 24 orang sedangkan perempuan sebanyak 14 orang.

2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur responden	Jumlah	Presentase
1	20-30	5	13,15
2	31-40	13	34,21
3	41-50	9	23,68
4	>50	11	28,94
Jumlah		38	100

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia responden terbanyak pada usia 31-40 yaitu sebanyak 13 orang . kemudian diikuti usia >40 sebanyak 11 orang ,lalu diikuti dengan 41-40 yaitu sebanyak 9 orang , dan pada usia 20-30 sebanyak 5 orang .

3. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
SMA	1	2,6 %
D3	0	0 %
S1	36	94,7 %
S2	1	2,6 %
Jumlah	38	100 %

Sumber : Data (diolah)

4. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja(Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1-5	21	55,2
6-10	11	28,2
11-15	6	15,7
16-20	-	-
>21	-	-
Jumlah	38	100 %

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 21 orang persentase 55,2%. Responden yang bekerja selama 6-10 Tahun sebanyak 11 orang persentase 28,2% dan responden yang bekerja 11-15 Tahun sebanyak 6 orang persentase 15,7%.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel

4.1.2.1. Kepemimpinan (X)

Analisis Kepemimpinan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Komunikasi

Tabel 4.5
Hasil Skor Responden Indikator Komunikasi.

Item	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Keterangan
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Pimpinan mampu menyampaikan maksud dan tujuan			5	25	8	155	Tinggi
2	Pimpinan mampu dalam memahami, mengerti, dan mengambil intisari pembicaraan.		1	4	24	9	155	Tinggi
Total							310	Tinggi
Rata-Rata							155	

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 155 artinya “Pimpinan mampu menyampaikan maksud dan tujuan” dinilai baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 155 artinya pernyataan “Pimpinan mampu dalam memahami, mengerti dan, mengambil intisari pembicaraan.” dinilai sangat baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 155 artinya indikator Inovator dinilai baik oleh karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

2. Keteladanan

Tabel 4.6
Hasil Skor Responden Indikator Keteladanan

Frekuensi				
-----------	--	--	--	--

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Pimpinan mampu bersifat hangat dan membina saling percaya.		1	3	21	13	160	Sangat Tinggi
2	Pimpinan bersifat jujur dan terbuka.		1	4	17	16	162	Sangat Tinggi
Total							322	Sangat Tinggi
Rata-rata							161	

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 160 artinya “Pimpinan mampu bersifat hangat dan membina saling percaya.”dinilai sangat baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 162 artinya pernyataan “Pimpinan bersifat jujur dan terbuka.” Dinilai sangat baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 161 artinya indikator Komunikator dinilai sangat baik oleh karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

3. Kepercayaan Diri

Tabel 4.7
Hasil Skor Responden Indikator Kepercayaan Diri

Item	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Keterangan
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Pimpinan tetap tenang dan memberi solusi meskipun dalam situasi kritis			7	20	11	156	Tinggi
2	Pimpinan mampu konsisten antara pembicaraan dengan prilaku			3	19	16	165	Sangat Tinggi

Total	321	Sangat Tinggi
Rata-rata	160,5	

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 156 artinya “Pimpinan tetap tenang memberi solusi meskipun dalam situasi kritis.” dinilai baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 165 artinya pernyataan “Pimpinan mampu konsisten antara pembicaraan dengan perilaku.” dinilai baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 160,5 artinya indikator Motivator dinilai sangat baik oleh karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

4. Pengetahuan Manajerial

Tabel 4.8
Hasil Skor Responden Indikator Pengetahuan Manajerial

Item	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Keterangan
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Pimpinan mampu bersifat tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan.			8	22	8	153	Tinggi
2	Pimpinan mampu menguasai teknik dan strategi untuk, meningkatkan, menganalisa, mengorganisasikan, meningkatkan dan, membagi pengertian dan pengalaman.			6	20	12	158	Tinggi
Total						311	Tinggi	
Rata-rata						155,5		

