

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Didirikan pada tanggal 5 Juli 1946 sedangkan di Kota Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis didirikan pada tahun 2000 PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk atau BNI menjadi bank pertama milik negara yang lahir setelah kemerdekaan Indonesia. Lahir pada masa perjuangan kemerdekaan Republik Indonesia, BNI sempat berfungsi sebagai bank sentral dan bank umum sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2/1946, sebelum akhirnya beroperasi sebagai bank komersial sejak tahun 1955. Uang Republik Indonesia atau ORI sebagai alat pembayaran resmi pertama yang dikeluarkan Pemerintah Indonesia pada tanggal 30 Oktober 1946 dicetak dan diedarkan oleh Bank Negara Indonesia.

Menyusul penunjukan De Javasche Bank yang merupakan warisan dari Pemerintah Belanda sebagai bank sentral pada tahun 1949, Pemerintah membatasi peran BNI sebagai bank sentral. BNI lalu ditetapkan sebagai bank pembangunan dan diberikan hak untuk bertindak sebagai bank devisa pada tahun 1950 dengan akses langsung untuk transaksi luar negeri. Kantor cabang BNI pertama di luar negeri dibuka di Singapura pada tahun 1955.

Peranan BNI untuk mendukung perekonomian Indonesia semakin strategis dengan munculnya inisiatif untuk melayani seluruh lapisan masyarakat dari

Sabang sampai Merauke pada tahun 1960-an dengan memperkenalkan berbagai layanan perbankan seperti Bank Terapung, Bank Keliling, Bank Bocah dan Bank Sarinah. Tujuan utama dari pembentukan Bank Terapung adalah untuk melayani masyarakat yang tinggal di kepulauan seperti di Kepulauan Riau atau daerah yang sulit dijangkau dengan transportasi darat seperti Kalimantan. BNI juga meluncurkan Bank Keliling, yaitu jasa layanan perbankan di mobil keliling sebagai upaya proaktif untuk mendorong masyarakat menabung.

Sesuai dengan UU No.17 Tahun 1968 sebagai bank umum dengan nama Bank Negara Indonesia 1946, BNI bertugas memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi nasional. Segmentasi nasabah juga telah dibidik BNI sejak awal dengan dirintisnya bank yang melayani khusus nasabah wanita yaitu Bank Sarinah di mana seluruh petugas bank adalah perempuan dan Bank Bocah yang memberikan edukasi kepada anak-anak agar memiliki kebiasaan menabung sejak dini. Pelayanan Bank Bocah dilakukan juga oleh anak-anak. Bahkan sejak 1963, BNI telah merintis layanan perbankan di perguruan tinggi saat membuka Kantor Kas Pembantu di Universitas Sumatera Utara (USU) di Medan. Saat ini BNI telah memiliki kantor layanan hampir di seluruh perguruan tinggi negeri maupun swasta terkemuka di Indonesia.

Dalam masa perjalanannya, BNI telah mereposisi identitas korporatnya untuk menyesuaikan dengan pasar keuangan yang dinamis. Identitas pertama sejak BNI berdiri berupa lingkaran warna merah dengan tulisan BNI 1946 berwarna emas melambangkan persatuan, keberanian, dan patriotisme yang memang merefleksikan semangat BNI sebagai bank perjuangan. Pada tahun 1988,

identitas korporat berubah menjadi logo layar kapal & gelombang untuk merepresentasikan posisi BNI sebagai Bank Pemerintah Indonesia yang siap memasuki pasar keuangan dunia dengan memiliki kantor cabang di luar negeri. Gelombang mencerminkan gerak maju BNI yang dinamis sebagai bank komersial Negara yang berorientasi pada pasar.

Setelah krisis keuangan melanda Asia tahun 1998 yang mengguncang kepercayaan masyarakat terhadap perbankan nasional, BNI melakukan program restrukturisasi termasuk diantaranya melakukan rebranding untuk membangun & memperkuat reputasi BNI. Identitas baru ini dengan menempatkan angka '46' di depan kata 'BNI'. Kata 'BNI' berwarna tosca yang mencerminkan kekuatan, keunikan, dan kokohan. Sementara angka '46' dalam kotak orange diletakkan secara diagonal untuk menggambarkan BNI baru yang modern.

BNI kembali mencatat sejarah dengan menjual saham perdananya kepada masyarakat melalui Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES) pada tahun 1996. Dalam sejarah perbankan nasional, BNI menjadi bank negara pertama yang go-public.

Persamaan dengan program divestasi saham pemerintah, BNI menerbitkan saham baru pada tahun 2007 dan 2010 melalui Penawaran Umum Terbatas (right issue) dengan memperluas komposisi kepemilikan saham publik menjadi 40%. Dengan meningkatnya kepemilikan publik, BNI dituntut untuk meningkatkan kinerja unggul sehingga dapat memberikan nilai lebih kepada pemegang saham. Globalisasi juga menuntut industri perbankan untuk selalu meningkatkan kemampuan dalam memberikan solusi perbankan kepada seluruh nasabah. Secara

historis BNI focus pada corporate banking yang didukung dengan infrastruktur retail banking yang kuat. Kini BNI terus berupaya meningkatkan kapitalisasi keduanya menjadi keunggulan BNI.

4.2. Visi-Misi PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

a. Visi BNI

Menjadi Lembaga Keuangan yang Unggul dalam Layanan dan Kinerja

b. Misi BNI

1. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah, dan selaku mitra pilihan utama.
2. Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
3. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
4. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan komunitas.
5. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik bagi industri.

