

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK INDONESIA CABANG PEKANBARU

Oleh :

Riadi Setiawan

Email:riadisetiawan93@gmail.com

Dosen Pembimbing : Endang Sutrisna

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to analyze the transformational leadership style and its influence on the performance of Bank Indonesia employees Pekanbaru Branch. Transformational leadership style as a variable (X), and employee performance as a variable (Y).

The method in this research is descriptive and quantitative using SPSS 20 program, where the sample used is Bank Indonesia employee which amounted to 50 people and data collection technique through questionnaire.

The results of analysis using validity test, reliability test, test of determination of simple linear regression test and t test. So it can be concluded that the leadership style transformational significant effect on the performance of Bank Indonesia employees Pekanbaru Branch.

Keywords: *Transformational Leadership Style, and Employee Performance.*

A. Pendahuluan

Seiring dengan era globalisasi, persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif sehingga mengakibatkan perubahan lingkungan bisnis dan organisasi berjalan sangat cepat dan tidak pasti. Kondisi demikian menuntut setiap organisasi berbenah diri untuk dapat menangkap peluang dan menyesuaikan diri dari tuntutan global. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal. Oleh karena itu, keberadaan karyawan dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam perkembangan produktifitas perusahaan sehingga

perusahaan harus menciptakan gaya kepemimpinan yang tepat agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja karyawan (prestasi) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya, serta menciptakan peran pemimpin yang mampu

memotivasi karyawan agar memiliki semangat yang tinggi.

Ada berbagai teori yang menjelaskan tentang perilaku pemimpin atau gaya pemimpin. Burns (1978, dikutip dalam Yuki, 1989) mengajukan sebuah teori kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menekankan pada rasionalitas dan emosi dalam memotivasi perilaku bawahan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya mengetahui kebutuhan bawahan, tetapi berusaha mengungkit kebutuhan dari tingkat yang rendah ke kebutuhan yang lebih tinggi untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi. Kepemimpinan ini dipercaya akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan perubahan.

Menurut Bass dan Avolio (1994) dalam Ismail et al., (2011), gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang ingin mengembangkan potensi penuh bawahannya, kebutuhan yang lebih tinggi, sistem nilai yang baik, moralitas dan motivasi. Dengan kepemimpinan transformasional, para pegawai merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih baik dari yang diharapkan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini tidak terlepas dari gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Robbin (2003) menyatakan bahwa pemimpin yang berorientasi pada karyawan memiliki hubungan dengan kinerja dari kelompok

kerja. Selain itu kepemimpinan transformasional mampu dengan baik mengubah nilai dalam mengembangkan dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan. Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memiliki kepintaran emosional yang tinggi dan mampu juga memotivasi secara moral untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi Mudhiarti (2004).

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa nyaman atau tidak saat bekerja di perusahaan tersebut. Organisasi selalu melakukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia agar mendapat orang yang tepat sesuai dengan jabatannya. Pada fungsi manajemen organisasi kepemimpinan merupakan salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin adalah perilaku atau gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan transformasional mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target. Hal tersebut didukung oleh Chen (2004) yang menyatakan bahwa dukungan tinggi yang ditujukan oleh pimpinan

perusahaan mampu memberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target.

Dalam melihat fenomena tersebut penulis akan melihat pada sebuah organisasi perusahaan milik pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara besar di Indonesia yaitu Bank Indonesia Cabang Pekanbaru. Bank Indonesia merupakan salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peranan yang sangat besar dalam keadaan Perekonomian Indonesia. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru merupakan perpanjangan tangan dari kantor pusat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun tugas pokok yang harus dilakukan oleh Kantor Perwakilan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru (KPwBI) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan masukan kepada Kantor Pusat tentang kondisi ekonomi dan keuangan daerah di wilayah kerjanya.
2. Melaksanakan kegiatan operasional sistem pembayaran tunai dan/atau non tunai sesuai dengan kebutuhan ekonomi daerah di wilayah kerjanya.
3. Melaksanakan pengawasan terhadap perbankan di wilayah kerjanya.
4. Memberikan saran kepada Pemerintah Daerah mengenai kebijakan ekonomi daerah, yang didukung dengan penyediaan informasi berdasarkan hasil kajian yang akurat. Keikutsertaan pegawai dalam organisasi diatur dengan adanya pembedaan pemberian wewenang dan tanggung jawab (suyadi:2008). Dengan demikian wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada masing-masing pegawai, seyogyanya kinerja mereka harus baik.
5. Mengelola sumber daya internal yang dibutuhkan sebagai faktor

pendukung terlaksananya fungsi-fungsi utama.