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 153 artinya “Pimpinan mampu bersifat tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan.” Dinilai baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 158 artinya pernyataan “Pimpinan mampu menguasai teknik dan strategi untuk mempertahankan, menganalisa, mengorganisasikan, meningkatkan, dan membagi pengertian dan pengalaman.” dinilai baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 155,5 artinya indikator kontroler dinilai baik oleh karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

5. Penilaian Kinerja

Tabel 4.9
Hasil Skor Responden Indikator Penilaian Kinerja

Item	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Keterangan
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Pemimpin mampu menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain			5	21	12	159	Tinggi
2	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan sesuai standar.			3	23	12	161	Sangat Tinggi
Total							320	Sangat Tinggi
Rata-rata							160	

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 159 artinya “Pimpinan mampu bersifat tegas untuk menentukan keputusan yang

kompleks atau membingungkan.” Dinilai baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 161 artinya pernyataan “Pimpinan mampu menguasai teknik dan strategi untuk mempertahankan, menganalisa, mengorganisasikan, meningkatkan, dan membagi pengertian dan pengalaman.” Dinilai sangat baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 160 artinya indikator kontroler dinilai sangat baik oleh karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

Hasil Rekapitan jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 item Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Skor	Ket
1	Pimpinan mampu menyampaikan maksud dan tujuan.	155	Tinggi
2	Pimpinan mampu dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.	155	Tinggi
3	Pemimpin bersifat hangat dan membina saling percaya.	160	Sangat Tinggi
4	Pemimpin bersifat jujur dan terbuka.	162	Sangat Tinggi
5	Tetap tenang dan memberi solusi meskipun dalam situasi kritis.	156	Tinggi
6	Konsisten antara pembicaraan dengan perilaku.	165	Sangat Tinggi
7	Pemimpin mampu bersifat tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan.	153	Tinggi
8	Pimpinan mampu menguasai teknik dan strategi untuk mempertahankan, menganalisa, mengorganisasikan, meningkatkan, dan membagi pengertian dan pengalaman.	158	Tinggi
9	Pemimpin mampu menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain.	159	Tinggi

10	Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya sesuai standar	161	Sangat Tinggi
Total		1.584	Tinggi
Rata-Rata		158,4	

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 158,4 artinya Kepemimpinan dinilai baik oleh karyawan. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan pernyataan “Konsisten antara pembicaraan dengan perilaku”. dengan skor sebesar 165. Jawaban karyawan terendah yaitu berkaitan dengan pernyataan “Pemimpin mampu bersifat tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan “ dengan skor 153.

Rekap rata-rata untuk masing-masing indikator Kepemimpinan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Jawaban Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	Pernyataan	Skor	Ket
1.	Komunikasi	Pemimpin mampu menyampaikan maksud dan tujuan	155	Tinggi
		Pemimpin mampu dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan		
2.	Keteladanan	Pemimpin bersifat hangat dan saling percaya	161	Sangat Tinggi
		Pemimpin bersifat jujur dan terbuka.		
3.	Kepercayaan diri	Tetap tenang dan memberi solusi meskipun dalam situasi kritis.	160,5	Sangat Tinggi
		Konsisten dalam pembicaraan dengan perilaku.		
4.	Pengetahuan Manajerial	Pemimpin mampu bersifat tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan	155,5	Tinggi
		Pemimpin mampu menguasai teknik dan strategi untuk mempertahankan, menganalisa, mengorganisasikan, meningkatkan, dan membagi pengertian dan pengalaman.		

5.	Penilaian Kerja	Pemimpin mampu menetapkan hubungan kerja yang jelas antara sata orang dengan orang lain.	160	Sangat Tinggi
		Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya sesuai standar.		
Total			792	Tinggi
Rata-rata			158,4	

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan menempatkan indikator keteladana sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor terbesar 161.Sedangkan indikator komunikator dinilai sebagai yang terendah dengan skor 155.