4.3. Budaya Perusahaan

4 (Empat) Nilai Budaya Kerja BNI

1. Profesionalisme
2. Integritas
3. Orientasi Pelanggan
4. Perbaikan Tiada Henti

6 (Enam) Nilai Perilaku Utama Insan BNI

1. Meningkatkan Kompetensi dan Memberikan Hasil Terbaik
2. Jujur, Tulus dan Ikhlas
3. Disiplin, Konsisten dan Bertanggungjawab
4. Memberikan Layanan Terbaik Melalui Kemitraan yang Sinergis
5. Senantiasa Melakukan Penyempurnaan
6. Kreatif dan Inovatif

4.4. Struktur Organisasi PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Perencanaan struktur organisasi sangat penting artinya bagi suatu perusahaan, karena dengan adanya struktur organisasi yang jelas akan dapat memberikan batasan-batasan tugas, wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing anggota dalam suatu organisasi. Bank organisasi yang baik akan sangat tergantung pada situasi dan kondisi dari tiap-tiap perusahaan dan juga pada tujuan yang hendak di capai. Hal ini disebabkan karena organisasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya adalah berbeda-beda sesuai dengan kultur dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Adapun uraian masing-masing bidang tugas dan pekerjaan yang terdapat pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut.

1. Kepala cabang

- Bertanggung jawab terhadap jalanya operasional perusahaan di kantor cabang

- Menandatangani pembiayaan yang direncanakan untuk operasional kantor cabang

2. Manager operasional

- Membuat evaluasi terhadap kinerja dari operasional perusahaan
- Bersama-sama Teller bertanggung jawab terhadap penyimpanan uang

3. Manager marketing

- Membuat target kerja untuk marketing
- Termasuk sebagai komite pembiayaan

4. Marketing

- Bertugas untuk melaksanakan proses pembiayaan
- Melayani nasabah yang membutuhkan informasi tentang masalah pembiayaan

5. Customer service

- Bertugas melayani nasabah dalam pembukaan tabungan, deposito, giro dan lain-lain
- Melayani nasabah yang membutuhkan informasi tentang produk-produk BSM

6. Head Teller

- Bertanggung jawab atas pelayanan ATM
- Bertanggung jawab terhadap kegiatan keuangan di Teller

7. Teller

- Bertugas melayani nasabah yang akan melakukan penyetoran dan penarikan uang

- Membantu manager operasional dalam menyusun laporan kas

8. BackOffice

- Bertugas menjalankan kegiatan payroll gaji
- Menjualankan transaksi kliring

9. SDM dan Umum

- Membuat rincian biaya-biaya yang dikeluarkan kantor cabang
- Melaksanakan administrasi file-file pembiayaan / jaminan

10. Loan administrasi

- Bertugas membuat laporan bulanan ke Bank Indoensia
- Melaksanakan administrasi file-file pembiayaan /jaminan

11. Kliring/Pick Up

- Melakukan kliring ke Bank Indoensia
- Melaksanakan Pick Up kesekolah-sekolah

12. PKP atau Pengawas

- Melakukan pengawasan terhadap penggunaan biaya-biaya kantor cabang dan mengecek procksheet bulanan

13. Kepala Kantor Cabang Pembantu

- Mengawasi operasioal perusahaan di KCP
- Bertanggung jawab terhadap operasional perusahaan di KCP

14. PJS Opeation

- Bertugas menjalankan operasional bersama kepala KCP
- Melaksakan kegiatan karyawan

15. Task Force

- Bertugas melaksanakan penagihan terhadap nasabah yang mengalami penunggakan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identifikasi Responden

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Sebelum melakukan analisis pada perusahaan tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	12	21.8
2	Laki-Laki	43	78.2
Jumlah		55	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui dari 55 orang responden pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 12 orang atau 21.8% dan sisanya laki-laki sebanyak 43 orang atau 78.2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2 Umur

Umur merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam segi kinerja, semakin tua usia seseorang, maka semakin menurun kinerjanya yang mungkin di pengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lainnya. Berikut ini jumlah responden berdasarkan umur:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok umur	Jumlah	Presentase
1	20-25	10	18.2
2	26-30	25	45.4
3	31-35	15	27.3
4	36-40	5	9.1
5	Diatas 40.	-	-
Jumlah		55	100

Sumber Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 55 orang responden pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang berumur antara 20-25 tahun sebanyak 10 orang atau 18.2%, responden yang berumur antara 26-30 tahun sebanyak 25 orang atau 45.4%, responden yang berumur antara 31-35 tahun sebanyak 15 orang atau 27.3% dan responden yang berumur 36-40 tahun sebanyak 5 orang atau 9.1%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang berumur 26-30 tahun sebanyak 25 orang atau 45.4% yang merupakan usia yang produktif yang memiliki dedikasi dan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diharapkan dapat melayani masyarakat dengan baik.

5.1.3 Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Seseorang yang berpendidikan tinggi pada umumnya akan lebih mudah dan menerima setiap masukan dan pembelajaran yang diberikan padanya jika dibandingkan dengan karyawan yang pendidikannya lebih rendah. Berikut ini jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Akademi/ D3	7	12.7
2	Sarjana (S1)	38	69.1
3	Sarjana (S2)	10	18.2
Jumlah		55	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 55 orang responden pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 38 orang atau 69.1%, responden yang berpendidikan Sarjana (S2) sebanyak 10 orang atau 18.2% dan yang berpendidikan Akademi (D3) sebanyak 7 orang atau 12.7%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 38 orang atau 69.1%, dimana diharapkan kinerja

karyawan semakin baik, berhubung tingkat pendidikan yang dimiliki karyawannya juga sudah baik.

