

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. CABANG KERINCI KABUPATEN PELALAWAN

Herman  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366  
[hermanrupat83@gmail.com](mailto:hermanrupat83@gmail.com)

*Abstract : This research was conducted at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kerinci Branch, Pelalawan Regency. The purpose of this study was to determine whether leadership has a significant effect on employee performance at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kerinci Branch, Pelalawan Regency. The population in this study amounted to 36 people. In this study, the sample was taken using a saturated sample, which was 35 people. The data used are primary and secondary data with analysis using simple linear regression. The results showed that leadership has a positive direction on employee performance, it can be seen in the simple linear regression equation, namely  $Y=13,120+0,562X$ . And leadership has a significant effect on employee performance, namely the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $5,062 > 2,03452$ ) or the value of  $Sig. < 0.05$ . The magnitude of the influence of leadership on employee performance is 43.7 percent while the remaining 56.3 percent describes other independent variables not observed in this study.*

**Keywords : Leadership, Performance.**

## PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai salah satu bentuk sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (organisasi) setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja di antaranya melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawainya.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin yang

sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan motivasi tersebut akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja bawahan itu. Oleh karenanya, pemberian motivasi sangatlah diperlukan oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil akhir dari tindakan menggerakkan motivasi adalah tercapainya kinerja yang optimal. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan. Seorang pemimpin harus bias mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas. Untuk melihat hasil kerja pegawai dan pimpinan yang menjabat pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Jumlah Pegawai, Nama pimpinan, dan jumlah Pembiayaan**

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Nama Pimpinan	Jumlah Pembiayaan
1	2016	38	Windarwanto	Rp 26.000.000.000
2	2017	38	Windarwanto	Rp 37.000.000.000
3	2018	38	Windarwanto	Rp 48.000.000.000
4	2019	36	Zuhairatul Aminah	Rp 59.000.000.000
5	2020	36	Reza Nasution	Rp 70.000.000.000

Sumber : Bank Mandiri Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai yang bekerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan mengalami penurunan, yaitu dari 38 orang menjadi 36 orang. dengan berkurangnya jumlah pegawai akan berdampak pada hasil kerja yang akan dilakukan, selain itu juga dari tabel diatas pimpinan yang ada, selama tahun terakhir juga mengalami perubahan yaitu dari tahun 2017 sampai 2019 sudah ada 3 kali

pergantian pimpinan. maka dengan bergantinya pimpinan, maka pencapaian kerja akan sulit tercapai, ataupun dengan pimpinan yang selalu berganti maka secara otomatis gaya pimpinan yang diterapkan akan selalu berbeda sehingga pencapaian kerja akan sulit tercapai. Berikut adalah hasil kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Pencapaian Pembiayaan pada Bank Mandiri Cabang Kerinci**

No.	Tahun	Jumlah Pembiayaan	Capaian Pembiayaan	Persentase
1	2016	Rp 26.000.000.000	Rp 31.000.000.000	119,23%
2	2017	Rp 37.000.000.000	Rp 35.000.000.000	94,59%
3	2018	Rp 48.000.000.000	Rp 39.000.000.000	81,25%
4	2019	Rp 59.000.000.000	Rp 51.000.000.000	86,44%
5	2020	Rp 70.000.000.000	Rp 53.000.000.000	75,71%

Sumber : Bank Mandiri Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan, 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa pembiayaan yang dilakukan pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan kurang maksimal, yaitu dapat dilihat pencapaiannya selalu menurun, yaitu dari 94,59% menjadi 75,71%. Salah satu faktor penyebabnya adalah karena pimpinan yang selalu mengalami pergantian.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik mengangkat penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan”.

#### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang

sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian lingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan

peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Fahmi (2016:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dan diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif.

Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016:2) menyebutkan bahwa :“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”.

Menurut Herman Sofyandi ( 2013:6 ) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi –fungsi manajemen.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

### **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan. (Fahmi, 2016:68).

Kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi oranglain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2014:126).

