



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MANDIRI AREA BEKASI JATIWARINGIN

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK MANDIRI AREA BEKASI JATIWARINGIN

¹ Tiara Andriati, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

² Isbandriyati Mutmainah*, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

³ Nia Sonani, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

Informasi Naskah

Submitted: 10 April 2022

Revision: 3vMei 2022

Accepted: 18 Juni 2022

Keywords:

Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and job satisfaction on employee performance at PT Bank Mandiri Area Bekasi Jatiwaringin. The data used in this research are primary data and secondary data. Data used in this research is quantitative data then processed by multiple linear regression analysis using SPSS 24 for Windows. The population in this study were frontliner employees of PT Bank Mandiri Area Bekasi Jatiwaringin with a sample of 114 people. F test results show that leadership style and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance. In the t test showed that leadership style has a partial effect on employee performance and job satisfaction partial effect on employee performance. The dominant variable in this study is variable X1 or leadership style.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Area Bekasi Jatiwaringin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif kemudian diolah dengan cara analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 24 for Windows. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian Frontliner PT Bank Mandiri Area Bekasi Jatiwaringin dengan sampel 114 orang. Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah variabel X1 atau Gaya Kepemimpinan.

* Corresponding Author.

Isbandriyati Mutmainah, e-mail: isbandriyati@gmail.com

PENDAHULUAN

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. merupakan salah satu BUMN yang bergerak di bidang perbankan. Bank ini berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Salah satu kantor cabang Bank Mandiri adalah Kantor Cabang Bekasi Jatiwaringin yang terletak di Jl. Raya Jatiwaringin No.363. Kantor Cabang Bekasi Jatiwaringin merupakan salah satu area atau kantor cabang dari Bank Mandiri yang termasuk kedalam Region IV.

Pergantian pemimpin biasa terjadi di setiap 3 atau 4 tahun yang disetiap masa kepemimpinannya dan masing-masing memiliki penilaian yang berbeda-beda. Penilaian ini berdasarkan beberapa faktor yaitu, nilai penjualan produk perbankan, tingkat kepuasan pelanggan dan dana tabungan yang diperoleh cabang secara keseluruhan dari kinerja tim dan penilaian perorangan. Penilaian yang diberikan juga dianggap mempengaruhi kepuasan kerja yang ada karena dianggap sebagai penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja yang telah dilakukan.

Beberapa cabang yang berada di bawah Area Bekasi Jatiwaringin baru saja mengalami pergantian kepemimpinan setelah 3 tahun pemimpin yang sebelumnya ditempatkan di cabang tersebut. Menurut penilaian karyawan di salah satu cabang, bagaimana cara pemimpin yang sebelumnya dalam menjalankan tugasnya menimbulkan ketidakpuasan karyawannya dalam bekerja. Cara memimpin dari pimpinan atau manajer terdahulu lebih cenderung kepada cara berpikirnya sendiri dibanding didiskusikan dengan bawahannya dalam membuat keputusan maupun penyelesaian masalah. Setiap masukan dari bawahan tidak didengarkan oleh manajer tersebut, karyawan pun menjadi lebih pasif dalam menyampaikan pendapat.

Adapun beberapa masalah yang dialami diantaranya timbulnya kurang antusias karyawan dalam bekerja, tidak antusiasnya karyawan dinilai sebagai bentuk ketidakpuasan dalam bekerja, para karyawan memiliki sikap pesimis, terlihat perubahan perilaku karyawan seperti lebih antusias dalam bekerja setelah mengalami pergantian pemimpin dan karyawan lebih berani mengungkapkan permasalahan yang dihadapi dalam bekerja untuk didiskusikan kepada pemimpin.

Ketidakpuasan ini menimbulkan kurang antusiasnya karyawan dalam bekerja. Sifat kurang antusias ini juga menimbulkan pesimis dimana karyawan berpikir bahwa tindakan apapun tidak akan diapresiasi atau dinilai. Sedangkan untuk pemimpin yang baru, karyawan berpendapat bahwa cara memimpin pimpinan tersebut lebih baik yang membuat karyawan lebih terbuka dalam diskusi penyelesaian masalah dan lebih semangat dalam bekerja yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Mandiri Area Bekasi Jatiwaringin".