5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan berapa lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Pengabdian seseorang juga dapat dilihat berdasarkan berapa lama karyawan bekerja. Seseorang yang sudah lama bekerja akan memberikan tingkat pengalaman yang semakin dalam dalam bidang pekerjaannya dan begitu juga sebaliknya. Berikut ini jumlah responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-5	21	38.2
2	6-10	25	45.4
3	11-15	9	16.4
4	Diatas 15	-	-
Jumlah		55	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa dari 55 orang responden pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 21 orang atau 38.2%, responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 25 orang atau 45.4%, dan responden yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 9 orang atau 16.4%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang masa kerjanya 6-10 tahun. Oleh karena itu diharapkan karyawan dapat berkerja

dengan baik, karena masa kerjanya yang belum terlalu lama sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

5.2. Analisis Kepemimpinan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Dalam melaksanakan aktifitas kelompok atau organisasi, yang dilakukan oleh orang-orang yang saling bekerja sama, bantu membantu dan berkomunikasi satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing. Walaupun sistem kerja telah dibentuk didalam kelompok atau di dalam organisasi, pasti ada satu orang atau lebih yang berperan aktif dibandingkan dengan anggota lainnya. Dan agar kelompok atau organisasi dapat tumbuh dengan stabil dan mantap diperlukan tatanan hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan yang jelas dan mantap sehingga dapat tercipta kepemimpinan di dalamnya.

Di lingkungan masyarakat dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari pada pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang.

Kepemimpinan merupakan suatu faktor pendukung yang tidak dapat lagi ditawar-tawar bila menginginkan suatu organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, selain menggunakan otoritas resmi seorang pemimpin juga harus bertumpu pada pengetahuan, kepribadian, cerdas, dan kumpulan untuk

mempengaruhi orang lain. Perpaduan dari elemen tadi menjadi dasar gaya kepemimpinan yang akan digunakan. Sehingga dapat mempengaruhi karyawannya agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Cara kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan perusahaan yang satu dengan yang lainnya tidak ada yang sama, kalau perusahaan kecil tentu lain caranya dengan perusahaan yang sudah besar atau menengah, oleh karena itu amatlah sukar untuk merumuskan suatu daftar gaya pribadi terperinci yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sesuai dengan segala pekerjaan dan segala zaman bagi setiap usaha dan segala iklim dan segala kondisi kerja. Dalam menganalisis gaya kepemimpinan ini terbagi atas beberapa dimensi yaitu kepribadian yang kuat, pemahaman tujuan perusahaan, pengetahuan dan keterampilan sosial.

Untuk melihat gambaran tentang kepemimpinan karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, berikut akan disajikan beberapa tanggapan responden mengenal hal – hal yang berkaitan dengan faktor – faktor yang disebutkan diatas.

5.2.1. Gaya Kepemimpinan Eksekutif

Gaya ini memberikan perhatian pada tugas – tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seorang menejer yang menggunakan gaya ini disebut sebagai Motivator yang baik mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkehendak mengenai perbedaan individu, dan berkeinginan mempergunakan kerja tim dalam manajemennya.

Pemimpin haruslah memiliki kepribadian yang kuat karena pemimpin sebagai penunjuk arah kemajuan perusahaan yang akan dipimpin. Pemimpin juga menjadi ketua sebagai Pembina dan pengawas bagi karyawan dalam bekerja. Kepribadian adalah semua corak perilaku dan kebiasaan individu yang terhimpun dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri terhadap segala rangsangan baik dari luar maupun dari dalam.

5.2.1.1. Mengembangkan pribadi yang percaya diri

Pimpinan sebagai atasan atau yang dihormati, seharusnya lebih bisa membentuk karyawan agar memiliki karyawan yang lebih terampil serta memiliki kemampuan lebih terutama pada kepribadian karyawan sehingga karyawan merasa percaya diri dalam bekerja. Untuk melihat gambaran tentang pimpinan yang dapat mengembangkan pribadi karyawan yang percaya diri, maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.5

Tanggapan responden mengenai pimpinan dapat mengembangkan pribadi karyawan yang percaya diri pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	34	61.8
Baik	17	30.9
Cukup	4	7.3
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.5 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan yang memiliki kepribadian serta percaya diri pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 34 orang atau sebesar 61.8%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 30.9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau sebesar 7.3%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan yang memiliki kepribadian serta percaya diri pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu dalam kategori sangat baik.

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat baik tersebut karena karyawan bertanggung bahwa pimpinan selama menjabat selalu merasa percaya diri serta memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat menjadi contoh yang baik pula bagi karyawan lainnya. Kepercayaan diri pimpinan tersebut harus ada pada diri pimpinan karena perusahaan ini didirikan dalam bidang jasa yang melayani masyarakat sebagai pengguna jasa tersebut.

Kepercayaan diri adalah kondisi mental atau psikologi seseorang dimana individu dapat mengevaluasi keseluruhan dari dirinya sehingga member keyakinan kuat pada kemampuan dirinya untuk melakukan tindakan dalam mencapai berbagai tujuan didalam hidupnya.

