

**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Pt. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo**
*(Analysis of Factors Affecting The Performance of Employees Subdistric
In PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo)*

Oleh:

***) Mustika, S.E., M.M.**

****) Dosen Tetap STIE Muhammadiyah Jambi**

Abstract

This research was conducted to examine the effect of leadership style, individual ability, and performance of employees. This research conducted on all employees (sub-district office district PT.Bank Syariah Mandiri Ma.Bungo) which has 21 people. The method used is a survey method using a questionnaire. Field data subsequently processed using SPSS version 17 kinds of computers, of engineering analysis data used for this research consisted of descriptive statistical analysis which includes determining the average value, median, mode, and standard deviation and inferential statistical analysis which includes the determination of the coefficient of multiple correlation and regression linear. the results of of this research shows that partial and jointly style of leadership, ability of individual and significant influence on employee performance.

PENDAHULUAN

Usaha meningkatkan kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari usaha peningkatan kinerja masing-masing anggotanya. Untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu tersebut maka diperlukan stimulis, terutama berkaitan erat dengan kebutuhannya. Peningkatan kinerja organisasi akan sangat tergantung dari upaya peningkatan kinerja individu.

Secara teoritis banyak sekali factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Menurut Sumamur dalam Rosidah dan Sulistyaningsih (2003:43) bahwa secara garis besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kemampuan individu.

Gaya kepemimpinan dan kemampuan individu merupakan variable yang saling terkait yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pimpinan melalui gaya kepemimpinannya. Menurut Robbins (1998) gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan

berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan yakni senang atau tidak dan suka atau tidak. Disisi lain, gaya kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan sebaliknya juga dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan

PT. Bank Syariah Mandiri tbk kcp Ma.Bungo sebagai salah satu bank syariah memiliki tantangan dalam persaingan dengan bank konvensional. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu mengahdapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari laba yang diperoleh perusahaan selama 3 tahun ini. Pada tahun 2013 persentase kenaikan laba sebesar 70% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2014 turun menjadi 55 %, dan pada tahun 2015 meningkat 80 % dari tahun sebelumnya. Berdasarkan data persentase tersebut dapat dilihat bahwa peningkatan jumlah laba yang diperoleh oleh PT. Bank Syariah Mandiri , Tbk KCP Ma. Bungo tidak begitu signifikan. Perusahaan sebenarnya dapat mencapai laba yang lebih tinggi dari tahun sebelumnya.

Gaya Kepemimpinan dan kemampuan Individu dalam bekerja merupakan factor penting yang harus diperhatikan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan kinerja karawannya semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Apabila perusahaan lalai dalam memperhatikan maka kinerja akan menurun.

Melihat begitu pentingnya kepemimpinan dan kemampuan individu dalam meningkatkan kinerja, melalui uraian di atas maka menarik untuk dikaji lebih lanjut dalam sebuah penelitian yang diberi judul : **“Analisis Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo.”**

1. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan, kemampuan individu, secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma. Bungo?
- 2) Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan, kemampuan individu, secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma. Bungo?

2. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma. Bungo
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Individu terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma. Bungo
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, kemampuan individu, secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma. Bungo

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Mangkunegara (2000). Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator –indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Penilaian kerja adalah merupakan suatu proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut Robert dan Jackson dalam Irham Fahmi (2010) . Dalam penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Mckenna dan Beech (1995) penilaian kinerja disini adalah sebuah teknik penilaian kinerja karyawan, yang tidak secara universal diterima berdasarkan target – target yang telah ditetapkan.

Soedjono (2005) dalam Mariam (2009) menyebutkan 6 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : 1) kualitas, hasil pekerjaan yang mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari

pekerjaan tersebut, 2) kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan, 3) ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain, 4) efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. 5) kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan, 6) komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan 7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Ricky W. Griffin dalam Irham Fahmi (2010) bahwa dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan:

- a. Metode Objektif menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan yang dimilikinya.
- b. Metode pertimbangan adalah metode penilaian berdasarkan rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Sedangkan menurut Tjiptono (2006:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Ishak Arep, Hendri Tanjung, (2003) mengemukakan empat (4) gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, antara lain :

- a) Democratic leadership, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.