4.1.2.2. Kinerja (Y)

Analisis kinerja pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Kualitas

Tabel 4.12
Hasil Skor Responden Indikator Kualitas

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Saya dapat bekerja dengan baik			9	15	14	157	Tinggi
2	Saya memperhatikan keakuratan dalam penyelesaian pekerjaan			4	14	20	168	Sangat Tinggi
Total							325	Sedang
Rata-Rata							162,5	

Sumber : Data(diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 157 artinya “Saya dapat bekerja dengan baik” dinilai baik oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 168 artinya pernyataan “Saya

memperhatikan keakuratan dalam penyelesaian pekerjaan” dinilai sangat baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 162,5 artinya indikator kualitas dinilai sangat baik oleh karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

2. Ketepatan Waktu

Tabel 4.13
Hasil Skor Responden Indikator Ketepatan Waktu

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan		1	5	14	18	163	Sangat Tinggi
2	Saya datang tepat waktu			3	14	21	170	Sangat Tinggi
Total							333	Sangat Tinggi
Rata-Rata							166,5	

Sumber : Data(diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 163 artinya “saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan”dinilai sangat baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 166,5 artinya indikator ketepatan waktu dinilai rendah oleh karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

3. Inisiatif

Tabel 4.14
Hasil Skor Responden Indikator Inisiatif

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		

1	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain, tetapi tetap diawasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja			7	15	16	161	Sangat Tinggi
2	Saya memberikan informasi yang jelas dan mudah dipahami oleh nasabah			5	17	16	163	Sangat Tinggi
Total							324	Sangat Tinggi
Rata-Rata							162	

Sumber : Data(diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 161 artinya “Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain, tetapi tetap diawasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja” dinilai sangat baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 162 artinya indikator inisiatif dinilai sangat baik oleh karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

4. Kemampuan

Tabel 4.15
Hasil Skor Responden Indikator Kemampuan

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan.		1	3	13	21	168	Sangat Tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat dengan baik.		2	5	9	22	165	Sangat Tinggi
Total							333	Sangat Tinggi
Rata-Rata							166,5	

Sumber : Data(diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 168 artinya “Kemampuan Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan”dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban pernyataan 2 sebesar 165 artinya pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat”dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 166,5 artinya indikator kemampuan dinilai sangat tinggi oleh karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

5. Komunikasi

Tabel 4.16
Hasil Skor Responden Indikator Komunikasi

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya dapat berkomunikasi dan berkerja sama dengan atasan dengan baik		1	11	13	13	152	Tinggi
2.	Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan dengan baik		1	5	17	15	160	Sangat Tinggi
Total							312	Tinggi
Rata-Rata							156	

Sumber : Data(diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban pernyataan 1 sebesar 152 artinya “Saya dapat berkomunikasi dan berkerja sama dengan atasan dengan baik”dinilai tinggi oleh karyawan. Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban

pernyataan 2 sebesar 160 artinya pernyataan “Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan dengan baik” dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 156 artinya indikator komunikasi dinilai sangat tinggi oleh karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 item Kinerja

No	Pertanyaan	Skor	Ket
1	Saya dapat bekerja dengan baik	157	Tinggi
2	Saya memperhatikan keakuratan dalam penyelesaian pekerjaan	168	Sangat Tinggi
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	163	Sangat Tinggi
4	Saya datang tepat waktu	170	Sangat Tinggi
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain, tetapi tetap diawasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja	161	Sangat Tinggi
6	Saya memberikan informasi yang jelas dan mudah dipahami oleh nasabah	163	Sangat Tinggi
7	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan	168	Sangat Tinggi
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat dengan baik	165	Sangat Tinggi
9	Saya dapat berkomunikasi dan berkerja sama dengan atasan dengan baik	152	Tinggi
10	Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan dengan baik	160	Sangat Tinggi
Total		1.627	Sangat Tinggi
Rata-Rata		162,7	

Sumber : Data(diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 162,7 artinya Kinerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan pernyataan “saya datang tepat waktu” dengan skor sebesar 170. Jawaban karyawan terendah yaitu berkaitan dengan pernyataan “Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan atasan dengan baik” dengan skor 152.