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif deskriptif. Dalam penulisan skripsi ini, metode penelitian yang dilakukan yaitu melihat adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengambil kesimpulan terhadap hasil perhitungan yang didapat. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuisisioner, dan pengamatan/observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri Area Bekasi Jatiwaringin khususnya bagian pelayanan atau Frontliner. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 160 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Propotionate Stratified Random Sampling. Dengan presentase kelonggaran ketidaktelitian dalam memilih sampel yang ditolerir 0,05, didapatkan jumlah sampel sebanyak 114 orang. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

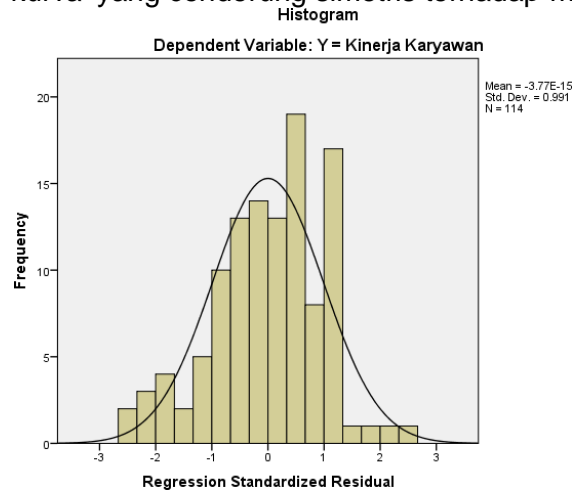
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

* *Corresponding Author.*

Isbandriyati Mutmainah, e-mail: isbandriyati@gmail.com

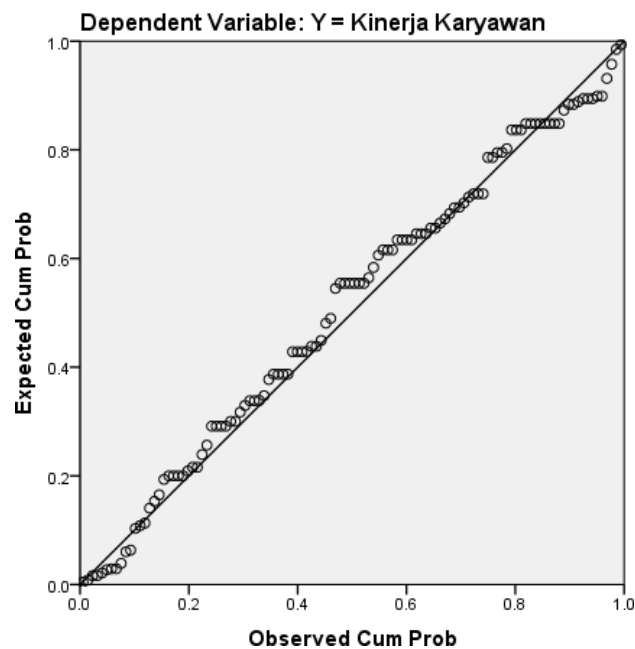
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap *mean*.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Hasil uji normalitas berdasarkan gambar 5 yang menunjukkan histogram, terlihat bahwa kurva dependent membentuk gambar seperti lonceng. Kemudian berdasarkan hasil gambar *P-P plot regression standardized residual* dapat terlihat bahwa sebaran titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu, uji normalitas analisis regresi ini layak digunakan.

Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji multikolinieritas karena variabel independennya lebih dari satu dalam satu model regresi. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Nilai VIF

* *Corresponding Author.*

Isbandriyati Mutmainah, e-mail: isbandriyati@gmail.com

dan *Tolerance* yang dihitung menggunakan spss dapat dilihat pada tabel *coefficients*.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