- b) Directorial / Authocratic Leadership, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut untuk kepentingan pribadi dan golongannya dengan kesediaan menerima segala resiko apapun.
- c) Paternalistic Leadership, yakni bentuk gaya kepemimpinan pertama (democratic) dan kedua (dictatorial) diatas, yang dapat diibaratkan dengan sistem diktator yang berselubungkan demokratis.
- d) Free Rein Leadership, yakni gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditentukan oleh atasan mereka.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:173) seorang pemimpin harus memiliki sifat perceptive artinya mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Untuk itu ia harus mampu melihat, mengamati, dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya, dan juga tentang kemampuan dirinya sendiri. Ia harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Maka dari itu dalam memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan, perlu dipertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

3. Kemampuan Individu

Kemampuan secara umum dapat diartikan sebagai kompetensi. Kemampuan akan mendasari kemampuan kerja di perusahaan yang akhirnya kemampuan tersebut akan menentukan baik buruknya kinerja seseorang, juga akan berkaitan dengan puas tidaknya seseorang akan pekerjaannya. Robbins (2006) menjabarkan mengenai kemampuan individu Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan Gibson (2002), mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Robbins (2006), kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu antara lain :kemampuan intelektual (IQ) dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual (IQ)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Pekerjaan membebankan tuntutan berbeda kepada pelaku untuk menggunakan kemampuan intelektual. Pada dasawarsa terakhir ini, makna inteligensia berkembang dan dipahami menjadi lebih baik ketika diuraikan menjadi empat sub bagian; kognitif, social, emosi dan budaya. Metode multi inteligensia tersebut dirasakan akan lebih komprehensif dalam pembahasan kemampuan intelektual. Menurut Robbins (2006) ada 7 dimensi yang membentuk kemampuan intelektual :

- a) Kecerdasan numeric adalah kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat
- b) Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar
- c) Kecepatan perceptual yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat
- d) Penalaran induktif kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahannya
- e) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument
- f) Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah
- g) Ingatan adalah berupa kemampuan menahan dan mengenang pengalaman masa lalu.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa. Setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda. Individu yang sehat dan kuat berpeluang menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan baik. Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar (Robbins, 2006) yaitu terdiri dari: faktor-faktor kekuatan (dinamik, otot bawah, statis dan eksposif), faktor-faktor fleksibilitas (jangkauan dan dinamik), serta faktor-faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina).

c. Kemampuan Emosional (EQ)

Kemampuan tidak hanya meliputi kemampuan intelektual (IQ) namun juga meliputi kemampuan I kecerdasan emosional. Robbins (2006), menyatakan bahwa bukti-bukti terbaru mengungkap bahwa inteligensia dapat dipahami secara lebih baik dengan mengurai menjadi : kognitif, social, emosi dan budaya. Lebih lanjut Robbins (2006) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi.

Kemampuan emosi atau emotional intelligence (EQ) menunjukkan potensi untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya: kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan emosi menunjukkan berapa banyak potensi itu telah diterjemahkan ke dalam kemampuan di tempat kerja (Goleman 2006). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara yang tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini meliputi atasan, rekan kerja, bawahan dan juga pelanggan. Corey (2005) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk memantau perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain.

Selanjutnya Corey menyebutkan ada lima komponen utama kecerdasan emosional yang telah umum diterima yaitu:

- a) Kesadaran diri, yakni kemampuan untuk merefleksikan kehidupan diri sendiri, menumbuhkan pengetahuan mengenai diri sendiri, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk memperbaiki diri, serta untuk mengatasi kelemahan.
- b) Motivasi pribadi, yakni yang berkaitan dengan apa yang menjadi pemicu semangat seseorang, visi, nilai-nilai, tujuan, harapan, hasrat, dan gairah yang menjadi prioritas-prioritas mereka.
- c) Pengaturan diri atau kemampuan untuk mengelola diri sendiri agar mampu mencapai visi dan nilai-nilai pribadi.
- d) Empati, kemampuan untuk memahami cara orang lain melihat dan merasakan berbagai hal.
- e) Kemampuan sosial dan komunikasi, yakni yang berkaitan dengan bagaimana cara mengatasi perbedaan, memecahkan masalah, menghasilkan solusi-solusi kreatif, dan berinteraksi secara optimal untuk mengejar tujuan-tujuan bersama.

Hipotesis Penelitian

1. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo
2. Diduga Kemampuan Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo
3. Diduga secara bersama-sama Gaya kepemimpinan, Kemampuan Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo.

METODE PENELITIAN**1. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo yang berjumlah 21 orang, oleh karena jumlah populasi relatif sedikit maka metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

2. Sumber Data dan Pengumpulan Data

Ada dua jenis data yang dikumpulkan yaitu data skunder dan data primer. Data skunder dikumpulkan dari laporan utamanya Kantor PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo Sementara data primer dikumpul dengan cara menggunakan kuesioner.

3. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian ini, dapat diidentifikasi beberapa variabel yaitu variabel Gaya kepemimpinan, Kemampuan Individu karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo yang dalam hal ini disimbolkan dengan Y, sedangkan variabel bebas (independent) adalah Gaya kepemimpinan yang disimbolkan dengan X1, Kemampuan Individu yang disimbolkan dengan X2. Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

- 1) Kinerja Karyawan (Y) Soedjono (2005) dalam Mariam (2009) menyebutkan 6 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : 1) kualitas, hasil pekerjaan yang mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, 2) kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan, 3) ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk

aktivitas yang lain, 4) efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. 5) kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan, 6) komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan 7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

- 2) Gaya kepemimpinan (X1) Wirawan (2003) , perilaku menganalisa karakteristik bawahannya, Perilaku memilih dan menggunakan kekuasaan dan perilaku menggunakan karakteristik pribadi. (kemampuan mengkomunikasikan visi, misi dan program, kemampuan mempengaruhi dan meotivasi bawahan, keteladanan dalam bersikap, berbuat dan bertindak).
- 3) Kemampuan Individu (X2) Robbins (2006), kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu antara lain kemampuan intelektual (IQ) dan kemampuan fisik..

4. Analisis Data

Sebelum melakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilakukan atau tidak. Uji asumsi klasik yang dimaksud adalah uji normalitas data, uji multikolinearitas, autokorelasi, uji heterokedasitas. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik estimasi regresi, dengan model regresi linear berganda.

5. Analisis Statistik

Analisis statistik dimulai dengan model yang digunakan berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

X1: Gaya Kepemimpinan

X2: Kemampuan Individu

A : Konstanta

B : Koefisien Regresi

E : Faktor pengganggu diluar model (error term)

Dari model demikian, dengan menggunakan aplikasi SPSS 17, dilakukan pengujian dengan tingkat probabilitas Value (P_V) sebesar 0,05. Sesuai dengan prosedur statistik maka uji statistik dimulai dengan Uji F yang kemudian dilanjutkan dengan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak juli 1997, yang disusul dengan krisis multidimensi termasuk di panggung politik nasional. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan merger empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 juli 1999. Sebagai tindak lanjut keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta pembentukan tim pengembangan perbankan syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah dikelompok perusahaan bank mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU no. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim pengembangan perbankan syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari Bank Konvensional menjadi Bank Syariah. Oleh karenanya, tim pengembangan perbankan syariah segera mempersiapkan system dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri. Salah kantor cabang Pembantu adalah di PT. Bank Syariah Mandiri tbk kcp Ma.Bungo yang beralamat di Jl. Prof. Muhamad Yamin, SH No 21, Kab. Muaro Bungo, Jambi. Dengan jumlah pegawai sebanyak 21 orang.

2. Karakteristik Responden

Ditinjau berdasarkan tingkat umur, responden yang berumur antara 30-39 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 14,29% dari jumlah seluruh responden, sementara responden jumlah terkecil berada pada kelompok umur +40 yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 4,76%, secara rata-rata umur responden adalah 26 tahun, umur ini masih sangat produktif dan masih memiliki kondisi fisik yang baik.

Ditinjau berdasarkan status perkawinan, dimana jumlahnya adalah 18 responden atau sebesar 85,71%, yang belum berkeluarga sebanyak 2 pegawai atau sebesar 9,52% dan berstatus duda sebanyak 1 pegawai atau sebesar 4,76%.

Ditinjau berdasarkan anggota keluarga, dari 21 orang ternyata 8 orang atau sebesar 38,10% responden memiliki anggota keluarga 1-2 orang, kemudian diikuti responden yang memiliki anggota keluarga sebanyak 3-4 orang yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 42,86%, sedangkan jumlah anggota keluarga yang relative lebih banyak yaitu 7+ adalah sebanyak 1 responden atau sebesar 4,76%.

3. Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(constant)	-1.136	5.835		-195	848
Gaya_Kep	.298	.100	.414	2.976	.008
Kemp_individu	.544	.126	.600	4.312	.000

a. Dependent variable : Kinerja Karyawan

$$Y = -1.136 + 0,298X_1 + 0,544X_2$$

Jika Gaya kepemimpinan, kemampuan individu dianggap tidak berpengaruh (0) maka kinerja karyawan akan turun sebesar 1.136 unit. Angka 0,298 untuk X_1 (Gaya kepemimpinan) mengindikasikan bahwa jika pemimpin di perbankan tersebut meningkat/berubah gaya kepemimpinan menjadi lebih baik satu kali peningkatan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif (naik) sebesar 0,98 kali. Angka 0,544 untuk variable kemampuan individu (X_2) mengindikasikan bahwa jika kemampuan individu di perbankan tersebut meningkat menjadi lebih baik maka kinerja karyawan secara positif naik sebesar 0,544 kali.