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011: 170)

Berbeda dengan pengertian lainnya

kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017:119).

Robbins dan Judge (2015:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Sardiman, 2006 dalam Iskandar (2018:2) Pencapaian tujuan bersama tersebut tentu membutuhkan kemampuan atau skill masing-masing anggota yang berbeda.

### **Tipe Kepemimpinan**

Menurut (Alma dalam Fahmi, 2016:73), menjelaskan antara lain:

1. Pemimpin kharismatik merupakan kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
2. Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu penuh kasih sayang.
3. Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
4. Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
5. Tipe laissez faire ini membiarkan bawahan berbuat semuanya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
6. Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
7. Pemimpin tipe administratif ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas - tugas

administrasi secara efektif.

8. Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

### Indikator Kepemimpinan

Veitzhal Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pimpinan dalam mengimplikasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima indikator, yaitu :

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.  
Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing dan kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
- b. Kemampuan yang efektifitas.  
Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan, menyelesaikan tugas tepat waktu dan hadir tepat waktu dan tidak terlambat
- c. Kemampuan yang partisipatif.  
Pengambilan keputusan secara musyawarah, dapat menyelesaikan masalah secara tepat, dan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.  
Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi, dan mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.  
Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok. Dan memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

### Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja.

Menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performancemerupakan* gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Abdullah, 2014:3)

Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190). Menurut Simamora 2004 dalam Iskandar, 2015:4) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja atau kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

### Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan dalam jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan 2016:148 kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang juga dapat dijadikan indikator kinerja, yaitu :

1. Kesetiaan. Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai untuk menaati, melaksanakan dan

mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

2. Prestasi Kerja. Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. Kreativitas. Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Kerja Sama. Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
5. Kecakapan. Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
6. Tanggung Jawab. Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam bertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Kepimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Menurut Siagian (2010:128) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat dalam memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan memberikan motivasi bertujuan untuk meningkatkan organisasi dan pegawai.

Menurut Handoko (2011) untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Peneliti menetapkan lokasinya pada Kantor PT. Bank Mandiri, Cabang Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan. Jl Raya Lintas Timur Pangkalan Kerinci.

### **Jenis dan Sumber Data**

Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

#### **Data Primer**

Menurut Sugiyono (2017:193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### **Data Sekunder**

Sedangkan menurut Sugiyono (2017:193) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. seperti sejarah, struktur organisasi dan lainnya yang mendukung dalam penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 Pegawai.

#### **Sampel**

Sugiyono (2017:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2013:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 pegawai (tidak termasuk pimpinan).

**Teknik Analisis Data**  
**Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2012:148) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, dan pengukuran variabel

menggunakan sakala liker's yang dikelompokkan dengan skor interval menggunakan 5 kategori yaitu : Sangat setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (CS) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1. Berikut adalah interval untuk gambaran jawaban responden, yaitu:

**Tabel 3**  
**Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian**

Rata-rata skor	Penafsiran
4,2 – 5,0	Sangat Setuju
3,4 – 4,1	Setuju
2,6 – 3,3	Cukup Setuju
1,9 – 2,5	Tidak Setuju
1,0 – 1,8	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono, 2012

Untuk keperluan analisis Deskriptif maka jawaban setiap item pertanyaan pada kuisioner tersebut dapat diberi skor yaitu dengan menggunakan skala ordinal dari likert (Riduwan dan Sunarto, 2007:20) sebagai berikut :

1. Sangat Setuju bobot/nilai = 5
2. Setuju bobot/nilai = 4
3. Cukup Setuju bobot/nilai = 3
4. Tidak Setuju bobot/nilai = 2
5. Sangat Tidak Setuju bobot/nilai = 1

**Kuantitatif**

Menurut Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7).

