

**Pengaruh Kepemimpinan Manager Cabang
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia
(Studi Pada Kantor Cabang Utama Pacitan)**

Vodi Yullyandri Saputra^{1*}, Tiara Yuli Resita^{2*}
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya^{1,2}

*Alamat email penulis koresponden: vodisaputraa@gmail.com
tiarayuliresita@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh leadership branch manager terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan data kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan menggunakan media kuisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 25. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan dari PT. Bank Negara Indonesia Tbk yang ada di Pacitan dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 21 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan leadership terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasil ini merepresentasikan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan. Oleh sebab itu, leadership yang dimiliki oleh pimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan perusahaan.

Kata kunci: *leadership, branch manager, purposive sampling*

PENDAHULUAN

Bank merupakan lembaga keuangan yang umumnya berfungsi sebagai penghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat. Bank berasal dari bahasa Italia “Banca” yang memiliki arti tempat penukaran uang. Bank menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk jaminan atau kredit. Bank mempunyai peranan penting dalam pemerintahan, tidak hanya untuk kegiatan di atas, tetapi dapat berfungsi sebagai penyedia jasa pembayaran listrik, air, tagihan pribadi, pembayaran belanja online, dan lain sebagainya.

Bank juga dikatakan sebagai lembaga keuangan masyarakat yang memegang peranan penting dalam sistem perekonomian, sehingga bank dapat dikatakan sebagai sistem keuangan yang dapat menerima dana dari masyarakat berupa tabungan, giro, deposito, dan lain sebagainya. Dana tersebut kemudian akan dikembalikan oleh pihak bank kepada masyarakat berupa kredit. Penting diketahui bahwa kegiatan utama bank yang sangat penting yaitu menyalurkan kredit kepada masyarakat, baik kredit perorangan, kredit lembaga, atau kredit perusahaan. Dari kredit tersebut bank memiliki penghasilan berupa bunga dari kredit nasabah, sehingga bunga dari kredit adalah pendapatan utama bank.

Dalam sebuah perbankan sumber daya manusia adalah kunci dari semua kegiatan operasional dijalankan. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perusahaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2014, halm 14). Menurut Handari Nawawi dalam Sunyoto sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Suntoyo, 2012, hal. 3)

Kepemimpinan yaitu kemampuan pimpinan perusahaan dalam mempengaruhi,

mengajak serta menggerakkan karyawannya untuk melaksanakan tujuan perusahaan guna mencapai tujuan. *Branch Manager* memiliki peran sangat penting dan sentral untuk sebuah perbankan, dimana pemimpin harus mampu menjadi penengah bagi karyawannya, menyamakan persepsi, serta visi dan misi dari karyawannya. Untuk meningkatkan dan mencapai tujuan bersama perlu adanya peningkatan serta membangun sumber daya manusia di dalam perusahaan serta mampu mengikuti arahan atau instruksi pemimpin. Seorang *Branch Manager* harus mampu menciptakan atau memberikan suasana yang positif untuk memberikan dampak positif pula terhadap karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas diri serta memberikan hal terbaik untuk perusahaan.

Branch Manager memiliki cara tertentu untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang dianggap paling efektif, ini disebut gaya kepemimpinan. Perusahaan harus memiliki kinerja, dimana kinerja tersebut digunakan sebagai indikator baik atau buruknya pengambilan keputusan *Branch Manager* dalam mengambil keputusan. Jika perusahaan mempunyai kinerja yang bagus dan tinggi akan memberikan keuntungan yang besar, sebaliknya jika perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya menurun akan memberikan dampak penurunan laba perusahaan. Kinerja dapat digunakan sebagai pengukur efektif dan efisien manager dalam mencapai visi misi serta tujuan yang memadai.

Setiap *Branch Manager* di industri perbankan memiliki karakteristik tersendiri. Seorang pemimpin harus memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung kode etik profesi secara konsisten, karena dalam sebuah bisnis lembaga keuangan adalah bisnis kepercayaan (*trust*). Berhasilnya perbankan dalam menumbuhkan dan mengembangkan peran bank ini tidak lepas dari *Branch Manager* pada bank tersebut. *Branch Manager* harus bisa membina, menggerakkan, dan membantu mengerahkan segala potensi yang dimiliki karyawannya sehingga dapat dikatakan bahwa berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan juga tergantung peran dari pemimpin (*Branch Manager*).