5.2.1.2. Berani dalam mengambil resiko kerja

Berani adalah sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam mengambil keputusan dengan menanggung atau berani mengambil resiko demi kemajuan perusahaan dan ketentraman kerja para karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap berani pimpinan dalam melakukan pekerjaan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Tanggapan responden mengenai berani dalam mengambil resiko kerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	35	63.6
Baik	12	21.8
Cukup	8	14.6
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.6 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai sikap berani pimpinan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 35 orang atau sebesar 63.6%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 12 orang atau sebesar 21.8%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 14.6%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai sikap berani pimpinan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat baik karena karyawan bertanggung bahwa pimpinan selalu memiliki sikap berani saat melakukan pekerjaan. Pimpinan selalu merasa tertantang akan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karena itu perusahaan ini terus mengalami perkembangan pesat dan menjadi terdepan dibandingkan perusahaan lain yang memiliki satu bidang yang sama.

5.2.1.3. Bersemangat dalam melakukan pekerjaan

Semangat adalah sikap moral yang ditunjukkan oleh pimpinan sehingga dengan bersemangatnya pimpinan membuat para karyawan menjadi bergairah untuk bekerja karena secara tidak langsung pimpinan memberikan contoh positif. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan bersemangat dalam bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai pimpinan bersemangat dalam bekerja pada
PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau
Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	13	23.6
Baik	29	32.7
Cukup	11	20
Tidak baik	2	3.7
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan bersemangat dalam bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 23.6%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 29 orang atau sebesar 32.7%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 11 orang atau sebesar 20%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 3.7% tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai pimpinan bersemangat dalam bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat baik karena pimpinan selalu memiliki semangat dalam bekerja, pimpinan juga mengarahkan

karyawan untuk selalu semangat dalam bekerja agar pekerjaan yang dilakukan terasa ringan dan dapat berhasil dengan baik, hal baik ini tentu akan menurun pada karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bersemangat juga.

Semangat kerja dapat di artikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok – kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri karyawan untuk bekerja dengan giat dan konsekwen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

5.2.3.4. Memiliki kepekaan sosial terhadap sesama

Kepekaan sosial merupakan salah satu bentuk kepedulian pimpinan terhadap keluhan ataupun kesulitan yang dialami para karyawan dan adanya pengambilan kebijakan yang baik oleh pimpinan dalam menentukan keputusan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh pimpinan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki kepekaan sosial terhadap sesama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki kepekaan sosial terhadap sesama pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	34	61.8
Baik	18	32.7
Cukup	3	5.5
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki kepekaan sosial terhadap sesama pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 34 orang atau sebesar 61.8%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 18 orang atau sebesar 32.7%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 5.5%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai pimpinan memiliki kepekaan sosial pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Besarnya hasil tanggapan responden tersebut karena responden bertanggung selama bekerja karyawan diperlakukan dengan baik dan adil sehingga karyawan merasa dihargai dan dihormati, terutama jika karyawan sedang

merasa kesusahan dan kesulitan. Pimpinan selalu perhatian kepada karyawan karena pimpinan juga merasa tanpa karyawan yang baik dan terampil maka perusahaan ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar.

5.2.2. Gaya Kepemimpinan Pecinta Pengembangan

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja dan perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan. Seorang menejer yang mempergunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implicit terhadap pengembangan mereka sebagai seorang individu. Tujuan perusahaan didirikan pada dasarnya adalah memperoleh laba yang optimal dengan menggunakan sumber daya yang ada didalam perusahaan secara efektif dan efisien sehingga diperoleh hasil yang maksimal yakni laba perusahaan yang meningkat.

Pemimpin harus mengetahui secara mendalam mengenai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Tujuan perusahaan merupakan visi dan misi yang diterapkan untuk kemajuan perusahaan, selain pemimpin sebagai penggerak karyawan dituntut sebagai pelaksana juga harus memiliki tujuan yang jelas yang dibimbing pemimpin.

5.2.2.1. Pencapaian target pekerjaan

Pencapaian target perusahaan adalah tercapainya tingkat penjualan yang diinginkan serta prosedur kerja yang sesuai dengan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pencapaian target pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan pada PT.
Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten
Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	13	23.6
Baik	29	52.7
Cukup	11	20
Tidak baik	2	3.7
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pencapaian target pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 23.6%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 29 orang atau sebesar 52.7%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 11 orang atau sebesar 20%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 3.7% tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai pencapaian target pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan baik karena karyawan bertanggung selalu bekerja dengan pencapaian target yang ditetapkan. Pencapaian target dapat dilakukan ini juga akan berdampak dari kerja keras

karyawan serta komitmen dari karyawan yang ditetapkan perusahaan. Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran efektivitas kerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal.

5.2.2.2. Pelaksanaan Tugas

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pelaksanaan tugas pimpinan dengan baik pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai pelaksanaan tugas pimpinan dengan baik pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	35	63.6
Baik	17	30.9
Cukup	3	5.5
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pelaksanaan tugas pimpinan dengan baik pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 35 orang atau sebesar 63.6%,

sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 30.9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 5.5%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai pelaksanaan tugas pimpinan dengan baik pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Banyaknya hasil tanggapan responden tersebut karena responden bertanggapan pimpinan telah melaksanakan tugasnya dengan baik terutama dapat membimbing karyawan yang banyak memiliki kekurangan dalam kemampuan dan keterampilan tetapi dengan sabar pimpinan selalu membimbing demi kemajuan perusahaan bersama.