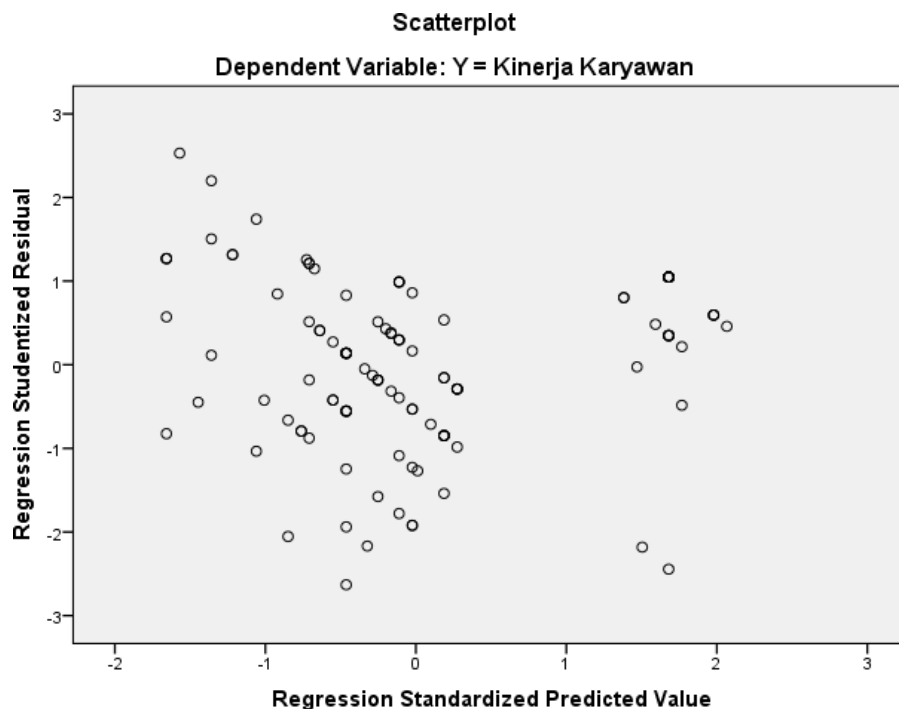
		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.749	2.451		
	X1 = Gaya Kepemimpinan	0.655	0.049	0.862	1.160
	X2 = Kepuasan Kerja	0.193	0.062	0.862	1.160

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat Nilai Tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,862 dan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,862. Kemudian nilai VIF dari masing masing-variabel bernilai 1,160. Dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Tolerance setiap variabel bernilai >0,1 dan nilai VIF setiap variabel bernilai <10, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Apabila titik-titik membentuk pola teratur pada pada sumbu X dan sumbu Y, sata terindikasi terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Dari gambar diatas, tampilan sebaran titik-titik menyebar secara acak siataus

* *Corresponding Author.*

Isbandriyati Mutmainah, e-mail: isbandriyati@gmail.com

maupun dibawah nol pada sumbu X dan Y. berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa padamodel yang terbentuk diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (times-series) atau ruang (cross section). Karena nilai hitung Durbin-Watson sebesar 1,751 dan terletak diantara dU dan 4-dU, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak mengandung masalah autokorelasi.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Suatu persamaan model yang memiliki beberapa variabel independen dengan variabel dependen berbenjot linear maka disebut regresi linear berganda

Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 7,749 + 0,655 X_1 + 0,193 X_2$$

Dimana :

X_1 = Gaya

Kepemimpinan X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Hasil persamaan regresi pada tabel diatas memberikan pengertian bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 7,749 artinya jika variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) nilainya adalah 0 (nol) maka pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 7,749 satuan, ceteris paribus.
- Untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) koefisien regresi adalah positif (0,655). Hal ini dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan (X_1) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,655 satuan, ceteris paribus.
- Untuk variabel kepuasan kerja (X_2) koefisien regresi adalah positif (0,193). Hal ini dapat diartikan apabila kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,193 satuan, ceteris paribus.

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dalam hal ini koefisien determinasi sama dengan satu berarti ragam naik turunnya Y seluruhnya disebabkan oleh X.

Dari hasil uji t di atas nilai sig. untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,000 sedangkan untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,003. Jika membandingkan dengan t tabel ($n-k = 114-3 = 111$) sebesar 1,98157, didapatkan nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t tabel dan nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut bernilai $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .

Dari hasil tabel diatas didapatkan nilai F sebesar 128,028 dengan probabilitas signifikan 0,000. Jika membandingkan dengan F tabel ($df_1: k-1 = 3-1 = 2$, $df_2: n-k = 114-3 = 111$) sebesar 3,08, didapatkan nilai F hitung lebih besar dibanding nilai F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kerja dependen (kinerja karyawan).

