

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATRA BARAT CABANG BATUSANGKAR

THE INFLUENCE OF TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT BANK NAGARI BATUSANGKAR SECTION

Angwen Gynolla¹, Rohmat Saragih²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

angwengynolla@student.telkomuniversity.ac.id¹, saragih@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beragam gaya kepemimpinan yang ada yang menjadi ciri khas pemimpin dalam menjalankan organisasinya. Kinerja Bank Nagari dalam kurun waktu 3 tahun kebelakang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar) serta mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional pada Bank tersebut.

Penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis deskriptif dan kausalitas, yakni analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS 25. Jumlah sampel yang olah sebanyak 50 sampel dengan teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berada dalam kategori baik begitu juga variabel kinerja karyawan. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, kinerja karyawan, Bank Nagari

ABSTRACT

This research was initiated by the variety of leadership style that become the characteristic of leader in run their organization. Bank Nagari's performance in past three years has been attracting to become a focus in this research. The purpose of this research is to find and analyst employee's performance in Bank Nagari Batusangkar, also analysis the transformational leadership style in Bank Nagari Batusangkar.

This research used the description analysis and causality, which is regression analytic that processed by SPSS 25. The sample of this research is 50 questionnaires by saturated sample technic.

This research find that transformational leadership style is categorized good and so the employee's performance. However, the regression result show that there is significant effect on transformational leadership style to employee's performance at Bank Nagari Batusangkar.

Keyword: *Transformational Leadership, Employee's Performance, Bank Nagari*

1. PENDAHULUAN

Tahun 1962 Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat secara resmi didirikan dengan nama "PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT" dengan legalitas berupa akta notaris Hasan Qalbi di Padang. Pendirian ini dipelopori oleh Pemerintah Daerah bersama dengan tokoh masyarakat dan pemimpin bisnis swasta di Sumatera Barat berdasarkan pemikiran perlunya lembaga keuangan dalam bentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Secara nasional, Bank ini disahkan melalui Keputusan Wakil Menteri Keuangan Pertama Republik Indonesia Nomor BUM / 9-44 / II tanggal 25 April 1962 tentang PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, dan operasi PT. Bank Pembangunan Daerah

Sumatera Barat dengan posisinya di Jln. Batang Arau No 54 Padang, dengan modal awal Rp. 50.000.000,00 (Lima puluh juta rupiah).

Dalam upaya mengembangkan jaringan bisnisnya, di tahun 1965 Bank ini membuka Kantor Cabang Pertama di Payakumbuh berdasarkan izin usaha dari Menteri Urusan Pusat / Gubernur Bank Indonesia Nomor Kep 19/UBS/65 pada tanggal 25 September 1965 dan pada tahun 1983 Gedung Baru Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dibuka di Jalan Pemuda No.21 Padang.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat mengalami perubahan dasar hukum dari Perseroan Terbatas menjadi Perusahaan Daerah (PD) merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan Dasar Bank Pembangunan Daerah. Sehingga, dasar hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat diganti dengan Peraturan Daerah Tingkat I Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 1973. maka PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat diubah menjadi "BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT".

Bank Nagari menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang menerbitkan Obligasi dengan nilai nominal Rp. 15 miliar dengan tujuan meningkatkan modal bisnis bank dan pada tahun 1991 juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang meningkatkan kegiatan usahanya menjadi Bank Devisa berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 23/60 / KEP / DIR pada 17 Januari 1961. Selama perjalanannya pada tahun 1996 melalui Peraturan Daerah Nomor 2 pada tahun 1996 disebutkan bahwa nama (Nama Panggilan) sebagai "Bank Nagari" dimaksudkan untuk lebih dikenal, untuk membangun citra merek dan untuk mengesankan sistem pemerintahan di Sumatera Barat. Dan pada tahun 1996 Bank Nagari juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang membuka Kantor Cabang di luar wilayah di Jakarta dan diikuti oleh Cabang Pekanbaru.

