

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH
CABANG CIANJUR**

Oleh:
Faizal Mulia Z *)

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Cianjur. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden sebanyak 45 butir pernyataan. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai sebanyak 54 orang dan seluruhnya dijadikan sampel sebanyak 54 orang. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier parsial dan berganda dengan bantuan SPSS versi 20 menunjukkan bahwa : secara parsial hasil uji t untuk Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, karena t hitung lebih besar daripada t tabel. Sedangkan secara parsial hasil uji t untuk Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, karena t hitung lebih besar daripada t tabel.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam agama Islam merupakan agama yang membawa kesejahteraan, kedamaian, menciptakan suasana sejuk dan harmonis bukan hanya di antara sesama umat manusia tetapi juga bagi seluruh makhluk Allah yang hidup di muka bumi, karena agama Islam bersifat universal.

Munculnya berbagai kekecewaan nasabah sebagai ungkapan ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan oleh lembaga keuangan / perbankan, seyogyanya dikritisi secara bijak oleh pimpinan lembaga perbankan. Selaku aparatur tidaklah boleh hanya terpaku kepada hal-hal yang bersifat rutinitas, apalagi bersikap lamban dalam mengantisipasi dan memberikan respon terhadap setiap perubahan yang terjadi pada nasabah menyangkut Produktivitas kerja karyawan dilingkungan perbankan khususnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah yang sudah mulai dikenal dan diminati oleh nasabah untuk melakukan transaksi perbankan tersebut.

Masalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengawasan, kemampuan karyawan, disiplin kerja pegawai, etos kerja yang tinggi serta peningkatan kapasitas moral dan intelektual dari masing-masing pegawai dan lain-lain menjadi masalah krusial demi terwujudnya perubahan yang signifikan tentang keberhasilan BRI Syariah khususnya Cabang Cianjur, hal ini merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi dan merupakan kebutuhan yang mendesak yang harus segera diwujudkan secara bersama-sama agar target yang diinginkan dapat diwujudkan oleh BRI Syariah Cabang Cianjur.

Kemampuan pimpinan sangat dituntut untuk mencapai optimalisasi Produktivitas kerja karyawan dan merupakan perwujudan kewajiban instansi BRI Syariah cabang Cianjur untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan

pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu, berarti pula sebagai kewajiban pimpinan untuk mempertanggungjawabkan Produktivitas kerja karyawan terhadap berbagai pengambilan keputusan demi efektivitas dan efisiensi serta kepuasan nasabah BRI Syariah cabang Cianjur.

Namun demikian fenomena yang terjadi saat ini, Produktivitas kerja karyawan pada BRI Syariah Cabang Cianjur belum optimal atau masih rendah, sebagaimana hasil pengamatan sementara dan data dari BRI Syariah Cabang Cianjur yang diolah seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 1-1
Penilaian Produktivitas kerja karyawan
BRI Syariah Cabang Cianjur.
periode Juni – Desember 2013

No	Kategori	Target	Realisasi
1	Tingkat kedisiplinan	100 %	71 %
2	Loyalitas terhadap pimpinan	100 %	73 %
3	Kreativitas & Inovasi	100 %	74 %
4	Target penerimaan tabungan	100 %	72 %
5	Koordinasi dan Kerjasama	100 %	74 %
6	Tingkat kepuasan nasabah	100 %	75 %
	Rata-rata	100 %	73 %

Hasil pengamatan & Data - diolah

Kondisi di atas menjadi tantangan bersama bagi seluruh komponen yang terlibat pada bagian tersebut baik dari internal maupun eksternal, sehingga setiap komponen pada BRI Syariah

tersebut harus berkemampuan tinggi dan berpikiran maju, serta mengacu pada penerapan prinsip bisnis syariah.

Mengenai rumusan masalah, menurut Nasution (1995:11) masalah merupakan "perumusan beberapa pertanyaan yang dilemparkan untuk dipecahkan atau suatu proporsi yang memerlukan suatu penyelesaian yang dirumuskan secara jelas, singkat, termasuk konsep-konsep yang digunakan".

Masalah pokok dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh Manajer PT. BRI Syariah Cabang Cianjur.
2. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan PT. BRI Syariah Cabang Cianjur.
3. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BRI Syariah Cabang Cianjur.

II. KERANGKA PEMIKIRAN

Kata "memimpin" menurut Wahjosumidjo mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (precede). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan (2010: 104). Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (to prod), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah proses menggerakkan grup dalam arah yang sama tanpa paksaan (Ari Retno Habsari, 2008;3). Meskipun perkembangan teknologi saat ini sudah sedemikian pesat, namun keberhasilan organisasi yang berbasis Islam sehingga sumber daya manusia atau tenaga kerja memegang peranan utama dalam proses peningkatan Produktivitas kerja organisasi, dan jika Produktivitas kerja organisasi meningkat merupakan sumbangsih dari peningkatan Produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan kepemimpinan menurut E. Mulyasa dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi (Sobri dkk, 2009:72).