Supaya perusahaan mencapai kinerja yang maksimal, setiap karyawan diharapkan harus dapat mematuhi perintah dan aturan yang sudah ditetapkan oleh pemimpin. Hal ini dipergunakan untuk tercapainya visi dan misi yang sudah ditetapkan perusahaan. Dengan karyawan perusahaan mematuhi aturan yang diberikan pimpinan, bisa diharapkan kedepannya kinerja yang dihasilkan dapat tercapai secara maksimal oleh perusahaan. Jika membahas tentang peningkatan kinerja, etos kerja sering disangkut pautkan. Etos kerja diartikan sebagai perilaku kerja yang etis. Etos yang berporoskan etika dapat menjadikan kebiasaan yang baik dan harus dilakukan di dunia kerja. Dalam organisasi etos kerja dapat mencakup motivasi yang bisa menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku dan standar standar yang menjadi dasar perilaku dan nilai nilai yang diadopsi individu manusia di dalam perusahaan.

Hubungan yang sangat erat berkaitan antara kinerja karyawan dengan *Branch Manager*, karena kesuksesan pimpinan dalam menggerakkan karyawannya untuk mendapatkan tujuan yang sudah ditargetkan bergantung kepada kewibawaan serta pemimpin juga bisa menciptakan semangat dalam diri sendiri maupun diri setiap karyawannya, kolega, bahkan atasan pimpinan itu sendiri. Jika andil peran *Branch Manager* kurang bisa menciptakan komunikasi yang baik serta pembinaan terhadap pegawai menyebabkan tingkat kinerja karyawan yang rendah.

Suasana yang baik di dalam organisasi perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan, disiplin masuk kerja, tidak bermalas malasan dalam bekerja yang membuat kinerja pegawai tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengaruh Kepemimpinan

Setiap pemimpin (*Leader*) dalam menentukan gaya kepemimpinannya harus mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang sedang terjadi. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin (*Leader*) yang efektif serta dapat mempengaruhi karyawannya, agar mengikuti seluruh arahan yang diberikan. Menurut Miftah Thoha (2010:49) dalam Jurnal Adad Danurta (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Bersangkutan pula dengan Bank Negara Indonesia Tbk. Cabang Utama Pacitan yang saat ini sedang berkembang maka dibutuhkan pula pemimpin untuk menggerakkan roda lembaga, agar lembaga dapat berjalan dengan baik sesuai visi dan misi yang dimilikinya.

Adapun indikator pengaruh *Leadership Branch Manager* Cabang Utama Pacitan terhadap kinerja karyawan antara lain:

1. Hubungan baik dengan karyawan
2. Kebebasan memberikan pendapat
3. Memberikan bimbingan dan arahan
4. Suasana kerja kondusif
5. Apresiasi karyawan
6. Target kerja realistis
7. Fokus pencapaian target
8. Komitmen kualitas kerja
9. Pekerjaan tepat waktu
10. Bekerja sesuai asas berlaku
11. Pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan

2. Kinerja Karyawan.

Adhari (2020:7) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019:54) , mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang diamati dan di evaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Indikator kinerja karyawan dalam pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan antara lain :

1. Menyelesaikan pekerjaan
2. Bekerja sesuai prosedur
3. Mampu bekerja sama
4. Inisiatif dalam bekerja
5. Mempertanggungjawabkan tugas
6. Hadir tepat waktu

3. Leadership

Leadership atau yang dikenal dalam bahasa Indonesia dengan istilah “kepemimpinan” merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk melakukan kegiatan agar menggapai tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin harus mengarahkan orang-orang yang berada dibawahnya agar bekerja dengan baik dan terstruktur supaya dapat menggapai tujuan yang telah ditentukan bersama-sama. Menjadi seorang pemimpin memiliki kepribadian dan watak sendiri sehingga hal ini yang membuat dirinya terlihat berbeda dari orang-orang dibawahnya.