Sesuai dengan perkembangan dan menjadi lebih fleksibel dalam melakukan bisnis, pada 16 Agustus 2006 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 tahun 2006, bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat berubah dari Perusahaan Daerah kepada Perseroan Terbatas, yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perusahaan Nomor 11 Februari 2007 sebelum Notaris H. Hendri Final, SH dan disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. W3-00074 HT.01.01-TH.2007 tanggal 4 April 2007. Saat ini Bank Nagari memiliki status sebagai Bank Devisa dan telah memiliki Unit Bisnis Syariah. Pada 2012 ada peningkatan modal dasar perusahaan menjadi Rp. 2 Triliun dan penerbitan Obligasi Subordinasi II Bank Nagari sebesar Rp. 225 Miliar dan Pada 2016 modal dasar berubah menjadi Rp. 5 Triliun.

Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, Bank Nagari Cabang Batusangkar berhasil menunjukkan prestasi yang baik. Pada Laporan Keuangan Bank Nagari tahun 2019, Bank Nagari Cabang Batusangkar berhasil menjadi Cabang terbaik di tahun 2019. Hal ini tentu merupakan kolaborasi dari kinerja tiap – tiap individu yang ada di dalam organisasi ini. Dilihat dari kinerja perusahaan selama tahun 2017 sampai dengan 2019, Bank Nagari mencatatkan grafik meningkat tiap tahunnya. Berdasarkan aset yang dimiliki oleh Bank Nagari tercatat adanya pertumbuhan 5.36% di tahun 2019. Bank Nagari Cabang Batusangkar mengalami kemerosotan laba di tahun 2019 dibandingkan tahun 2017 dan 2018. Namun, pergerakan laba Bank Nagari Cabang Batusangkar di tahun 2019 menjadikan bank ini sebagai cabang terbaik dalam perolehan laba.

Perolehan aset dan laba pada Cabang Batusangkar tersebut menjadikan Bank Nagari berada di kategori 2 atau Bank Sehat pada Penilaian Tingkat Kesehatan Bank selama 3 tahun berturut – turut. Hal tersebut dilaporkan dalam Laporan Keuangan Tahun 2019 Bank Nagari yang mengungkapkan bahwa Bank Nagari mengalami tren yang

meningkat sejak 2017. Peningkatan – peningkatan tersebut antara lain pada poin – poin: Total Aset meningkat 5.36%, Kredit dan Pembiayaan meningkat 7.71%, Dana Masyarakat meningkat 7.14%, Aset Produktif meningkat 6,63%, Laba Bersih meningkat 9.52%, Net Interest Income meningkat 0.86%, Ekuitas meningkat 8.60%, dan Return on Aset 2.06%.

Selain kedisiplinan dari karyawan, terdapat faktor lain dalam capaian tersebut. salah satunya adalah gaya kepemimpinan dari manajemen level atas pada Bank Nagari Cabang Batusangkar. Gaya kepemimpinan yang kuat adalah kunci bagaimana seorang pemimpin dapat mengubah, mengajak, dan menyatukan seluruh elemen di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya memberikan suatu perintah. Tapi, kepemimpinan adalah bagaimana suatu visi dan misi dapat tersampaikan kepada pihak lain.

Engkoswara dan Komariah (2010:177) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah hubungan erat seorang dan kelompok manusia yang didasari atas kepentingan yang sama. Dalam meraih tujuan bersama dibutuhkan penyampaian visi dan misi yang baik dari seorang pemimpin kepada seluruh jajaran di bawahnya. Dalam penyampaian visi misi ini terlahir berbagai macam gaya kepemimpinan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk merubah sesuatu. Danim (2009:59) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah berasal dari kata “To Transform” yang berarti mentransformasikan atau merubah. Hal ini bisa diartikan merubah cita – cita perusahaan atau visi perusahaan menjadi kenyataan. Dalam memncapai hal tersebut, seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara seperti memberi contoh, memotivasi karyawan untuk dapat berbuat lebih, menginspirasi karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal atau bahkan memerintahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan dan strategi yang sudah ditetapkan.