Rekap rata-rata untuk masing-masing indikator Kinerja pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Jawaban Indikator Kinerja

No	Indikator	Pertanyaan	Skor	Ket
1	Kualitas	Saya dapat bekerja dengan baik	162,5	Sangat Tinggi
		Saya memperhatikan keakuratan dalam penyelesaian pekerjaan		
2	Ketepatan Waktu	Sesuai waktu yang ditentukan bertanggung jawab dengan pekerjaan	166,5	Sangat Tinggi
		Datang tepat waktu		
3	Inisiatif	Penyelesaian pekerjaan lebih banyak	162	Sangat Tinggi
		Memberikan informasi yang jelas dan mudah dipahami oleh nasabah		
4	Kemampuan	Sesuai prosedur dan pekerjaan mencapai target	166,5	Sangat Tinggi
		Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik		
5	Komunikasi	Mengutamakan Kerja sama	156	Tinggi
		Melakukan koordinasi		
Total			813,5	Sangat Tinggi
Rata-Rata			162,7	

Sumber : data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan menempatkan indikator ketetapan waktu dan kemampuan sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor terbesar 166,5. Sedangkan indikator komunikasi dinilai sebagai yang terendah dengan skor 156.

4.1.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi

4.1.3.1. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi berdasarkan hitungan spss versi 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.19
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,697	,212		3,281	,002
	Kepemimpinan	,529	,149	,509	3,551	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y=0,697+0,529X$$

Dalam persamaan linear sederhana tersebut nilai konstanta sebesar 0,697 artinya jika nilai variable Kepemimpinan bernilai 1 maka nilai kinerja pegawai bernilai 0,697.

Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi. Koefisien regresi

variable kepemimpinan kerja sebesar 0,701 artinya variable Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,529.

4.1.3.2. Koefisien Korelasi

Tabel 4.20

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509 ^a	,259	,741	,09054

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan secara statistik diperoleh nilai koefisien korelasi (R).variable independent yaitu kepemimpinan (X) sebesar 0,509. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi erat yaitu 0,509 atau 50,9%.

4.1.3.3. Koefisien Determinasi (R²)

koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) .Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Berdasarkan hasil output SPSS nilai R² dapat dilihat pada tabel berikut :

Pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau (R square) dari hasil regresi sederhana variable independent (Kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi sebesar 25,9% jadi berdasarkan hasil penelitian diketahui besarnya pengaruh variable kepemimpinan karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi adalah

25,9% dan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian .

4.1.3.4. Uji t

Digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh si peneliti . Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. hal ini dilakukan untuk menguji koefisien regresi dari variabel independennya.

Berdasarkan Hasil uji pada tabel 4.19, maka akan dijelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

Variabel Kepemimpinan sebesar 3,551 dengan nilai t tabel 2,028 atau $3,551 > 2,028$ jadi t hitung $>$ t tabel ,maka H_0 ditolak dan H_a diterima tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ menurut Ghozali (2006) jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ,maka artinya variable independen (X) secara persial berpengaruh terhadap variable dependen (Y). jadi hasil tersebut menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2. Analisis dan Pembahasan

4.2.1. Analisis Kepemimpinan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi

Kepemimpinan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi dinilai tinggi oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai kepemimpinan sebesar 158,4 jika dilihat pada rentang skala yaitu 129,2-159,5 artinya hipotesis mengenai kepemimpinan dapat diterima dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan, indikator keteladanan sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 161, dan indikator komunikasi sebagai yang terendah dengan skor rata-rata sebesar 155.