Menurut Kartono (2010), pemimpin itu memiliki mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya, Sebagaimana kita ketahui bahwa pemimpin harus mampu memotivasi anggota organisasinya untuk membuat perbaikan-perbaikan mutu. Dari gaya hidup diatas, akan memunculkan beberapa tipe gaya kepemimpinan, antara lain :

a. Demokratis

Demokratis merupakan kondisi dimana pimpinan yang akan mengambil keputusan dengan tetap mempertimbangkan semua pendapat yang diajukan oleh orang lain / bawahannya.

b. Autokratis

Autokratis merupakan kondisi dimana pimpinan yang akan mengambil keputusan tanpa meminta ataupun mempertimbangkan pendapat baik dari bawahan/orang lain.

c. Transformational

Transformational merupakan kondisi dimana pimpinan ingin melakukan perubahan yang besar dalam organisasi. Pemimpin biasanya melakukan usaha besar agar dapat meraih keuntungan yang lebih besar.

d. Transaksional

Transaksional merupakan kondisi dimana pimpinan lebih mengutamakan kinerja tim secara keseluruhan. Karyawan akan bekerja sesuai dengan *job desk* nya masing-masing tanpa merubah apapun karena dinilai sudah berjalan stabil.

4. Branch Manager

Branch Manager yang dalam bahasa Indonesia memiliki arti “pemimpin cabang” merupakan level tertinggi yang berada di suatu perusahaan cabang. *Branch Manager* bertanggung jawab penuh terhadap seluruh kegiatan yang terjadi di kantor cabang yang di pimpinnya. *Branch manager* juga bertanggung jawab langsung kepada *area head* dan direksi. *Branch manager* harus mampu mendorong karyawannya agar dapat mencapai tujuan tertentu dengan optimal. *Branch Manager* juga harus bisa menciptakan suasana kerja dan lingkungan kerja yang positif agar para karyawan bekerja dengan baik dan maksimal tanpa merasa adanya tekanan. Branch manager memiliki fungsi utama yakni sebagai pemimpin dan penanggung jawab penuh terhadap perusahaan yang dipimpninya. *Branch manager* memiliki beberapa tugas antara lain :

1. Mengordinasikan dan mengontrol seluruh kegiatan operasional di kantor cabang.
2. Memimpin seluruh kegiatan yang dilakukan di kantor cabang
3. Mengevaluasi kinerja pada kantor cabang
4. Memberikan pengarahan dan solusi terhadap masalah yang ada pada kantor cabang

5. Menilai karyawan yang berada di kantor cabang.
6. Memberikan pelatihan terhadap karyawan.

Branch manager memiliki tanggung jawab yang sangat besar terhadap perusahaan yang dipimpinnya. Ketika kantor cabang yang dipimpinnya memiliki masalah, *Branch manager* lah yang akan bertanggung jawab langsung kepada kantor pusat. Berikut beberapa tanggung jawab *Branch manager* antara lain :

1. Mempertahankan kinerja dan pencapaian kinerja kepada pimpinan pusat.
2. Mengembangkan target dan rencana bisnis kantor cabang di periode mendatang.
3. Mengelola dana anggaran dan mengalokasikan dana dengan tepat.
4. Mematuhi standar etika yang tinggi dan mematuhi semua aturan ataupun hukum yang berlaku
5. Memperkuat jaringan untuk meningkatkan reputasi cabang dan perusahaan
6. Berbagi pengetahuan dengan kantor pusat maupun kantor cabang lain tentang praktik yang efektif.

5. Kinerja karyawan

Karyawan merupakan orang-orang yang bekerja pada sebuah kantor maupun instansi atau lembaga dengan bertujuan untuk mendapatkan gaji atau upah. Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting yang harus di perhatikan agar perusahaan mencapai hasil yang maksimal dan dapat meraup keuntungan yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja. Suatu proses manajemen dari hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur.