4. Uji signifikansi

a. Pengujian Koefisien regresi secara parsial

a) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pada table diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hit} variable gaya kepemimpinan sebesar 2,976 sedangkan dari t_{α} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas 19 pada pengujian satu arah diperoleh nilai t_{α} sebesar (1,72913) maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo.

b) Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja Karyawan

Pada table diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hit} variable kemampuan individu sebesar 4,312 sedangkan dari t_{t_i} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas 19 pada pengujian satu arah diperoleh nilai t_{t_i} sebesar (1,72913) maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan individu terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo.

b. Pengujian koefisien regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.726 ^a	.657	.640	3.23376	.655	19.628	2	19	.001

a. Predictors: (Constant), ,Gaya_Kemp, Kemp_Individu

b. Dependent variable : Kinerja pegawai.

Hipotesis 2 dari penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, kemampuan individu secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo. Hasil olahan statistik menunjukkan F-hitung sebesar 19,610 > F-tabel sebesar 3,55 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dengan dengan tingkat kepercayaan 95% maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kemampuan individu secara bersama-sama berpengaruh significant terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo.

c. Korelasi (R) dan Koefisien Diterminasi (R Square)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa R antara gaya kepemimpinan, kemampuan individu terhadap kinerja karyawan adalah positif yaitu sebesar 0,726. Angka tersebut mendekati +1 berarti terdapat hubungan yang erat dan searah antara gaya kepemimpinan, kemampuan individu terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo.

Koefisien determinasi (R square) dari hasil regresi kedua variabel independent (gaya kepemimpinan, kemampuan individu) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo adalah 0,640. Jadi berdasarkan hasil penelitian diketahui besarnya pengaruh variable gaya kepemimpinan, kemampuan individu terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo

adalah 64%, sementara sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kedua variable independent yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, kemampuan individu.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan isu mengenai kinerja karyawan dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan, kemampuan individu dalam lingkup perbankan. Tiga variabel utama yang dilibatkan di dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan, kemampuan individu, dan kinerja karyawan dengan unit analisis adalah PT. Bank Syariah Mandiri Tbk KCP Ma.Bungo. Berdasarkan temuan-temuan penelitian, maka beberapa kesimpulan pokok penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara umum, ketiga variable penelitian yakni gaya kepemimpinan, kemampuan individu, dan kinerja karyawan direspon secara positif oleh para responden di lingkungan PT. Bank Syariah Mandiri Tbk KCP Ma.Bungo. Variabel gaya kepemimpinan, kemampuan individu dalam penelitian menjadi penentu terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis deskriptif atas kinerja karyawan diketahui bahwa kinerja karyawan tergolong cukup baik di Kantor PT. Bank Syariah Mandiri Tbk KCP Ma.Bungo. Model yang diajukan dalam penelitian ini secara signifikan menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable gaya kepemimpinan dan kemampuan individu.
2. Gaya kepemimpinan dan kemampuan individu hasil pengujian analisis regresi menemukan bahwa secara parsial (t) dan simultan (f) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memainkan peranan penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Tbk KCP Ma.Bungo.



Daftar Pustaka

Irham Fahmi. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta Bandung
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

- Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, studi pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Semarang. Tesis Universitas Diponegoro
- Mckenna, Eugene, Nic Beech. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan)*. Oleh : Totok Budi santoso, Edisi II.ANDI.Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 1998. *Organization Behavior, Concepts, Controvercies, Application*, seventh edition, Englewood Cliffs
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*,Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INTAN SEJATI
- Wirawan, 2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Douglas, T.Hall. 1996. *Protean Careers of the 21 st Century, Academy of Management Executive*, Vol.10, no.4.
- Heidjrachman Dan Husnan Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit: BPFE UGM, Yogyakarta
- Fand Tjiptono. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi
- Hersey dan Blanchhard. 2004, *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Gibson, 2002.*Organisasi Perilaku-struktur-proses*, Terjemahan, Edisi V. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Goleman Daniel. 2006. *Kepemimpinan Berdasarkan kecerdasan Emosi*, PT: Gramedia Pustaka Utama, Bandung.
- Corey, Gerald. 2005. *Teori dan praktek dari konseling dan psikoterapi*. Terjemahan oleh E. Koeswara. Jakarta: ERESKO.