4.2.2. Analisa Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi

Kepemimpinan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi dinilai tinggi oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 162,7 jika dilihat pada rentang skala yaitu 159,6-190 artinya hipotesis mengenai kepemimpinan dapat diterima dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, indikator ketepatan waktu dan kemampuan sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 166,5, dan indikator komunikasi sebagai yang terendah dengan skor rata-rata sebesar 156.

4.2.3. Analisa Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi

Hasil perhitungan dengan SPSS 20 Koefisien korelasi determinasi atau (R^2) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0.509 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi erat yaitu 50,9% , sementara itu nilai hasil uji koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 25,9% hal ini digambarkan bahwa ada sebesar 25,9% pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh variable yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi ,Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan pada PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi dinilai tinggi dan kinerja karyawan dinilai sangat tinggi.
2. Hasil Koefisien korelasi adalah 0,509 artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, Sementara itu nilai hasil uji koefisien determinasi sebesar 25,9% dan sisanya 74,1% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan uji hipotesis bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi untuk dapat mempertahankan kepemimpinan untuk masa yang akan datang.
2. Hendaknya sebagai karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Mandalo Jambi untuk terus memperhatikan kinerja yang berkaitan dengan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarmiko, Yayat Hayati. (2003). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gary . (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi ke 5, edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang, Jawa tengah: Badan Penerbit Undip Semarang.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasan, I. (2006). *Analisis data penelitian dengan statistik* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan. (2009). *Belajar Mudan SPSS Untuk Pemula*. Yogyakarta: Mediakom.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Manulang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto. (2013). *Metode Penelitian dan Aplikasi. Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK Regional Sales Manado. *Acta Diurna*, Vol. III (4) :1-20.
- Terry, George R. (2013). *Dasar Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha. Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



Lampiran 1

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk, Cabang Mandalo Jambi

Kota Jambi

Di Tempat

Salam Sejahtera

Dalam rangka menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi maka ditengah-tengah kesibukan anda, kami memohon kesediaan waktu bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Muhammad Anggi Ilhamsyah

NIM : 1800861201113

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk, Cabang Mandalo Jambi

Pada bapak/ibu kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat bapak/ibu masing-masing (bukan menurut pandangan umum), agar sesuai dengan tujuan penyelesaian skripsi ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin keasliannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan Bapak/Ibu.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuisisioner ini.

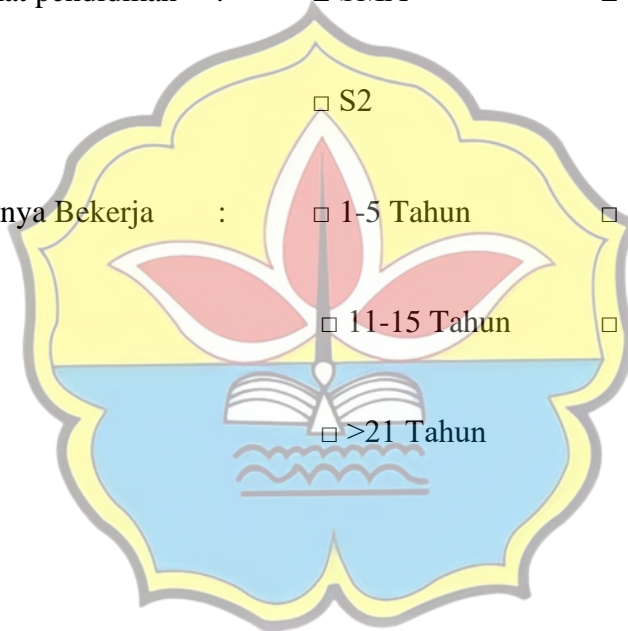
Hormat Saya

Muhammad Anggi Ilhamsyah

Daftar Pernyataan

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 20-30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun >50 Tahun
4. Tingkat pendidikan : SMA S1