Oleh karena itu Kepala Bank Indonesia Cabang Pekanbaru sebagai pemimpin perannya sangat penting untuk menjadi pendorong dan penyemangat para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan seorang Kepala Bank Indonesia harus mampu meningkatkan kinerja para pegawai atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin begitu juga sebagai Kepala Bank Indonesia harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan pegawai tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha agar nasihat, saran dan jika perlu perintahnya diikuti oleh para bawahan. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinnya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu para pegawai berkembang menjadi pegawai yang profesional.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti sudah melakukan perbincangan dengan salah seorang karyawan, dimana menurut karyawan tersebut masih terdapat kekurangan karyawan dalam bekerja yang mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja. Salah satunya adalah adanya beberapa karyawan yang kadang untuk menyelesaikan pekerjaannya karyawan selalu melakukan lembur sampai malam hari di kantor.

Berdasarkan gejala dan fenomena diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN

TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK INDONESIA CABANG PEKANBARU”.

B. Rumusan Masalah

Pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional pada Bank Indonesia Cabang Pekanbaru diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal atas kinerja karyawannya tersebut. Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :”Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru?”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah apa yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional Bank Indonesia Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui Kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

1. Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan jenjang pendidikan strata satu program studi administrasi bisnis.
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan, mengevaluasi, dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
3. Bagi penulis dapat mengaplikasikan ilmu dengan membandingkan teori-teori yang diperoleh penulis selama perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya diperusahaan.

4. Sebagai bahan informasi dan referensi dalam penelitian selanjutnya.

D. Kerangka Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Hempphill & Coons (1957), dalam Yukl (2009) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, D. Kats & Khan (1978), dalam Yukl (2009) kepemimpinan pengaruh tambahan yang melebihi dan berada diatas kebutuhan mekanis dan mengarahkan organisasi secara rutin. Jacob & Jaques (1990), dalam Yukl (2009) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan.

2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass(1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Menurut Yukl (1989:224) dengan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek terhadap pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mencakup upaya perubahan terhadap bawahan atau karyawan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dari karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti potensi kerja yang ingin dicapai seseorang. Kinerja karyawan merupakan kajian mengenai perilaku yang berkaitan dengan kemampuan karyawan yang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Mangkunegara (2002), bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2002), mengemukakan bahwa kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Selain itu kinerja karyawan juga sebagai tingkat pencapaian persyaratan kerja.

E. HIPOTESIS

Menurut Sekaran (2006), hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono,2007).

Berdasarkan konsep diatas maka hipotesis dari keseluruhan penelitian ini adalah : “diduga gaya kepemimpinan

transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan paradigma tersebut maka terdapat satu variabel penelitian yang ditetapkan sebagai variabel bebas yang mempengaruhi yaitu Kepemimpinan Transformatif (X) sedangkan satu variabel lainnya sebagai variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

F. METODE PENELITIAN

1. LOKASI PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini yaitu Mitra Binaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pekanbaru Jalan Jendral Sudirman No. 464 Pekanbaru-Riau.

2. POPULASI DAN SAMPEL

a. Populasi

Menurut (Sugiyono,2006:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru yang berjumlah 50 orang.

b. Sampel

Menurut (Sugiyono,2006:96) Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber yang sebenarnya. Dengan kata lain sampel merupakan bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel), yaitu sejumlah 50 orang.