Motivasi kerja akan mendorong kinerja karyawan untuk pengembangan bisnis. Sejak tahun 2006 Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar) memiliki tujuan utama yaitu melakukan peningkatan aktivitas bisnis. Berdasarkan tujuan ini, maka terdapat hal yang mendorong Bank Nagari untuk dapat memiliki Pemimpin yang bergaya transformasional yaitu melakukan peningkatan kinerja. Penelitian ini berfokus pada pengaruh suatu gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dari karyawan di Bank Nagari dalam usahanya mencapai visi yang sudah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut diatas maka penelitian ini diberi judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT (BANK NAGARI CABANG BATUSANGKAR)”**.

Berdasarkan situasi dan penjelasan di atas, dalam penelitian ini penulis berfokus pada dua rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar)?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar)?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar)?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Motor penggerak dari suatu organisasi adalah manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Mathis dan Jackson dalam Kumayas et al (2020:32) adalah suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan kemampuan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain SDM adalah bagian terpenting dari suatu organisasi agar bisa berjalan mencapai tujuannya.

Tawaris et al (2019:78) mendefinikan SDM menurut Sumarsono adalah sebagai suatu usaha kerja atau jasa untuk proses produksi dengan jangka waktu tertentu. Dengan kata lain SDM adalah usaha untuk menghasilkan sesuatu atau merupakan motor penggerak dalam suatu proses usaha. Dalam jurnal Fuaidah et al (2018:192) menjelaskan konsep SDM menurut Hariandja adalah faktor terpenting disamping modal dalam suatu usaha. Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat kita simpulkan bahwa SDM adalah suatu faktor terpenting dalam suatu proses produksi dikarenakan usaha kerja dan jasanya.

Peneliti lain mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam persaingan global dimana kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja perorangan dan berimbas pada kinerja organisasi, Sunarsi (2019). Dalam buku Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Silitonga et al (2020:1) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia dipandang sebagai sumber daya yang paling istimewa di antara sumber daya organisasi lainnya karena merupakan penggerak bagi berjalannya seluruh aktivitas organisasi. Lebih lanjut Silitonga menjelaskan bahwa sejak pandemi Covid-19 menyerang hampir seluruh negara di dunia, seluruh aktivitas lebih banyak melalui media online sehingga faktor Sumber Daya Manusia menjadi paling utama.

Purwono (2020:15) Dalam kondisi ketidak pastian seperti masa pandemic Covid-19, competitive intelligent sangat diperlukan, sumber daya manusia menjadi tumpuan perusahaan dalam hal pengumpulan informasi hingga mengkomunikasikan isu -isu. Sehingga peran sumber daya manusia tidak hanya sebagai orang yang bekerja namun sebagai rangkaian dari suatu sistem intelijen yang mengumpulkan data, menganalisa sampai dengan menghasilkan saran atas langkah perusahaan.

Kinerja perusahaan atau organisasi ditentukan dari kolaborasi Sumber Daya Manusia didalamnya. Bagaimana pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dan karyawan yang terstimulasi atas gaya kepemimpinan dari pemimpinnya. Kinerja pribadi karyawan menjadi sangat penting dalam mendukung kinerja perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat diketahui bahwa kinerja dari suatu organisasi atau usaha sangat bergantung pada sumber daya manusia di dalamnya. Dengan mengambil contoh kasus pandemi Covid-19 di tahun 2020, seolah menjadi seleksi bagi sumber daya manusia di setiap jenis usaha.

2.2 Kinerja Karyawan

Faktor yang menjadi tolak ukur dari benar tidaknya suatu pekerjaan atau kerja adalah kinerja. Seringkali orang salah dalam memahami apa itu kerja dan kinerja. Sutrisno (2016) mendefinikan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas, hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing – masing.