5. Lamanya Bekerja : S2 1-5 Tahun 6-10 Tahun
 11-15 Tahun 16-20 Tahun
 >21 Tahun



Kepemimpinan (X)

No	Pertanyaan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	Komunikasi Pimpinan mampu menyampaikan maksud dan tujuan.					
2.	Pimpinan mampu dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.					
3.	Keteladanan Pemimpin bersifat hangat dan membina saling percaya.					
4.	Pemimpin bersifat jujur dan terbuka.					
5.	Kepercayaan diri Tetap tenang dan memberi solusi meskipun dalam situasi kritis.					
6.	Konsisten antara pembicaraan dengan perilaku.					
7.	Pengetahuan Manajerial Pemimpin mampu bersifat tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan.					
8.	Pimpinan mampu menguasai teknik dan strategi untuk mempertahankan, menganalisa, mengorganisasikan, meningkatkan, dan membagi pengertian dan pengalaman.					
9.	Penilaian kinerja Pemimpin mampu menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain.					
10.	Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya sesuai standar					

Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	Kualitas Saya dapat bekerja dengan baik					
2.	Saya memperhatikan keakuratan dalam penyelesaian pekerjaan					
3.	Ketepatan Waktu Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan					
4.	Saya datang tepat waktu					
5.	Inisiatif Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain, tetapi tetap diawasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja					
6.	Saya memberikan informasi yang jelas dan mudah dipahami oleh nasabah					
7.	Kemampuan Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat dengan baik					
9.	Komunikasi Saya dapat berkomunikasi dan berkerja sama dengan atasan dengan baik					
10.	Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan dengan baik					

Lampiran 2

Kepemimpinan

NO	VARIABEL KEPEMIMPINAN (X)										RATA-RATA
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4,4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4,4
8	4	4	2	4	3	5	4	4	5	4	3,9
9	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4,5
10	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4,1
11	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4,1
12	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3,7
13	4	3	4	2	3	5	3	3	3	3	3,3
14	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3,5
15	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4,1
16	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4,3
17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3,8
18	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3,9
19	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4,2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,1
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,8
23	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,8
24	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,9
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,9
27	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3,6
28	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4,6
29	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4,3
30	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4,3
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,1
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
33	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4
34	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4,4
35	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3,9
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,1
37	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4,1
38	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	4,2