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing item pernyataan pada variabel kepemimpinan dan kinerja memiliki nilai lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $r_{tabel}$  (0,338) maka dapat disimpulkan bahwa data sudah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau data sudah valid. semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. yaitu untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,899

dan variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,906 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, artinya semua pernyataannya dapat dipercaya

**Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana**

persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 13,120 + 0,562X$$

Keterangan:

Y = Kepemimpinan

X = Kinerja

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 13,120 artinya tanpa adanya kepemimpinan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai di kantor Bank Mandiri Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan sebesar 13,120 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi sebesar 0,562 menunjukkan jika pimpinan semakin baik atau meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan akan meningkat sebesar 0,562 satuan.

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji\_t digunakan untuk melihat pengaruh yang signifikan antara variable bebas terhadap variable terikat, nilai yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai t\_hitung dengan nilai t\_tabel, nilai t\_tabel dapat dicari dengan

cara,  $n-2$  (basis) dan  $1/2$  alfa (kolom), maka diperoleh nilai t\_tabel  $35-2= 33$  (baris) pada  $1/2$  alfa = 0.025 (kolom) sebesar 2,03452. Berikut adalah hasil output SPSS untuk uji\_t

**Tabel 4**  
**Uji\_t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.120	6.864		1.912	.065
	Kepemimpinan	.562	.111	.661	5.062	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai t\_hitung untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t\_hitung 5,062 sedangkan nilai t\_tabel 2,03452 dengan nilai signifikansi

sebesar  $0.000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan.

**Koefesien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berikut adalah hasil output dengan SPSS koefisien determinasi :

**Tabel 5**  
**Koefesien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.420	5.75944

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data Olahan, 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,437. Hal ini berarti 43,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 56,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- a. Hasil deskripsi diperoleh untuk nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel kepemimpinan sebesar 4,08 (setuju) dan variabel kinerja sebesar 3,96 (setuju). Hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- b. Hasil uji kualitas data diperoleh, data sudah valid, dan reliable/handal, serta berdistribusi normal. Sehingga seluruh jawaban responden sudah dapat digunakan untuk diujikan lebih lanjut.
- c. Hasil Regresi linier sederhana diperoleh persamaan yaitu  $Y = 13,120+0,562X$

**Kesimpulan dan Saran**  
**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan peneliti ini, yaitu :

- d. yaitu memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- e. Hasil uji  $t$  diperoleh, nilai  $t_{hitung}$  (5,062) > nilai  $t_{tabel}$  (2,03452) atau nilai Sig < dari 0,005 maka dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- f. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,437. Hal ini berarti 43,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 56,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil deskripsi diatas,

maka dapat diberikan saran dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk pimpinan, hendaknya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, karena hal tersebut memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,83 pada variabel kepemimpinan.
2. Untuk pegawai hendaknya dalam bekerja mampu mengembangkan usaha dengan ide-ide yang kreatif sehingga bekerja lebih berdaya guna karena hal tersebut memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,77 pada variabel kinerja.
3. Bagi penelitian berikutnya hendaknya menambahkan jumlah variabel, hal ini karena masih ada pengaruh sebesar 56,3% lagi

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Badeni, 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFEE.
- Gusti I Ketut Purnaya, 2016. *Manajemen, Edisi 2*, BPFEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Herman Sofyandi. Cetakan kedua, 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Graha ilmu.
- Kartono dalam Any Isvandiari 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Iskandar, I. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kerjasama Tim Pada Anggota Sekolah Sepak Bola (SSB) Tunas Bangsa*. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 9(2), 98-106.
- \_\_\_\_\_. 2018). *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Cetak Surat Kabar di Propinsi Riau*. Jurnal Daya Saing, 1(2), 146-153.
- Mangkunegara 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.



- Mangkunegara 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, Deddy. 2015 *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan Pertama*. Diedit oleh Deddy Supriyadi dan Muhammad Nur Affandi. Bandung: ALFABETA.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT RefikaAditama
- Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- \_\_\_\_\_,. 2012. *Statistik Untuk Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 10, Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_,. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_,. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wahyudi, 2017. *Statistika Ekonomi Konsep, Teori Dan Penerapan*. Malang: UB Press.
- Wilson 2012.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.