Menurut agama Islam pemahaman tentang kepemimpinan salah satunya tertuang seperti pada Qur'an pada surat An-Nisa ayat 4: 59, yang artinya adalah : *"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan*

Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."

Sehingga dengan demikian penerapan kepemimpinan Islam diperlukan dalam suatu organisasi, agar para pemimpin organisasi dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik, selalu memberikan motivasi spiritualitas pada bawahannya sehingga tujuan keberhasilan tidak hanya didasarkan pada materi, tetapi juga memperhatikan aspek *religiusitas*. Namun demikian banyak penelitian yang menunjukkan bahwa yang diperlukan oleh dunia bisnis adalah mengembangkan makin banyak pemimpin. Ada pendapat yang mengatakan bahwa organisasi bisnis dewasa ini tidak memiliki cukup banyak pemimpin yang tangguh (*underled*) tetapi sebaliknya, terlalu banyak manager (*overmanaged*)

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia untuk mengikuti kehendaknya.

2.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerak, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan, untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2004: 64) adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Menurut Veithzal Rivai (2004:64) gaya kepemimpinan mempunyai tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, hubungan kerjasama, dan mementingkan tingkat hasil yang dapat dicapai.

2.2. Produktivitas Karyawan

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi :

1. Kelompok pertama

- a. Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
- a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b. Keaneka ragam tugas
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d. Kepuasan kerja
- 2.3. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis menetapkan Hipotesis sebagai berikut “ Ada pengaruh positif dan Signifikan antara gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BRI Syariah Cabang Cianjur.

III. PEMBAHASAN

- 3.1. Deskripsi Hasil Penelitian
Untuk melakukan teknik analisis, penulis menggunakan bantuan prangkat SPSS 20
- 3.2. Hasil Uji Normalitas terlihat seperti pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Gaya Kepemimpinan	Produktivitas kerja karyawan
N	54	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65.3704
	Std. Deviation	6.04791
	Absolute	.272
Most Extreme Differences	Positive	.185
	Negative	-.272
Kolmogorov-Smirnov Z	1.998	1.191
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001	.117

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang diisi oleh 54 responden terhadap ketiga variabel bebas dan terikat adalah normal.

3.3. Hasil Uji Validitas .

pengujian validitas terhadap butir kuisisioner dengan menggunakan uji korelasi Product Moment Person. Untuk mengujian bahwa korelasi tersebut signifikan atau tidak, maka hasil uji r_{hitung} dapat dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 95%. Dari data tabel r (r_{tabel}) dengan taraf

signifikansi 95% dan $n = 54$ adalah sebesar 0,927. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 20.0. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 : Validitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Data di atas menunjukkan bahwa dari kuesioner yang diberikan kepada responden valid.

3.3. Reliabilitas

**Tabel 3.3 : Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.979	.979	3

Indek reliabilitas dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach's yang diperoleh paling tidak sebesar 0,700. Berdasarkan data tabel di atas diketahui nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,979. Karena nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,700 maka kuesioner yang disebarkan adalah reliabel atau **handal**.

**Tabel 3.4
Deskriptif Data Gaya Kepemimpinan
Statistics**

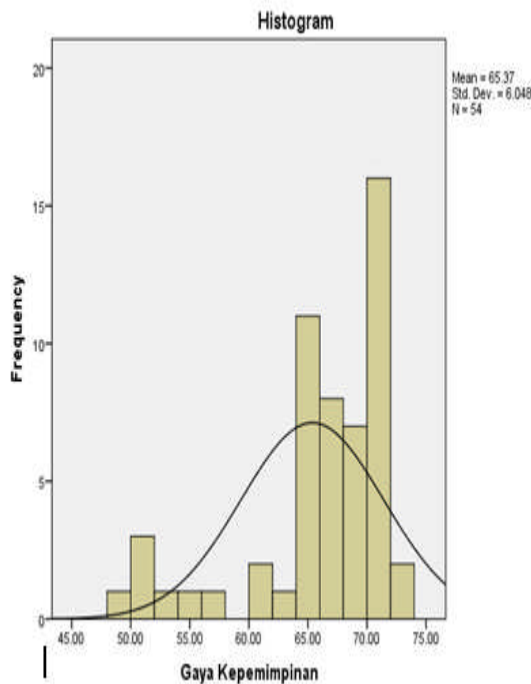
Gaya Kepemimpinan

	Valid	Missing
N	54	0
Mean	65.3704	
Median	66.0000	
Std. Deviation	6.04791	
Variance	36.577	
Range	24.00	
Minimum	49.00	
Maximum	73.00	