3. JENIS DAN SUMBER DATA

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian dan pengumpulan data yang berkaitan dengan masalah pengaruh gaya kepemimpinan transformatif

terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data yang penulis peroleh atau kumpulkan dari pihak perusahaan berupa laporan dan arsip dari berbagai sumber dari perusahaan yang sudah diolah yang berhubungan dengan penelitian ini seperti letak kepemimpinan transformasional jumlah karyawan, serta indikator atau alat ukur yang digunakan perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan serta absensi karyawan.

4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Cara mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan :

a. Angket atau Kuesioner

Adalah teknik pengumpulan data yang berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis mengenai masalah yang akan diteliti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru, yang akan dititipkan kepada *Human Resources Development* (HRD) dan kemudian disebarkan kepada karyawan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru.

G. HASIL PEMBAHASAN

1. ANALISIS LINEAR SEDERHANA

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisa hubungan linear antara suatu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan spss diperoleh data-data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.897	2.172		5.467	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.802	.077	.833	10.422	.000

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

$$Y = 11,897 + 0,802x$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 11,897 ini dapat diartikan jika kepemimpinan transformasional nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 11,897
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional, yaitu 0,802, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,802.

2. HASIL UJI DETERMINASI

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.694	.687	3.452	1.509

a. Predictors: Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,694. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 69,4%. Sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji t (Parsial)

Hasil Uji t Variabel X Terhadap Variabel Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.897	2.172		5.476	.000
Kepemimpinan Transformasional	.802	.077	.833	10.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

- $T_{tabel} = n - 2: \alpha / 2$
- $= 50 - 2 -: 0,05 / 2$
- $= 48 : 0,025$
- $= 2,010$

keterangan:

n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

Dari tabel rekapitulasi uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 10,422 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya, untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 50 - 2 = 48$.

HIPOTESIS

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 48$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau $0,05 / 2 = 0,025$ adalah sebesar 2,010. Nilai t hitung sebesar $10,422 > t$ tabel 2,010 dengan signifikasnsi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada Bank Indonesia Cabang Pekanbaru sudah dinilai baik. Artinya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan karyawan. Namun jika dilihat dari total skor

masing-masing dimensi gaya kepemimpinan transformasional, dimensi *inspirational motivation* dan *individual consideration* relatif lebih tinggi, sedangkan *idealized influence* dan *intellectual stimulation* relatif lebih rendah. Hal ini berarti bahwa pimpinan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru masih perlu meningkatkan kemampuan untuk memainkan peran sebagai *idealized influence* dan *intellectual stimulation* agar kinerja karyawan dapat meningkat.

2. Kinerja karyawan pada Bank Indoensia Cabang Pekanbaru dinilai memiliki tingkat kinerja yang cukup baik. Jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi dari kinerja, dimensi kecepatan memiliki skor relatif lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya. Sedangkan dimensi kualitas kerja dan kemampuan memiliki nilai skor relatif lebih rendah dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya. Dengan demikian Bank Indonesia Cabang Pekanbaru masih perlu meningkatkan lagi dimensi kualitas kerja dan kemampuan agar kinerja karyawan lebih baik dan meningkat untuk kedepannya.
3. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, dari hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Pekanbaru. Maka, keputusan hipotesis menjelaskan bahwa semakin pemimpin perusahaan menciptakan gaya kepemimpinan

transformasional maka kinerja dari karyawan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, dimensi *inspirational motivation* dan *individual consideration* merupakan dimensi terbaik dibandingkan dimensi lainnya, sehingga hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi kedepannya oleh pimpinan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru agar kinerja karyawan menjadi semakin baik seperti memperlihatkan cara memotivasi karyawan, memberikan inspirasi kepada karyawan terhadap tantangan tugas, memberikan perhatian terhadap pengembangan karyawan dan memberikan kebutuhan berprestasi karyawan. Dan untuk dimensi *idealized influence* dan *intellectual stimulation* menjadi dimensi dengan skor terendah. Hal ini harus segera diperbaiki dan ditingkatkan lagi oleh pimpinan dalam memainkan perannya sebagai pemimpin agar karyawan dapat meningkatkan standarisasi kinerja dalam perusahaan, seperti memperlihatkan kemampuan dan kepercayaan diri, memperlihatkan keyakinan diri dalam memimpin, mendorong karyawan untuk memikirkan inovasi dan mendorong kreatifitas, metode atau cara-cara baru.