Diungkapkan Kasmir (2016:182) bahwa kinerja merupakan pencapaian atas hasil kerja dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan periode tertentu. Sehingga kinerja merupakan capaian individu tertentu dalam menjalankan tugasnya yang diukur berdasarkan waktu tertentu. Peneliti lain, Edison (2016:190) menjelaskan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan antar pihak. Dalam hal ini dapat dicontohkan dalam penandatanganan perjanjian kerja, tertulis apa tugas yang akan dikerjakan selama menjalankan kerja berdasarkan ikatan kerja tersebut. Maka, ukuran kinerjanya adalah bagaimana seseorang atau kelompok menjalankan kerja yang sesuai dengan yang tertuliskan. Berdasarkan definisi tersebut diatas kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja dalam periode waktu yang telah disepakati berdasarkan yang tertulis pada perjanjian sebelum pekerjaan itu dimulai.

Capaian atau nilai dari kinerja tersebut dapat diketahui dengan langkah penilaian. Dalam hal penilaian terhadap suatu kinerja terdapat indikator – indikator yang digunakan dalam penilaian. Secara individu, terdapat empat poin yang menjadi indikator pengukuran kinerja, Bintoro dan Daryanto (2017:15) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

2.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:208-210) menjelaskan bahwa terdapat enam faktor yang menjadi indikator penilaian dari kinerja, yaitu: kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

2.4 Gaya Kepemimpinan

Banyak penelitian yang menjadikan gaya kepemimpinan sebagai objek penelitiannya. Hal ini menjadi sangat menarik ketika banyak peneliti mendefinisikan kepemimpinan berdasarkan penelitian mereka. Rasyid et al (2020:32) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2015:410) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai sebuah visi atau tujuan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa terdapat empat teori kepemimpinan yaitu Teori sifat, Teori perilaku, Teori kontijensi dan teori sedang tumbuh dimana dijelaskan bahwa yang dimaksud teori sedang tumbuh adalah kepemimpinan berkembang sejalan dengan berkembangnya suatu organisasi. Kartono (2014:34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, dan watak seseorang yang berbeda dengan orang lain dalam setiap interaksinya.

Peneliti lain McShane dan Von Glinow (2010:360) menjelaskan bahwa terdapat juga gaya kepemimpinan transformasional dengan empat ciri kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang membangun visi strategis berdasarkan karakteristik SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time bound), pemimpin yang dapat mengkomunikasikan visinya, pemimpin harus dapat menjadi role model dalam implementasi meraih visi, dan pemimpin memiliki komitmen pada visinya. Sehingga, kepemimpinan transformasional menurut Mcshare dan Von Glinow adalah gaya kepemimpinan yang dapat mengubah tim dengan cara menciptakan visi, mengkomunikasikan visi dengan baik hingga menjadi contoh dan menginspirasi karyawan untuk berusaha mencapai visi.

Sejalan dengan yang dikemukakan McShane dan Von Glinow, Rasyid et al (2020:2) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami para pengikut untuk melampaui keinginan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi dan memberikan dampak yang signifikan. Mengutip pernyataan Bass dan Avolio dalam Yukl (2010:304) yang menjelaskan bahwa terdapat empat indikator kepemimpinan Transformasional, yaitu:

Griffin dalam Hamdani (2012:6) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu berada diatas harapan biasa dengan mentransfer pengertian atas misi dengan baik, menstimulasi pengalaman belajar, dan menjadi inspirasi atas cara berpikir baru. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Griffin, DuBrin (2013:48) menfokuskan kepemimpinan transformasional adalah tentang kemampuan untuk menginspirasi orang di sekitar dalam menjelaskan tentang visi misi kepemimpinan untuk mencapai tujuan tertentu.