Karyawan dibagi menjadi beberapa jenis, antara lain :

1. Karyawan tetap : Karyawan tetap merupakan pekerja yang memiliki perjanjian atau kontrak dengan perusahaan maupun lembaga atau instansi dalam jangka waktu yang tidak di tetapkan atau bisa disebut permanen.
2. Karyawan tidak tetap :Karyawan tidak tetap merupakan pekerja yang umumnya dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan biasanya diberi jangka waktu sesuai dengan kesepakatan. Karyawan tidak tetap dapat diberhentikan jika sudah tidak dibutuhkan lagi oleh perusahaan.
3. Karyawan swasta :Karyawan swasta merupakan pekerja yang berada di lingkup instansi/perusahaan non pemerintahan sesuai dengan kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Metodologi penelitian merupakan sebuah ilmu yang mempelajari tentang penelitian. Penelitian sendiri merupakan kegiatan mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis serta menyajikan data yang harus dilakukan secara sistematis dan objektif untuk menyelesaikan permasalahan atau hipotesis agar dapat di ketahui secara umum.

Metodologi penelitian disesuaikan dengan bidang yang akan diteliti. Metodologi penelitian akan mengarahkan peneliti dengan tepat dan sesuai dengan apa yang diteliti. Metodologi penelitian dibagi dalam dua jenis, yaitu metodologi penelitian kualitatif dan metodologi penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif yang mana peneliti menggunakan angka dan statistik dalam

pengumpulan dan menganalisis data agar mendapat hasil tujuan. Metode ini berdasar pada item kuisioner yang disebar pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia, TBK. Kantor Cabang Utama Pacitan dengan mengacu pada poin-poin umum dan jurnal UI PT. KAI DAOP 1 Jakarta.

Metodologi penelitian pastinya harus menggunakan data yang terbilang valid dan nyata agar penelitian dapat mencapai tujuan yang optimal. Data dalam metodologi penelitian dibagi menurut cara memperolehnya. Ada 2 jenis data yaitu :

1. Data primer : Data primer merupakan data yang di peroleh dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari objek penelitian.
2. Data sekunder : Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer yang langsung didapatkan dari objek yang diteliti. Data juga dibagi menjadi 2 jenis berdasarkan dari sumber yang didapat, antara lain :

1. Data internal : Data internal merupakan perolehan data yang menggambarkan keadaan dan aktivitas di dalam sebuah organisasi maupun instansi.
2. Data Eksternal : Data eksternal merupakan perolehan data yang menggambarkan keadaan dan aktivitas di luar organisasi maupun instansi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data internal dan eksternal yang menggambarkan kondisi baik dari dalam maupun luar perusahaan. Data juga dibagi menjadi 2 jenis berdasarkan waktu pengumpulannya, antara lain :

1. Cross section/insidental : Cross section/insidental merupakan data yang dikumpulkan pada waktu tertentu.
2. Data berkala/*time series* : Data berkala/*time series* merupakan data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu agar dapat menggambarkan perkembangan keadaan/kegiatan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data Cross section/Insidental yang mana data yang peneliti kumpulkan hanya pada waktu tertentu saja.

Di dalam metodologi penelitian, tentunya terdapat variabel variabel yang akan diteliti. Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian, biasa disebut sebagai faktor atau gejala penelitian yang akan diteliti. Dalam, kata lain, Variabel penelitian merupakan karakter, atribut, atau segala sesuatu yang terbentuk, atau menjadi perhatian dan terfokus yang memiliki nilai dalam suatu penelitian kemudian ditarik hasil penelitiannya sebagai kesimpulan. Dalam metodologi penelitian, Variabel dibagi menjadi beberapa jenis variabel, yaitu :

1. Variabel bebas : Variabel bebas atau yang biasa disebut dengan *independent variable* merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari variabel terikat. Variabel ini biasanya dinotasikan dengan huruf **X**.
2. Variabel terikat : Variabel terikat atau yang biasa disebut dengan *dependent variable* merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini biasanya dinotasikan dengan huruf **Y**.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan pengaruh leadership branch manager sebagai variabel bebas (Variabel X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Variabel Y).