5.2.2.3. Pertanggung jawaban tugas

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam
bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan
Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	16	29.1
Baik	31	56.4
Cukup	6	10.9
Tidak baik	2	3.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 16 orang atau sebesar 29.1%, sedangkan responden yang menyatakan baik sejumlah 31 orang atau sebesar 56.4%, selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 6 orang atau sebesar 10.9%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau 3.6% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Pimpinan yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap baik yang harus ditunjukkan dari

karyawan. Pimpinan selalu memiliki tanggung jawab yang besar sebagai pimpinan dan harus memberikan contoh yang baik pula bagi karyawan.

5.2.2.4. Mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12

Tanggapan responden mengenai pimpinan mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	33	60
Baik	15	27.3
Cukup	7	12.7
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan mendorong dan membina setiap staf pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 33 orang atau sebesar 60%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 27.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 12.7%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat

tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai karyawan mendorong dan membina setiap staf pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

5.2.3. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya ini memberikan perhatian maksimum terhadap tugas ,dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja,. Seorang menejer yang memepergunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidaksengajaan pihak lain.

Pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan yang dimiliki pemimpin akan berdampak pada tingkat kemampuan pemimpin tersebut. Apabila pemimpin memiliki pengetahuan yang baik tentu akan memiliki kemampuan yang baik begitu pula dengan sebaliknya. Oleh karena itu menjadi pemimpin harus melewati pemilihan yang selektif.

5.2.3.1. Selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugas

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugas pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai pimpinan selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugas pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	38	69.1
Baik	15	27.3
Cukup	2	3.6
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugas pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 38 orang atau sebesar 69.1%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 27.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau sebesar 3.6%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai pimpinan selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugas pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Besarnya tanggung jawab pimpinan terutam sebagai pendiri perusahaan harus dapat mensiasati gagasan serta pemikiran baru agar keberlangsungan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik.

5.2.3.2. Melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14

Tanggapan responden mengenai pimpinan melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	31	56.4
Baik	16	29.1
Cukup	8	14.5
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 31 orang atau sebesar 56.4%, sedangkan responden yang

menyatakan baik sebanyak 16 orang atau sebesar 29.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 14.5%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat baik mengenai pimpinan melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

5.2.3.3. Kebijakan yang dibuat dengan adil

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebijakan yang dibuat dengan adil dalam bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai kebijakan yang dibuat dengan adil dalam bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	17	30.9
Baik	29	52.7
Cukup	5	9.1
Tidak baik	4	7.3
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kebijakan yang dibuat dengan adil dalam bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu responden

yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 17 orang atau sebesar 30.9%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 29 orang atau sebesar 52.7%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1%, kemudian yang responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 4 orang atau sebesar 7.3% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai kebijakan yang dibuat dengan adil pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam bekerja.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepemimpinan, yaitu :

Tabel. 5.16
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan pada
PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau
Kabupaten Bengkalis

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Mengembangkan pribadi yang percaya diri	34	17	4	-	-	250
2.	Berani dalam mengambil resiko kerja	35	12	8	-	-	247
3.	Bersemangat dalam melakukan pekerjaan	13	29	11	2	-	218
4.	Memiliki kepekaan sosial terhadap sesama	34	18	3	-	-	251
5.	Pencapaian target pekerjaan	13	29	11	2	-	218
6.	Pelaksanaan tugas	35	17	3	-	-	252
7.	Pertanggung jawaban tuga	16	31	6	2	-	226
8.	Mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang	33	15	7	-	-	246
9.	Selalu mencari gagasan dan cara baru dalam	18	15	2	-	-	256

	melaksanakan tugas						
10.	Melakukan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif	31	16	8	-	-	243
11.	Kebijakan yang dbuat dengan adil	17	29	5	4	-	224
Total Skor							2631

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable kepemimpinan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2631. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 11 \times 5 \times 55 = 3025$$

$$\text{Nilai Terendah} = 11 \times 1 \times 55 = 605$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3025 - 605}{5} = \frac{2420}{5} = 484$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable kepemimpinan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2541 - 3025$$

$$\text{Baik} = 2057 - 2541$$

$$\text{Cukup} = 1573 - 2057$$

$$\text{Tidak Baik} = 1089 - 1573$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 605 - 1089$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kepemimpinan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berada pada kategori sangat baik.

5.3. Analisis Kinerja Karyawan

Kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya. Metode atau teknik penilaian prestasi kerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya tidak ada satupun teknik yang paling sempurna, yang jauh lebih penting dalam metode ini adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin didapat pada setiap teknik yang digunakan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil-hasil yang baik. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Sementara ini

kinerja rendah yang memiliki karyawan akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat-saat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dan karyawan tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mengatasi kesukaran tersebut. Oleh karena itulah usaha untuk meningkatkan kinerja kerja yang sangat perlu diperhatikan, salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian kebijakan motivasi dan semangat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasil kinerja yang baik dapat dilihat dari factor kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai kinerja karyawan maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

5.3.1. Aspek Kuantitatif

Kuantitatif adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator adalah proses kerja, waktu yang digunakan, jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, jumlah jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

5.3.1.1. Proses Kerja

Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan dituntut untuk selalu teliti atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi karyawan maka ketelitian dituntut agar tidak berdampak buruk pada pelayanan yang diberikan yang akan ditangani dan dilayani.

Proses kerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis ini sudah berjalan dengan baik karena sudah dilakukan berdasarkan nota atau agenda kerja yang telah ditetapkan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai proses kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan responden tentang proses kerja karyawan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	13	23.6
Baik	34	61.8
Cukup	5	9.1
Tidak baik	3	5.5
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai proses kerja karyawan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 61.8%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 23.6%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 5.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang

Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis baik dengan proses kerja yang dilakukannya.