Lampiran 3

Hasil M.S.I

NO	Variabel Kepemimpinan										Rata-Rata
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3,99	4,62	4,39	4,25	3,63	3,79	3,74	3,65	3,75	3,99	3,98
2	2,51	3,17	2,98	2,92	3,63	3,79	3,74	3,65	2,36	2,52	3,13
3	3,99	4,62	4,39	4,25	3,63	3,79	3,74	3,65	3,75	3,99	3,98
4	3,99	4,62	4,39	4,25	3,63	3,79	3,74	3,65	3,75	3,99	3,98
5	3,99	4,62	4,39	4,25	3,63	3,79	3,74	3,65	3,75	3,99	3,98
6	3,99	4,62	4,39	4,25	3,63	3,79	3,74	3,65	3,75	3,99	3,98
7	2,51	3,17	4,39	2,92	2,30	3,79	3,74	3,65	2,36	2,52	3,14
8	2,51	3,17	1,00	2,92	1,00	3,79	2,37	2,31	3,75	2,52	2,53
9	3,99	4,62	4,39	4,25	3,63	3,79	1,00	2,31	2,36	2,52	3,29
10	2,51	4,62	1,78	1,87	2,30	3,79	2,37	2,31	3,75	2,52	2,78
11	1,00	3,17	2,98	2,92	1,00	2,38	2,37	3,65	3,75	3,99	2,72
12	1,00	3,17	2,98	1,87	2,30	2,38	1,00	3,65	1,00	2,52	2,19
13	2,51	1,87	2,98	1,00	1,00	3,79	1,00	1,00	1,00	1,00	1,72
14	1,00	1,00	1,78	2,92	2,30	2,38	1,00	2,31	2,36	2,52	1,96
15	2,51	3,17	2,98	2,92	3,63	2,38	1,00	3,65	2,36	2,52	2,71
16	2,51	3,17	2,98	2,92	2,30	3,79	2,37	2,31	3,75	3,99	3,01
17	2,51	3,17	2,98	2,92	2,30	2,38	1,00	1,00	2,36	2,52	2,31
18	1,00	3,17	2,98	2,92	3,63	2,38	2,37	1,00	2,36	2,52	2,43
19	2,51	3,17	2,98	1,87	3,63	3,79	1,00	3,65	3,75	2,52	2,89
20	2,51	3,17	2,98	2,92	2,30	2,38	2,37	2,31	2,36	2,52	2,58
21	2,51	3,17	4,39	2,92	2,30	2,38	2,37	2,31	2,36	2,52	2,72
22	2,51	3,17	2,98	2,92	2,30	2,38	2,37	2,31	1,00	1,00	2,29
23	1,00	3,17	2,98	2,92	1,00	2,38	2,37	2,31	2,36	2,52	2,30
24	2,51	3,17	2,98	2,92	1,00	3,79	2,37	2,31	2,36	2,52	2,59
25	2,51	3,17	2,98	2,92	2,30	1,00	2,37	2,31	2,36	2,52	2,44
26	2,51	3,17	2,98	2,92	2,30	1,00	2,37	2,31	2,36	2,52	2,44
27	2,51	3,17	1,78	1,87	1,00	1,00	2,37	2,31	2,36	2,52	2,09
28	2,51	3,17	4,39	4,25	2,30	3,79	2,37	3,65	3,75	3,99	3,42
29	2,51	3,17	4,39	4,25	2,30	3,79	2,37	2,31	2,36	2,52	3,00
30	2,51	3,17	2,98	4,25	3,63	2,38	2,37	2,31	3,75	2,52	2,99
31	2,51	3,17	2,98	4,25	2,30	2,38	2,37	2,31	2,36	2,52	2,72
32	2,51	3,17	2,98	4,25	2,30	2,38	2,37	2,31	2,36	1,00	2,56
33	2,51	1,87	4,39	2,92	2,30	2,38	2,37	1,00	2,36	3,99	2,61
34	3,99	4,62	4,39	4,25	2,30	2,38	3,74	1,00	1,00	3,99	3,17
35	2,51	1,87	2,98	4,25	2,30	2,38	1,00	2,31	2,36	2,52	2,45
36	2,51	3,17	2,98	4,25	2,30	2,38	2,37	2,31	2,36	2,52	2,72
37	2,51	1,87	2,98	4,25	2,30	2,38	2,37	2,31	2,36	3,99	2,73
38	3,99	4,62	4,39	4,25	1,00	2,38	2,37	1,00	1,00	3,99	2,90