Definisi Operasional

a. Pengaruh *Leadership* (X)

Setiap pemimpin (*Leader*) dalam menentukan gaya bkepemimpinannya harus mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang sedang terjadi. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin (*Leader*) yang efektif serta dapat mempengaruhi karyawannya, agar mengikuti seluruh arahan yang diberikan. Menurut Miftah Thoha (2010:49) dalam Jurnal Adad Danurta (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Sedangkan menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun indikator pengaruh *Leadership Branch Manager* Cabang Utama Pacitan terhadap kinerja karyawan antara lain:

1. Hubungan baik dengan karyawan
2. Kebebasan memberikan pendapat
1. Memberikan bimbingan dan arahan
3. Suasana kerja kondusif
4. Apresiasi karyawan
5. Target kerja realistis
6. Fokus pencapaian target
7. Komitmen kualitas kerja
8. Pekerjaan tepat waktu
9. Bekerja sesuai asas
10. Pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan

b. Kinerja Karyawan (Y)

Adhari (2020:7) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019:54) , mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang diamati dan di evaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja. Suatu proses manajemen dari hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur.

Indikator kinerja karyawan dalam pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan antara lain :

1. Menyelesaikan pekerjaan
2. Bekerja sesuai prosedur
3. Mampu bekerja sama
4. Inisiatif dalam bekerja
5. Mempertanggungjawabkan tugas
6. Hadir tepat waktu

UJI HIPOTESIS

Apakah *Leadership Branch Manager* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Umum Pacitan ?

KRITERIA PENELITIAN

Kriteria Penelitian merupakan poin-poin yang berisikan tentang nilai-nilai yang baik untuk memenuhi persyaratan agar menjadi penelitian yang konkrit. Penelitian yang baik harus memiliki sifat yang sistematis dan logis agar penelitian mencapai hasil yang maksimal. Dalam penelitian ini, kami memiliki kriteria penelitian dari segi responden yang kami teliti hanya mencakup seluruh karyawan Bank Negara Indonesia kantor cabang umum pacitan. Jika data dari responden tidak sesuai, maka kami nyatakan kuisisioner tidak sah.

TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini kami lakukan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Pacitan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dengan waktu dari tanggal 3 Desember 2023 - 29 Desember 2023.

POPULASI DAN SAMPEL

a. Populasi

Penelitian ini kami lakukan pada seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Utama Pacitan

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive Sampling*, dimana peneliti memilih sampel sesuai dengan pengetahuan peneliti terhadap penelitian atau berdasarkan tujuan atau masalah dari penelitian.

c. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis F dan Uji hipotesis T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas

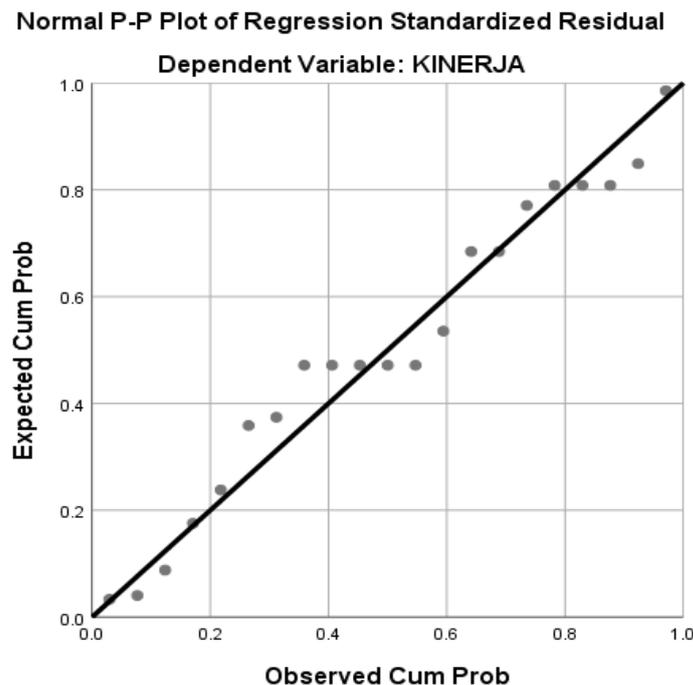
Tabel 1. Uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Status	Cronbach Alpha	rtabel	Status
Leadership (X1)	X1.1	.709	.4821	Valid	.956	.4821	Reliabel
	X1.2	.873	.4821	Valid			
	X1.3	.798	.4821	Valid			
	X1.4	.825	.4821	Valid			
	X1.5	.523	.4821	Valid			
	X1.6	.771	.4821	Valid			
	X1.7	.873	.4821	Valid			
	X1.8	.873	.4821	Valid			
	X1.9	.741	.4821	Valid			
	X1.10	.870	.4821	Valid			
	X1.11	.870	.4821	Valid			