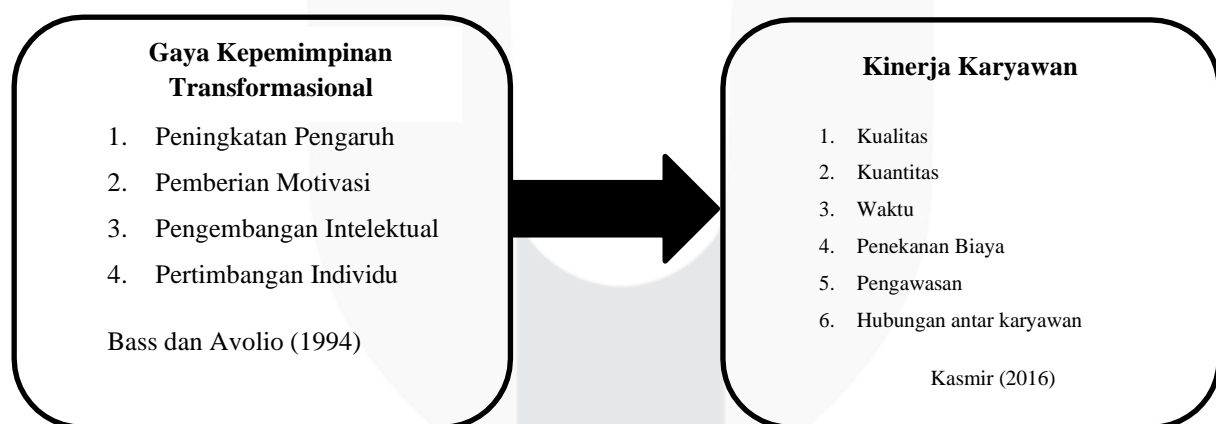
Berdasarkan penjelasan – penjelasan diatas dapat ditarik garis bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki komunikasi yang baik dalam penyampaian visi misi, mampu mencontohkan, dan mampu menstimulasi karyawan untuk dapat bekerja maksimal.

2.5 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio dalam Yukl (2010:304) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi dalam pengukuran gaya kepemimpinan transformasional. Keempat dimensi tersebut antara lain: Peningkatan pengaruh, pemberian motivasi, pengembangan intelektual, dan pertimbangan individu.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Sumber: Data Olahan Penulis, 2020

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian diatas peneliti mengangkat hipotesis pada penelitian yaitu **“Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar)”**.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana penulis mencari kebenaran berdasarkan teori dan hipotesis yang penulis kembangkan. Dijelaskan oleh Cohen dan Manion dalam Duli (2019:24) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian sosial dengan menggunakan metode – metode dan pernyataan empiris. Lebih lanjut dijelaskan oleh Creswell bahwa penelitian kuantitatif adalah penjelasan suatu fenomena dengan pengumpulan data numerik yang

dianalisis menggunakan metode berbasis matematika, utamanya statistik. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif.

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan didapatkan kesimpulannya. Penelitian ini mengambil populasi berupa karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari) sebanyak 64 orang karyawan. Sampel penelitian adalah 64 orang karyawan. Sampel diambil dari populasi yang betul – betul mewakili. Sugiyono (2019:146) menyatakan jika populasi dibawah 100 maka sebaiknya populasi menjadi sampel seluruhnya atau dikenal sampling jenuh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