Proses kerja adalah urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami atau didesain, mungkin menggunakan waktu, ruang, keahlian atau sumber daya lainnya yang menghasilkan suatu hasil. Suatu proses mungkin dikenali oleh perubahan yang diciptakan dan hasil sebuah kinerja itu sendiri. Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis proses kerja ini mencakup proses penyelesaian tugas dan proses komunikasi tercapainya tugas pokok PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

5.3.1.2. Jumlah Kesalahan dalam menjalankan pekerjaan

Kesalahan dalam melakukan pekerjaan merupakan tidak tercapainya suatu tujuan karena adanya kesalahan informasi atau kesalahan dalam menganalisa. Kesalahan yang sering terjadi biasanya berhubungan dengan perintah-perintah dan instruksi.

Kesalahan pekerjaan yang dilakukan karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, akan dikoreksi langsung oleh kasubbag sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga tidak akan terjadi kesalahan pekerjaan lagi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tabel tanggapan responden tentang Jumlah Kesalahan dalam menjalankan pekerjaan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	29	52.7
Baik	18	32.7
Cukup	5	9.1
Tidak baik	3	5.5
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai jumlah kesalahan dalam menajalankan pekerjaan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 52.7%, yang menyatakan baik sebanyak 18 orang atau sebesar 32.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 5.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawanPT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat baik dengan jumlah kesalahan dalam menajalankan pekerjaan.

Menurut Hasibuan, dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (*ability*) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu: prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin

ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

5.3.1.3. Jumlah Jenis Pemberi Pelayanan Dalam Bekerja

Jumlah jenis pemberian pelayanan dalam bekerja berhubungan dengan loyalitas karyawan terhadap instansi. Pelayanan yang diberikan pada Bidang Sekretariat berkaitan dengan bagaimana karyawan memberikan kontribusi terhadap instansinya. Jenis pelayanan berupa pemberian informasi, dan ikut dalam sumbangsih pemikiran mengenai kebijakan-kebijakan instansi.

Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mampu memberikan hasil pekerjaan yang baik serta dapat mengungkapkan kendala dalam pekerjaan sehingga hal tersebut salah satu bentuk pelayanan dalam bekerja karena mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya maupun dengan kepala bidang. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan respondent tentang jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	30	54.5
Baik	11	20
Cukup	9	16.4
Tidak baik	5	9.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 54.5%, yang menyatakan baik sebanyak 11 orang atau sebesar 20%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 16.4% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat baik dengan jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja.

5.3.2. Aspek Kualitatif

Kualitas adalah mutu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan atasannya dengan kemauan dan kesenangan sendiri yang tumbuh dari dalam diri sendiri bukan karena dipaksa, sehingga dengan kondisi yang demikian maka akan mencapai hasil pekerjaan yang sangat efektif dan efisien. Spesifikasi

pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Yang menjadi indikator adalah ketepatan kerja, kualitas kerja dan kemampuan menganalisis data dan informasi.

5.3.2.1. Ketepatan Kerja

Ketepatan kerja yang dimaksud adalah bagaimana karyawan dapat melaksanakan kerjanya dengan tepat sesuai dengan instruksi dari pimpinan dengan pertimbangan efisiensi dan efektifitas kinerja.

Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan agenda kerja yang telah ditetapkan karena dibimbing oleh subbag masing masing lalu diawasi oleh kepala bidang sehingga kesalahan pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan bersama-sama. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai sumber daya pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan responden tentang ketepatan kerja karyawan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	10	18.2
Baik	31	56.4
Cukup	11	20
Tidak baik	3	5.4
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai ketepatan kerja karyawan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 56.4%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 18.2%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 11 orang atau sebesar 20% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 5.4% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis baik dengan ketepatan kerja karyawan.

5.3.2.2. Kemampuan Menganalisis Data Atau Informasi

Kemampuan menganalisis data dan informasi merupakan kemampuan dalam proses pengambilan keputusan. Kemampuan ini mencakup tentang informasi yang didapatkan baik dari dalam maupun luar instansi. Data dan informasi apabila dianalisis dengan baik, maka semakin akurat juga keputusan yang akan diambil.

Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis harus mampu mengatasi permasalahan dalam pekerjaan sehingga dapat kembali menyelesaikan pekerjaannya, kemudian dapat memberikan informasi yang akurat mengenai pekerjaan yang telah diagendakan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kemampuan menganalisis data atau informasi pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang

Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan responden tentang kemampuan menganalisis data atau informasi

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	33	60
Baik	10	18.2
Cukup	7	12.7
Tidak baik	5	9.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai kemampuan menganalisis data atau informasi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 60%, yang menyatakan baik sebanyak 10 orang atau sebesar 18.2%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 7 orang atau sebesar 12.7% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawanPT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat baik dengan kemampuan menganalisis data atau informasi.

5.3.2.3. Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas kerja mencerminkan mutu kinerja karyawan dalam menjalankan tugas, isi pekerjaan dan hasil pekerjaan menjadi nilai ukur utama alam kualitas

kinerja karyawan. Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat memberikan kualitas kerja yang baik, yang mana telah dinilai oleh kepala bidang karena pekerjaan yang dilakukan akan melingkup oleh kepentingan masyarakat banyak juga terutama masyarakat Kota Duri. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan responden tentang kualitas kerja karyawan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	33	60
Baik	15	27.3
Cukup	5	9.1
Tidak baik	2	3.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan yaitu responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 60%, yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 27.3%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 3.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri

Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat baik dengan kualitas kerja karyawan.