Kinerja (Y)	Y1	.593	.4821	Valid	.958	.4821	Reliabel
	Y2	.638	.4821	Valid	.957	.4821	Reliabel
	Y3	.602	.4821	Valid	.958	.4821	Reliabel
	Y4	.699	.4821	Valid	.956	.4821	Reliabel
	Y5	.778	.4821	Valid	.955	.4821	Reliabel
	Y6	.688	.4821	Valid	.956	.4821	Reliabel

Tabel 1 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas. Dapat dilihat bahwa nilai *alpha Cronbach* Untuk setiap pernyataan >0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

- b. Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas
- P-Plot



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber : Data olahan SPSS

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

- c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terhadap masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apalagi nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak

terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 . Uji Multikolinieritas

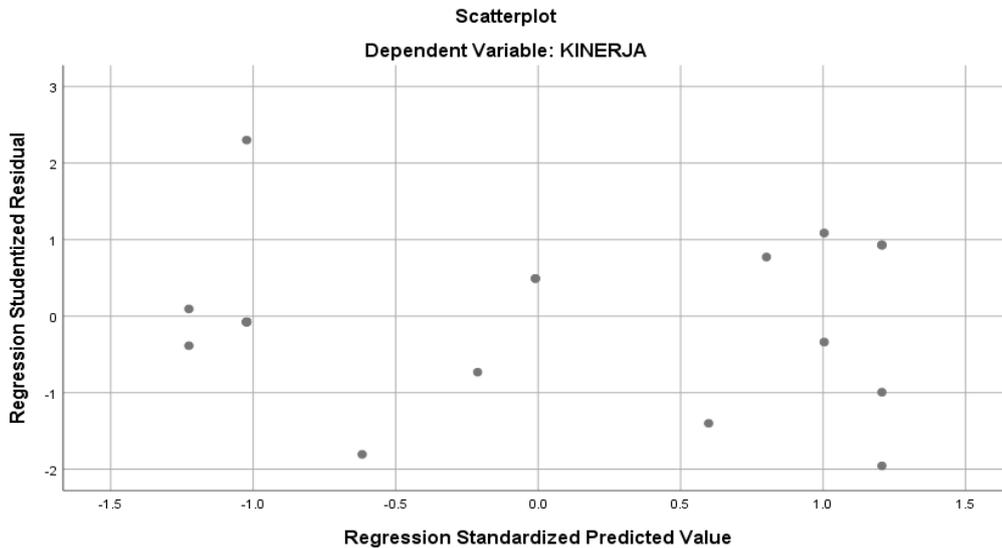
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.420	.826		1.721	.102		
KEPEMIMPINAN	.652	.184	.630	3.536	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Leadership (X1) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

d. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 . Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS

Gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja (Y).

e. Uji F (Smultan)

**Tabel 2. Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.708	1	1.708	12.502	.002 ^b
	Residual	2.596	19	.137		
	Total	4.304	20			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 25.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,002 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa *Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

f. Uji T (Parsial)

Tabel 3. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.420	.826		1.721	.102		
KEPEMIMPINAN	.652	.184	.630	3.536	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0.002 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan menolak Ho atau *Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

g. Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.365	.36964

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa *Leadership Branch Manager* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor seperti kepedulian atasan terhadap bawahan yang akan membuat bawahan merasa lebih dihargai sehingga meningkatkan kinerja personal dari bawahan tersebut.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

Leadership Branch Manager berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Isvandiyari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 253-270.
- Aprilia, R., & Prihatini, A. E. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan K3 terhadap kinerja karyawan bagian teknik PT. PLN (PERSERO) UPJ-Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1-5.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(3).
- Bawarodi, M., Tewal, B., & Raintung, M. C. (2017). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Pambudi, T., Ningsih, D. S., & Taufiqurrahman, T. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Kota Dumai* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.