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan sangat signifikan karena lebih kecil daripada

* *Corresponding Author.*

Isbandriyati Mutmainah, e-mail: isbandriyati@gmail.com

nilai signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Area Bekasi Jatiwaringin.

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian mengenai gaya kepemimpinan, pernyataan dengan nilai rata-rata terkecil adalah pernyataan ke-9 yaitu "Pimpinan berusaha memberikan inspirasi untuk menyelesaikan pekerjaan" dengan rata-rata skor 4,34. Dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan beranggapan bahwa pemimpin masih bisa untuk lebih memperhatikan karyawan dalam hal memberikan inspirasi dalam penyelesaian pekerjaan. Dari hasil kuesioner dapat dilihat juga bahwa pemimpin saat ini memiliki gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan otokratik dimana pemimpin lebih fokus terhadap pencapaian tugas disbanding dengan hubungan kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,003 dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja sangat signifikan karena lebih kecil daripada nilai signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Area Bekasi Jatiwaringin. Dengan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, gaji dan lainnya akan mempengaruhi karyawan dalam mencapai kinerjanya yang baik dalam bekerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F pada uji F sebesar 128,028 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadisemakin tinggi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pulakinerja karyawan.

Variabel yang dominan dalam penelitian ini yaitu variabel X1 yaitu gaya kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan persamaan koefisien regresi linear bergandadimana nilai konstanta variabel X1 adalah yang paling tinggi dibanding variabel lain yaitu sebesar 0,655. Nilai R *Square* yang didapat adalah 0,698 hal ini berarti kemampuan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan PT BankMandiri Area Bekasi Jatiwaringin adalah sebesar 69,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, M. Burhan. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Hafied, Hamzah. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Makasar: Kretakupa.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Ikatan Bankir Indonesia. (2016). *Mengelola Kualitas Layanan Perbankan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Joyosumarto, Subarjo. (2018). *B.A.N.K.I.R. Kepemimpinan Lembaga Perbankan Abad Ke-21*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Juliandi, Azuar., Irfan. dan Manurung, Saprial. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.

* *Corresponding Author*.

Isbandriyati Mutmainah, e-mail: isbandriyati@gmail.com

- Larasati, Dwi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mekta, Hendrawan Qonit. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawn PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Morrisa. (2017). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana.
- Prakoso, Sabda Teguh. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*.
- Purnomo, Rochmat Aldy Purnomo. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Sagala, Syaiful. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Kencana.
- Sarinah, Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Thoha, Miftah. (2017). *Kepemimpin Dalam Manajemen*. Depok: Rajagrafindo Persada.

- Bungin, M. Burhan. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta. Kencana.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Hafied, Hamzah. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia. Makasar. Kretakupa.
- Hermansyah, Rudi. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Edisi Pertama. Yogyakarta. Indomedia Pustaka.
- Ikatan Bankir Indonesia. 2016. Mengelola Kualitas Layanan Perbankan. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Joyosumarto, Subarjo. 2018. B.A.N.K.I.R. Kepemimpinan Lembaga Perbankan Abad Ke-21. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Juliandi, Azuar., Irfan. dan Manurung, Saprinal. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi. Medan. Umsu Press.
- Larasati, Dwi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Deepublish.
- Mekta, Hendrawan Qonit. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawn PT. Indra Kelana Yogyakarta. Yogyakarta. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Morrisa. 2017. Metode Penelitian Survey. Jakarta. Kencana.
- Prakoso, Sabda Teguh. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Purnomo, Rochmat Aldy Purnomo. 2017. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. Ponorogo. UNMUH Ponorogo Press.
- Sagala, Syaiful. 2018. Pendekatan dan Model Kepemimpinan. Jakarta. Kencana.
- Sarinah, Mardalena. 2017. Pengantar Manajemen. Yogyakarta. Deepublish.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RnD. Bandung. Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2019. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta. Deepublish.
- Thoha, Miftah. 2017. Kepemimpin Dalam Manajemen. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Yanuar, Annisa Aulia. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pertamina di Makassar. Makassar. Skripsi Universitas Hasanuddin. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Yulianita, Arini. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. CiptaNusa Sidoarjo. Sidoarjo. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Skripsi Tidak Dipublikasikan.