Data diatas menunjukkan bahwa distribusi skor yang diperoleh sebagai hasil penelitian terhadap sejumlah 54 orang responden dengan mempergunakan instrumen kuesioner gaya kepemimpinan, diperoleh nilai minimal 49 dan maksimal 73 Range (jangkauan) yang merupakan nilai maksimum dikurangi minimum adalah 24. Artinya, jarak antara nilai dari terkecil ke nilai terbesar adalah 24 satuan nilai. Sedangkan nilai rata-ratanya adalah 65,37. Artinya secara umum nilai skor variabel Gaya kepemimpinan 65,37. Standar deviasinya 6,04. Artinya, sebaran nilai skor adalah 5,36 di sekitar nilai rata-ratanya.

Adapun distribusi dari datanya adalah seperti pada gambar berikut :

Gambar 3.6
Histogram Distribusi Frekuensi
Variabel Gaya kepemimpinan (X₁)



a. Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y)

Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) yang diteliti pada penelitian ini, dari hasil perhitungan komputer program SPSS versi 20 didapat:

Tabel 3.7
Deskriptif Data Produktivitas kerja karyawan
Statistics

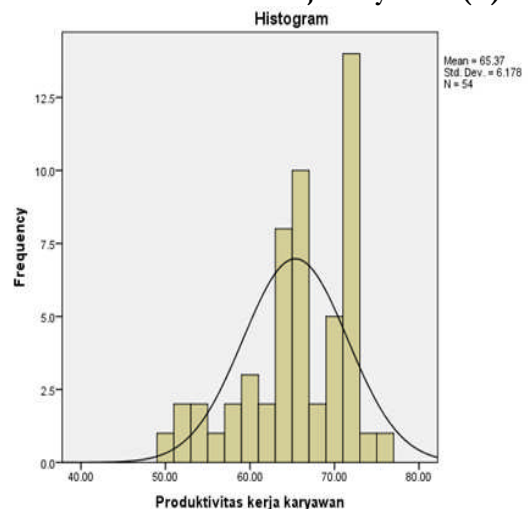
Produktivitas kerja karyawan		
N	Valid	54
	Missing	0
Mean		65.3704
Median		65.0000
Std. Deviation		6.17755
Variance		38.162
Range		25.00
Minimum		50.00
Maximum		75.00

Distribusi skor yang diperoleh sebagai hasil penelitian terhadap sejumlah 54 orang responden dengan mempergunakan instrumen kuesioner Produktivitas kerja karyawan, nilai minimal 50 dan maksimal 75 sehingga nilai Range (jangkauan) adalah 25 merupakan jarak nilai terkecil dan terbesar adalah 25. Nilai rata-ratanya adalah 65,37. Artinya nilai skor variabel Produktivitas kerja karyawan 65,37. Standar deviasinya 6,17. Artinya, sebaran nilai skor adalah 6,17 di sekitar nilai rata-ratanya.

Untuk gambaran frekuensi hasil data penelitian variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) dapat disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut:

Distribusi data variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) tersebut dapat dilihat dari Histogram sebagai berikut :

Gambar 3.10 :
Histogram Distribusi Frekuensi Variabel
Produktivitas kerja karyawan (Y)



Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari ketiga variabel, yaitu:

1. Hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan.
2. Hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis lakukan mengenai Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BRI Syariah Cabang Cianjur. Maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis diketahui Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada BRI Syariah Kantor Cabang Cianjur. Hal itu menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan yang lebih demokratis pada lembaga tersebut maka akan semakin meningkat pula Produktivitas kerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Cianjur.
2. Gaya kepemimpinan demokratis sangat diperlukan oleh setiap karyawan mengingat gaya kepemimpinan tersebut paling efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Pemimpin harus lebih mengutamakan karyawan yang merupakan aset perusahaan yang paling berharga.
4. Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal tersebut dapat disimpulkan setelah adanya pengujian hipotesis.

*) Dosen tetap Program Studi Administrasi Bisnis UMMI

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Retno Habsari, 2008 : *Terobosan Kepemimpinan* , Yogyakarta: Media Pressindo,
Hasibuan, S.P. Melayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta : Bumi Aksara.
Kusnendi.2003 ; *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, Jakarta : Universitas Terbuka.
Muchdarsyah Sinungan. 2007; *Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara
----- . 2005 ; *Produktivitas* Jakarta : Bumi Aksara
Sobri, dkk., 2009, *Pengelolaan Pendidikan* , Yogyakarta: Multi Pressindo
Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada . Jakarta
Wahyusomidjo, 2010 : *Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan*, Jakarta Prehalindo.

Dokumen :

- *Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya, Bandung:Sigma Examedia Arkanleema,2009),hlm. 87 .*