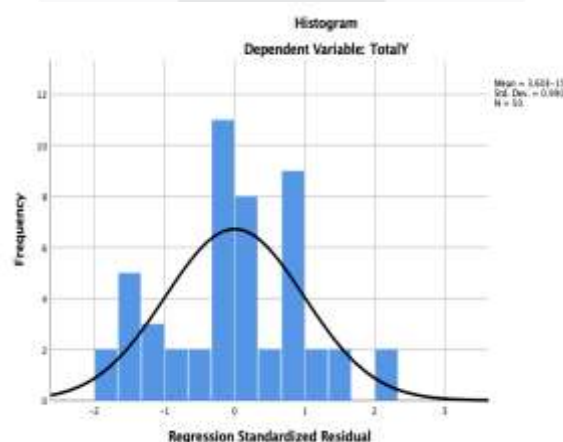
Berdasarkan karakteristiknya dapat dilihat bahwa 54% atau sebanyak 27 orang responden berjenis kelamin laki – laki, sedangkan sebanyak 46% atau sebanyak 23 orang berjenis perempuan. Berdasarkan usianya 44% responden berada pada rentan usia 20 –30 tahun dimana usia ini adalah usia keemasan seseorang dalam usaha pencapaian karirnya. 34% merupakan kelompok usia 31 – 40 tahun yang memiliki kedewasaan saat bekerja serta 12% dan 10% untuk kelompok usia matang yaitu 41 – 50 tahun. Terdapat 34% reponden yang sudah bekerja selama 6 s.d 10 tahun dan 32% lainnya merupakan pegawai baru yang sudah bekerja selama 1 s.d 5 tahun. 44% responden merupakan kualifikasi S1, 2% responden yang memiliki tingkat Pendidikan S3 dan 18% S2. Responden penelitian ini juga dengan tingkat Pendidikan SMA sebanyak 14% dan D3 sebanyak 22%.

Berdasarkan hasil Teknik analisis deskeiptif secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) termasuk dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 83%%. Pada keseluruhan variabel Kinerja Karyawan (Y) juga termasuk dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 74%. Dengan demikian bank Nagari Cabang Batusangkar sudah baik dalam penggunaan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

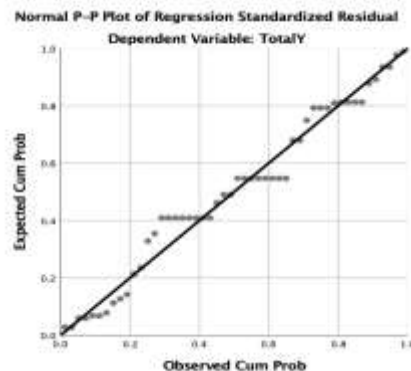
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi. Hasil uji normalitas dengan menggunakan histogram dapat diihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan gambar di atas memberikan interpretasi bahwa grafik histogram memiliki distribusi normal dapat dilihat dari grafik tersebut yang membentuk pola lonceng atau tidak miring ke kanan atau ke kiri.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Normal Probability Plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

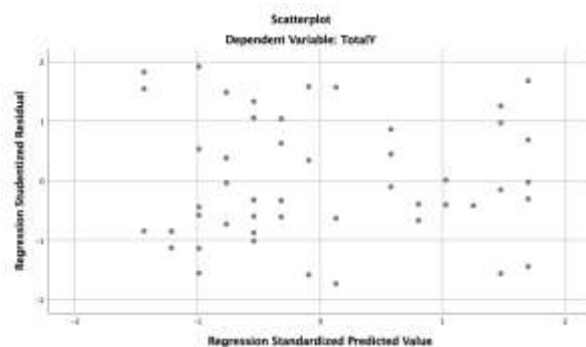
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.27277399
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.071
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.020 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.279
Point Probability		.000

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *exct.Sig. (2 tailed)* adalah 0,279 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak digambarkan spesifikasi model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara menggunakan grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa diagram *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk dapat mengetahui hubungan antara dua variabel dalam penelitian ini maka digunakan perhitungan SPSS 25 sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.478	.499		2.965	.005
	GayaKepemimpinanTrans	.688	.105	.688	6.571	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,478 + 0,688 X$$

Yang memiliki arti bahwa:

- Jika seluruh variabel lain adalah nol atau konstan, maka nilai kinerja adalah sebesar 1,478.
- Jika nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transformatif bernilai positif, yaitu sebesar 0,688. Maka setiap peningkatan variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu - satuan, produktivitas akan meningkat sebesar 0,688.

4.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil Uji t dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.478	.499		2.965	.005
	GayaKepemimpinanTra	.688	.105	.688	6.571	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai thitung (6,571) > ttabel (2,021) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Nagari Cabang Batusangkar.