5.3.3. Ketepatan Waktu

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan waktu merupakan standarisasi yang menjadi ukuran keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dimana karyawan harus konsisten terhadap semua pekerjaannya. Yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah masuk dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan ketaatan terhadap aturan. Berikut dapat dilihat hasil tanggapan responden pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

5.3.3.1. Masuk dan Pulang Tepat Waktu

Waktu merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi. Dengan adanya ketentuan waktu dalam memulai dan mengakhiri pekerjaan, maka semua kegiatan dapat tersusun dengan baik. Waktu dalam hal ini mencakup juga dengan kedisiplinan karyawan dalam mentaati aturan yang diberikan oleh organisasi.

Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat masuk dan pulang tepat waktu karena ada system absen yang diterapkan di kantor sehingga jika karyawan tidak dapat disiplin maka akan dikenakan sanksi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai masuk dan pulang tepat waktu karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan responden tentang masuk dan pulang tepat waktu

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	31	56.4
Baik	11	20
Cukup	8	14.5
Tidak baik	5	9.1
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai masuk dan pulang tepat waktu yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 56.4%, yang menyatakan baik sebanyak 11 orang atau sebesar 20%, kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 14.5% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sangat baik dengan masuk dan pulang tepat waktu.

5.3.3.2. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Salah satu penentu sebagai tolak ukuran karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak

bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena dibimbing langsung oleh kepala bidang agar pekerjaan tidak terjadi kesalahan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	16	29.1
Baik	31	56.4
Cukup	6	10.9
Tidak baik	2	3.6
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 16 orang atau sebesar 29.1%, sedangkan responden yang menyatakan baik sejumlah 31 orang atau sebesar 56.4%, selanjutnya yang menyatakan cukup sejumlah 6 orang atau sebesar 10.9%,

kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau 3.6% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis baik dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas. Penyelesaian kinerja tepat waktu menyatakan bahwa semakin baiknya kuantitas kinerja karyawan dalam suatu instansi. Semakin sedikit waktu yang digunakan menyatakan tingkat kemampuan dan kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya.

5.3.3.3. Ketaatan terhadap aturan

Keataatan dalam sebuah instansi merupakan factor yang menjadi tolak ukur bisa atau tidaknya karyawan bertahan dalam organisasi. Dalam melaksanakan kegiatan di sebuah instansi sangat diperlukan keteraturan pelaksanaan tugas dan fungsi untuk setiap bagian atau untuk setiap personil dengan memperhatikan disiplin waktu dan aturan yang harus ditaati.

Semua karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis harus mentaati peraturan yang berlaku terutama peraturan jam kerja yang telah ditetapkan, karena apabila karyawan disiplin maka pekerjaan yang akan dilakukan juga akan selesai dengan baik dan tepat waktu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketaatan terhadap aturan maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.25
Tanggapan responden mengenai Ketaatan terhadap aturan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat baik	13	23.6
Baik	34	61.8
Cukup	5	9.1
Tidak baik	3	5.5
Sangat tidak baik	-	-
Total	55	100

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai Ketaatan terhadap aturan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 61.8%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 23.6%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 9.1% selanjutnya yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 5.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis baik dengan ketaatan terhadap aturan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, yaitu :

Tabel. 5.26
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai kinerja pada PT. Bank
Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten
Bengkalis

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Proses Kerja	13	34	5	3	-	222
2.	Jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan.	29	18	5	3	-	238
3.	Jumlah jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.	30	11	9	5	-	231
4.	Ketepatan kerja	10	31	11	3	-	213
5.	Kualitas kerja	33	10	7	5	-	236
6.	Kemampuan menganalisis data atau informasi	33	15	5	2	-	244
7.	Masuk dan Pulang tepat waktu	31	11	8	5	-	233
8.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	16	31	6	2	-	226
9.	Ketaatan terhadap aturan	13	34	5	3	-	222
Total Skor							2065

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable kinerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2065. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 55 = 2475$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 55 = 495$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2475 - 495}{5} = \frac{1980}{5} = 396$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable kinerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik	= 2079 - 2475
Baik	= 1683 - 2079
Cukup	= 1287 - 1683
Tidak Baik	= 891 - 1287
Sangat Tidak Baik	= 495 - 891

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kinerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berada pada kategori baik.

5.4. Pengaruh Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

5.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

a. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor

total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r =$ positif (+), jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 55 orang responden dengan memberikan 29 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisisioner yang diberikan kepada karyawan dibagi kedalam tiga variabel yaitu : variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05\%$), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.27
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Kepemimpinan	X1	0.650	0.220	Valid
	X2	0.575	0.220	Valid
	X3	0.612	0.220	Valid
	X4	0.605	0.220	Valid
	X5	0.563	0.220	Valid
	X6	0.626	0.220	Valid
	X7	0.621	0.220	Valid
	X8	0.441	0.220	Valid
	X9	0.597	0.220	Valid
	X10	0.616	0.220	Valid
	X11	0.560	0.220	Valid
Kinerja	Y1	0.536	0.220	Valid
	Y2	0.353	0.220	Valid
	Y3	0.482	0.220	Valid
	Y4	0.532	0.220	Valid
	Y5	0.606	0.220	Valid
	Y6	0.680	0.220	Valid
	Y7	0.733	0.220	Valid
	Y8	0.547	0.220	Valid
	Y9	0.736	0.220	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 55 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.220 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.28
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
Kepemimpinan	0.834
Kinerja karyawan	0.844