2. Pada variabel kinerja karyawan, dimensi kecepatan menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini harus dijaga dan dipertahankan oleh karyawan pada Bank Indonesia Cabang Pekanbaru, seperti tingkat waktu kerja dan pekerjaan yang dilaksanakan selesai tepat waktu. Sedangkan dimensi kualitas kerja dan kemampuan menjadi dimensi yang memiliki skor terendah. Hal ini tentunya harus lebih diperhatikan lagi oleh pihak perusahaan dan harus diupayakan untuk melakukan peningkatan agar kinerja karyawan untuk kedepannya lebih baik lagi seperti kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya, kualitas standar kerja, memahami pekerjaan yang telah diberikan dan karyawan harus mampu mengelola sumber daya atau potensi yang dimilikinya.
3. Secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Pekanbaru, untuk itu pimpinan harus lebih aktif dan berani dalam memainkan perannya sebagai pemimpin, seperti pemimpin memperlihatkan kemampuan dan kepercayaan diri dan memperlihatkan keyakinan diri dalam memimpin bawahannya. Dengan demikian para karyawan akan merasa diperhatikan oleh pimpinan, dengan begitu karyawan akan semangat dalam bekerja, selalu mengutamakan pekerjaannya dibandingkan dengan urusan lainnya dan hasil kerja yang dihasilkan oleh

karyawan akan semakin baik dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Singgih, 2002. *Prinsip Dasar Kepemimpinan*. Merdeka. Jakarta
- Blake dkk, 1998. *Kinerja kerja karyawan dilihat berdasarkan prestasi karyawan (Kepemimpinan berorientasi prestasi)* [www//http google](http://www.google.com) teoritis. Diakses tanggal 25 Oktober 2015.
- Cahyono, Ujang Tri.2012. *Jurnal. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PDB Jember*.
- Hersey dkk, 2000. *Gaya Kepemimpinan* .www.co.id "Cycle Theory Of Leadership" [http; Indonesia](http://www.co.id) 2001. Diakses tanggal 4 November 2015.
- Hemhiel, dan Coons, 2007 .*Jurnal Kepemimpinan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perusahaan swasta Semarang 2007*. Diunggah tanggal 20 Oktober 2015
- Jhon C. Maxwell, 2007. *Definisi Kepemimpinan*. Diakses tanggal 20 Oktober 2015.
- Katzel, 2009. *Jurnal. Kinerja Kerja Karyawan mempengaruhi Tingkat kepuasan pemimpin*.[www//httpAdministrasibisnis](http://www.Administrasibisnis.com). Diunggah tanggal 20 oktober 2015.
- Laily, Nurul 2017. Skripsi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*

- Manurung, Febriani S.2017.Skripsi. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan (PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)*.
- Martoyo, Cahya 2000. *Kinerja Kerja Karyawan*. EGC. Jakarta
- Nawawi, Bahrin 2003. *Proses evaluasi Kinerja kerja Karyawan*. Diakses tanggal 25 Oktober 2015.
- O. Mutiara, Demus, 2017.Skripsi. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.PLN Payakumbuh*.
- Ridito, Rianopita 2015.Skripsi. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. JASA RAHARJA PEKANBARU*.
- Setiawan, Budhi 2000. *Penelitian Adbis. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Usaha Bersama. Majalengka tahun 2000* diakses tanggal 23 Oktober 2015.
- Setiawan, Roy dan Delpina Pangestu .2012. *Jurnal. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Setiawan, Deni. 2015.Skripsi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di PT.Tohitindo Multi Craft*.
- Corney R. Stephen. *Jurnal kepemimpinan._ Karakteristik Pemimpin..///2340879www.http google.com, diunggah tanggal 20 Oktober 2015*.
- Sugiyono, 2000 *Metodel dan biostatistika*. Yogyakarta: Toha.
- Umar, 2002. *metodologi penelitian*. Jakarta :Pt.Rineke cipta.
- Widyanoro. 2013. *Jurnal. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*.