4.4 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.463	.325

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinanTrans
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Untuk menghitung *R square* menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,688)^2 \times 100\% = 68,80\%$$

Angka tersebut menunjukkan bahwa hanya 68,80% gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Nagari. Sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan Bank Nagari.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Nagari diterima. Hal ini bisa diakibatkan dari lingkungan dan budaya kerja di Bank Nagari Cabang Batusangkar yang cocok dengan gaya kepemimpinan tersebut sehingga gaya kepemimpinan tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Disamping hipotesis yang diterima, terdapat beberapa hasil deskriptif yang menjadi area yang perlu dipertahankan dalam gaya kepemimpinan dan kinerja di Bank Nagari, sebagai berikut:

- Pimpinan di Bank Nagari memimpin dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yang dibuktikan dengan skor gaya kepemimpinan transformasional sebesar 83% atau dalam kategori baik dan mendapat dukungan dari karyawan;
- karyawan Bank Nagari berusaha menjaga kinerjanya berada pada kondisi baik. Hal ini dibuktikan dari skor kinerja sebesar 74% atau dalam kategori Baik namun karyawan tidak meningkatkan kinerjanya.

6. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, penulis memberikan saran yang kiranya dapat menjadi masukan yang baik bagi pihak – pihak lain, sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan Bank Nagari memiliki SDM yang memiliki potensi untuk dapat berkembang secara personal dan organisasi, sehingga dibutuhkan pendekatan lain untuk meningkatkan kinerja saat ini. Adapun pendekatan tersebut dapat berupa perubahan gaya kepemimpinan dari pemimpin yang ada saat ini. Disamping itu terdapat dua hal yang menjadi sorotan dalam penelitian ini yang menjadi masukan lain, yaitu:

- 1). Pada rekapitulasi variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan pengembangan intelektual mendapatkan skor terkecil dibandingkan dimensi lain, sehingga pemimpin perlu mendorong karyawan untuk mampu mengembangkan semangat kerja dan membebaskan karyawan untuk berkreasi dalam melaksanakan kegiatan perkantoran sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 2). Pada rekapitulasi variabel kinerja karyawan menunjukkan pengawasan mendapatkan skor terkecil dibandingkan dengan dimensi lain sehingga disarankan bagi Bank Nagari Cabang Batusangkar untuk dapat meningkatkan pengawasannya baik terhadap kinerja dan pertanggungjawaban keuangan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1). Perlu dilakukan perluasan terhadap objek penelitian dan memperbanyak sampel pada perusahaan yang sama sehingga hasil penelitian dapat dimanfaatkan oleh peneliti berikutnya dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.
- 2). Perlunya menambah variabel penelitian dengan menyandingkan beberapa gaya kepemimpinan dengan motivasi dan kinerja dengan maksud untuk mencari keterkaitan antara gaya kepemimpinan yang lain sebagai optional dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

REFERENSI

Buku

- Aan Komariah, Engkoswara. 2010. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J., (1994), *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage: Thousand Oaks.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Danim, Sudarwan. 2009. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- DuBrin, A. J. (2013). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Nelson Education.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organizations (7th edition)*. Jakarta: PT. Indeks.

Jurnal

- Tawaris, D. N., Rorong, A. J., & Tulusan, F. (2019). Kualitas Sumberdaya Manusia Pesisir Pantai Di Kelurahan Bunaken Kecamatan Bunaken Kepulauan Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(78).
- Fuaidah, N. R., Suharyono, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 192-198.
- Kumayas, C. R., Pati, A. B., & Waworundeng, W. (2020). Implementasi Kebijakan Pembebasan Bersyarat bagi Warga Binaan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Bitung. *Sam Ratulangi Development Resource Management Review*, 1(1), 32-41.

Rasyid, M., Arifin, J., & Subadi, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Tabalong.

Silitonga, H. P., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., ... & Sisca, S. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis*.

Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. *Unpam Press*.