Hasil M.S.I

NO	Variabel Kepemimpinan										Rata-Rata
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3,33	3,49	4,16	3,58	3,37	3,55	4,03	3,72	4,39	4,29	3,89
2	3,33	3,49	4,16	3,58	3,37	3,55	4,03	3,72	4,39	4,29	3,44
3	3,33	3,49	4,16	3,58	3,37	3,55	4,03	3,72	4,39	4,29	3,89
4	2,13	3,49	2,89	2,19	3,37	3,55	4,03	3,72	4,39	4,29	3,71
5	3,33	3,49	4,16	3,58	3,37	3,55	4,03	3,72	4,39	3,00	3,83
6	2,13	2,15	4,16	3,58	3,37	3,55	4,03	3,72	4,39	4,29	3,77
7	3,33	3,49	4,16	3,58	3,37	3,55	4,03	3,72	4,39	4,29	3,45
8	2,13	1,00	4,16	3,58	3,37	3,55	4,03	3,72	3,28	3,00	2,84
9	2,13	3,49	4,16	2,19	2,13	2,22	2,70	3,72	3,28	3,00	3,10
10	2,13	3,49	4,16	2,19	2,13	2,22	2,70	1,83	3,28	3,00	2,75
11	1,00	2,15	2,89	3,58	3,37	3,55	4,03	3,72	2,30	1,95	2,78
12	1,00	3,49	2,89	2,19	3,37	2,22	4,03	1,00	3,28	3,00	2,41
13	1,00	2,15	4,16	2,19	2,13	3,55	2,70	3,72	3,28	3,00	2,23
14	2,13	2,15	2,89	3,58	2,13	2,22	4,03	3,72	3,28	3,00	2,41
15	2,13	2,15	2,89	2,19	2,13	2,22	2,70	3,72	3,28	3,00	2,68
16	1,00	2,15	2,89	3,58	2,13	1,00	2,70	1,00	4,39	3,00	2,71
17	3,33	2,15	2,89	2,19	2,13	2,22	4,03	3,72	3,28	4,29	2,65
18	2,13	2,15	2,89	2,19	2,13	2,22	2,70	3,72	2,30	1,95	2,44
19	1,00	2,15	1,95	1,00	1,00	3,55	4,03	1,83	3,28	3,00	2,60
20	2,13	2,15	4,16	2,19	2,13	2,22	4,03	3,72	3,28	4,29	2,80
21	3,33	2,15	2,89	3,58	2,13	3,55	2,70	3,72	4,39	3,00	2,92
22	1,00	1,00	1,95	1,00	1,00	2,22	4,03	3,72	4,39	3,00	2,31
23	2,13	2,15	2,89	3,58	2,13	2,22	4,03	3,72	4,39	4,29	2,71
24	1,00	3,49	4,16	3,58	1,00	2,22	1,78	2,51	2,30	1,95	2,50
25	2,13	3,49	2,89	2,19	3,37	1,00	2,70	2,51	2,30	3,00	2,50
26	3,33	2,15	2,89	3,58	1,00	1,00	1,78	1,83	2,30	3,00	2,37
27	1,00	1,00	4,16	2,19	2,13	2,22	2,70	2,51	2,30	3,00	2,20
28	1,00	3,49	2,89	3,58	1,00	1,00	4,03	2,51	3,28	3,00	3,02
29	3,33	1,00	1,95	1,00	1,00	1,00	4,03	3,72	2,30	1,95	2,58
30	3,33	3,49	4,16	3,58	3,37	3,55	4,03	3,72	4,39	4,29	3,37
31	2,13	2,15	2,89	3,58	2,13	2,22	2,70	1,83	1,00	1,00	2,45
32	3,33	3,49	4,16	3,58	1,00	3,55	1,00	1,83	2,30	3,00	2,64
33	2,13	3,49	4,16	2,19	3,37	2,22	4,03	2,51	3,28	1,95	2,76
34	2,13	3,49	4,16	3,58	3,37	3,55	2,70	2,51	3,28	4,29	3,23
35	2,13	3,49	1,95	2,19	2,13	2,22	1,78	2,51	2,30	4,29	2,47
36	3,33	3,49	1,95	2,19	2,13	2,22	2,70	2,51	2,30	4,29	2,71
37	3,33	3,49	1,00	3,58	3,37	2,22	2,70	2,51	2,30	4,29	2,80
38	3,33	3,49	4,16	3,58	3,37	3,55	4,03	3,72	4,39	4,29	3,32

Lampiran 4

Hasil SPSS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509 ^a	,259	,741	,09054

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,103	1	,103	12,607	,001 ^b
	Residual	,295	36	,008		
	Total	,398	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,697	,212		3,281	,002
	Kepemimpinan	,529	,149	,509	3,551	,000

a. Dependent Variable: Kinerja