

RINGKASAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PERBANKAN DI SULAWESI TENGAH

Syahir Natsir

Sejak tahun 80-an kajian manajemen kontemporer mulai beranjak keluar dari bahasan yang sempit tentang kepemimpinan ke arah dimensi yang lebih luas. Kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai pemimpin terhadap manusia semata, tetapi juga pemimpin terhadap perubahan. Seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi karyawan, akan tetapi sebagai titik sentral yang menentukan arah perjalanan perusahaan dalam kaitannya dengan berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Untuk itu industri perbankan yang merupakan salah satu industri yang menghadapi persaingan yang sangat dinamis dan kompleks, diperlukan pemimpin yang fleksibel dan mampu menghadapi berbagai persoalan yang dihadapinya.

Tujuan studi ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui kepemimpinan yang diterapkan pada industri perbankan di Sulawesi Tengah yang berkaitan dengan perilaku kerja dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatoris (*explanatory research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu objek peneliti.

Dalam studi ini, dilakukan uji dan analisis pengaruh kepemimpinan transaksional yang diukur melalui indikator variabel yakni imbalan kontigen, manajemen eksepsi-aktif, manajemen eksepsi-pasif dan *laissez faire*, kepemimpinan transformasional yang diukur melalui indikator variabel yakni pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual, kepemimpinan kharismatik yang diukur melalui indikator variabel yakni keyakinan diri, mampu mengutarakan visi, komunikasi harapan kinerja tinggi dan kepekaan lingkungan, perilaku kerja yang diukur melalui indikator variabel yakni kemampuan, keterampilan individu dan kejelasan peran, kinerja karyawan yang diukur melalui indikator variabel yakni pencapaian prestasi kerja, kuantitas dan kualitas pekerjaan, kesediaan untuk bekerja sama dan tanggungjawab tugas dan sistem kerja pada industri perbankan di Sulawesi Tengah.

Populasi dan responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan tetap perbankan di Sulawesi Tengah dengan jumlah 685 orang yang tersebar dalam 32 kantor cabang. Besar sampel ditetapkan berdasarkan formula dari Suhardono (2001:44) sebanyak 246 orang kemudian dilakukan distribusi dengan alokasi proporsional dari masing-masing bank berdasarkan formula dari Nazir (1999:365). Jawaban yang diperoleh dari responden sesuai dengan nilai variabel yang telah

ditetapkan, dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan paket program AMOS 4.01.

Dari pembahasan setelah menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan pada industri perbankan di Sulawesi Tengah, didapatkan hasil sebagai berikut:

Kepemimpinan transaksional: imbalan kontinjen, manajemen eksepsi-aktif, manajemen eksepsi-pasif dan *laissez faire* dan kepemimpinan transformasional: pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual berpengaruh langsung negatif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku kerja. Ini ditunjukkan oleh koefisien jalur masing-masing (-0,04) dan (-0,24), hal ini bermakna bahwa kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja karyawan perbankan di Sulawesi Tengah tidak dipengaruhi pertukaran imbalan (material), yang berarti bahwa tidak dapat dijadikan sebagai alat yang memprediksi perilaku kerja. Untuk kepemimpinan transformasional bermakna bahwa tidak memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan melampaui apa yang diharapkannya, juga pimpinan tidak menanyakan apa yang diinginkan karyawan dan berusaha untuk menolong untuk mencapainya. Hal tersebut membuat karyawan kurang berkreasi dalam melaksanakan tugasnya, karena merasa diawasi dalam bekerja.

Kepemimpinan kharismatik: keyakinan diri, mampu mengutarakan visi, komunikasi harapan kinerja tinggi dan kepekaan lingkungan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien jalur masing-masing (0,84) dan (0,80). Hal ini dapat diterima karena kepemimpinan kharismatik merupakan kepemimpinan yang memandu atau memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dan merupakan kepemimpinan yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk berprestasi. Temuan ini bermakna bahwa kepemimpinan ini dapat memotivasi karyawan perbankan untuk bekerja lebih baik. Dari sisi kinerja merupakan salah satu tugas penting pimpinan untuk menilainya, karena hal ini dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan perbankan tentang prestasi kerja mereka, yang berdampak akan memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerjanya (kinerjanya).

Kepemimpinan transaksional: imbalan kontinjen, manajemen eksepsi-aktif, manajemen eksepsi-pasif dan *laissez faire* dan kepemimpinan transformasional: pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien jalur masing-masing (-0,29) dan (-0,64). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan perbankan di Sulawesi Tengah merasakan bahwa imbalan yang diterimanya sudah cukup memadai atas usaha yang mereka lakukan, tidak perlu bernegosiasi tentang reward (imbalan) untuk pekerjaan yang mereka kerjakan karena dalam sistem perbankan, pekerjaan sudah terstandarisasi dan terstruktur, kebutuhan karyawan yang diperlukan adalah waktu yang cukup untuk keluarga, karena setiap hari waktunya dihabiskan untuk pekerjaannya. Untuk

kepemimpinan transformasional hal ini menunjukkan bahwa pemimpinnya memberikan motivasi untuk melakukan pekerjaannya lebih dari apa yang seharusnya, dengan harapan bisa menjadi pemimpin dimasa yang akan datang dengan cara memecahkan permasalahan dengan meninjau dari berbagai sudut pandang, mendorong kreatifitas, penggalan ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan tugas, dan membuat karyawan mengabaikan kepentingannya demi kepentingan kelompok, serta memandang untuk mencoba memahami setiap persoalan, pada hal karyawan menyadari sepenuhnya bahwa menjadi seorang pemimpin pada industri perbankan, bukan hanya sekedar rekomendasi dari pimpinan tapi suatu jenjang yang sudah terstruktur dengan berbagai persyaratan yang harus dipenuhinya.

Perilaku kerja: kemampuan, keterampilan individu dan kejelasan peran berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar (0,87). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan perbankan di Sulawesi Tengah merasa yakin bahwa perilaku kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya dapat meningkatkan kinerjanya, dengan demikian perlu direalisasikan dalam wujud perilaku dalam bekerja dengan dukungan dari pimpinan masing-masing perbankan.