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.4.2. Analisis Regresi Sederhana

Faktor yang mempengaruhi kinerja Kinerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis adalah faktor kepemimpinan otokratis. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

A = Sangat Baik / Sangat Memuaskan, nilainya 5

B = Baik / Memuaskan, nilainya 4

C = Cukup Baik/ Cukup Memuaskan, nilainya 3

D = Tidak Baik / Tidak Memuaskan, nilainya 2

E = Sangat Tidak Baik/ Sangat tidak Memuaskan, nilainya 1

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi pengaruh kepemimpinan otokratis terhadap kinerja kinerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja kinerja

a = Konstanta

X = Kepemimpinan otokratis

b = Koefisien Regresi

ϵ = Faktor lain- lain/ Epsilon

Tabel 5.29

Hasil Perhitungan Regresi Analisa Pengaruh Kepemimpinan otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.167	2.237		2.310	.025
	kepemimpinan_otokratis	.414	.053	.732	7.830	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan

menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 5.167 + 0.414X + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel kepemimpinan otokratis yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel X di tingkatkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X mewakili variabel kepemimpinan otokratis memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0.414 terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan kepemimpinan otokratis sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis akan meningkat menjadi 41.4%.

5.4.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan dengan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang disimbolkan dengan (R^2) merupakan ukuran kesesuaian garis linier sederhana terhadap satu data. Dalam mencari hasil perhitungan nilai (r) dan (R^2) ini menggunakan program komputer SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.30
Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.528	2.20494	1.772

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan_otokratis

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan otokratis mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan variabel terikat yaitu kinerja kinerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0.732.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.536 hal ini menunjukkan 53.6% perubahan terhadap faktor kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sedangkan 46.4% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.4.4. Uji -t

Uji - t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho dapat diterima apabila t - hitung $<$ dari t - tabel

Hi dapat diterima apabila t - hitung $>$ dari t - tabel

Tabel 5.31
Hasil Perhitungan Uji-t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.167	2.237		2.310	.025
	kepemimpinan_otokratis	.414	.053	.732	7.830	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung $>$ t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa : $DF = n - k = 55 - 1 = 54$ $\alpha = 0.05$ Maka $(0.05; 54)$ adalah 1.676

Dengan demikian untuk variabel kepemimpinan otokratis (X), t hitung adalah 4.732 sedangkan t -tabel yaitu $(0.05; 54) = 1.676$ karena t hitung (7.830) $>$ dari t tabel (1.676) maka H_0 signifikan. Dengan demikian variabel kepemimpinan otokratis (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini disajikan beberapa kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan analisa tentang pengaruh kepemimpinan otokratis terhadap kinerja kinerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

6.1 Kesimpulan

1. Hasil tanggapan responden mengenai kepemimpinan otokratis pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang terdiri dari indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, pengawasan melekat dan penerapan sanksi dalam kategori berpengaruh.
2. Hasil tanggapan responden mengenai kinerja kinerja pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang terdiri dari indikator kualitas dan kuantitas kerja dalam kategori berpengaruh.
3. Untuk variabel kepemimpinan otokratis (X), t hitung adalah 4.732 sedangkan t-tabel yaitu $(0.05;54) = 1.676$ karena t hitung $(7.830) >$ dari t tabel (1.676) maka H_0 signifikan. Dengan demikian variabel kepemimpinan otokratis (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.
4. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.536 hal ini menunjukkan

53.6% perubahan terhadap faktor kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sedangkan 46.4% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu :

1. Pimpinan sebaiknya lebih melakukan pengawasan terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan agar karyawan juga merasa diperhatikan dan dihargai sehingga dapat mencegah kesalahan dalam pekerjaan.
2. Pimpinan sebaiknya dapat menjalin hubungan baik dan harmonis dengan karyawan misalnya dengan memberikan pembinaan kepada karyawan secara langsung sehingga karyawan merasa nyaman dengan sikap tegas pimpinan sehingga komunikasi juga dapat terjalin dengan baik.
3. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan juga hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja, misalnya adanya pemberian bonus atau tambahan insentif sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
4. Pimpinan hendaknya dapat memberikan contoh sikap disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga karyawan dapat mencontoh sikap pimpinan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya manusia, Human Resource Management. Jilid 1, edisi ketujuh. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Dharma Agus, 2000, Manajemen Prestasi Kerja, Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2002, Manajemen Sumber Dya Manusia, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2002, Manajemen Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2000, Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Manullang, 2002, Pengembangan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Minardi, 2001. Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nitisemito, S., Alex . 2000, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Prof. DR. Soekijat, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta
- Prijodarminto, S, 2004, Disiplin Kiat Menuju Sukses, Pradya Paramita, Jakarta
- Rivai Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2001, Kinerja Karyawan, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Soegeng Prijodarminto, 2006, Disiplin Kita Menuju Sukses, Cetakan Ke-3, PT. Pradya Paramita, Jakarta.

Siagian, P Sondang, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revesi, Bumi Aksara, Jakarta,

Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Tiga, Penerbit STIE ykpn, Yogyakarta.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK NEGARA INDONESIA TBK CABANG DURI KECAMATAN MANDAU KABUPATEN BENGKALIS

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



DISUSUN OLEH

ROBBY AFRIANTO

NPM : 125210865

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2018