

## Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Nusamba Ampel Boyolali

Kevin Bhuana Islami<sup>1</sup>, Luh Putu Shanti Kusumaningsih<sup>2</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang<sup>1,2</sup>  
vin.islami@gmail.com<sup>1</sup>, luhputu@unissula.ac.id<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan otokratis dengan kinerja karyawan PT. Bank BPR Nusamba Ampel Boyolali. Adapun variabel tergantung dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu persepsi gaya kepemimpinan otokratis dengan jumlah sample 80 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data dalam penelitian ini yaitu studi populasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kinerja karyawan dan skala persepsi gaya kepemimpinan otokratis. Skala kinerja karyawan berjumlah 46 aitem yang mempunyai rentang skor berkisar dari 0,316 -0,909 dan 14 aitem lainnya mempunyai daya beda rendah yang berkisar dari -0,690 hingga -0,225. Sedangkan skala persepsi gaya kepemimpinan otokratis berjumlah 40 aitem dengan rentang skor 0,351 – 0,708 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,953. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan dengan nilai korelasi nilai  $r_{xy} = -0,465$  dengan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ).

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Persepsi Gaya Kepemimpinan Otokratis*

### Pendahuluan

Bank adalah suatu lembaga keuangan yang memiliki kewenangan untuk menerima simpan serta pinjaman uang, dan menerbitkan surat berharga sebagai bukti terdapatnya utang piutang antara debitur dan kreditur atau yang sering disebut promes. Menurut Kasmir (2000), bank adalah kegiatan yang mengumpulkan dana dari rakyat dalam wujud simpanan serta menyalurkannya ke masyarakat dalam wujud kredit ataupun bentuk-bentuk lainnya guna memajukan taraf hidup masyarakat. Sedangkan menurut (Undang Undang tentang Perbankan) bank adalah perusahaan berbadan usaha yang melakukan penghimpunan dana berasal dari

masyarakat serta disalurkan kembali pada masyarakat dalam wujud lain seperti kredit serta berbentuk lainnya untuk menunjang taraf masyarakat tersebut.

PT. Bank BPR Nusamba Ampel Boyolali merupakan salah jenis BPR yang berbeda dengan bank umum lainnya. Bank BPR berlandaskan prinsip syariah yang aktivitasnya tidak menggunakan jasa lalu lintas pembayaran. BPR mengumpulkan dana dari rakyat dalam wujud berupa simpanan deposito bertempo, tabungan, dan atau wujud lainnya yang disetarakan dengan hal tersebut. Dalam menyalurkan kredit, BPR wajib memiliki keyakinan akan kemampuan serta kesanggupan debitur guna melunasi utangnya sesuai dengan perjanjian. Karyawan PT. Bank BPR Nusamba Ampel Boyolali terdiri dari beberapa bidang seperti Pemasaran, Kredit Operasional, SDM dan Umum, P2k dll. Dimana bidang-bidang tersebut memiliki tanggung jawab memajukan perusahaannya.

Perbankan dalam mengelola organisasinya memerlukan manajemen yang baik guna mengelola sumberdaya manusia, karena sumberdaya manusia merupakan modal utama guna mengkoordinir, membuat perencanaan, serta mengarahkan hingga menggerakkan kapasitas lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan kapasitas manusia yang merupakan aset bagi perusahaan yang paling penting di suatu perusahaan, yang memiliki tugas pelaksana dan pengendali dalam sebuah tujuan organisasi.

Perbankan saat ini dituntut untuk meningkatkan kinerja dan prestasi agar dapat memenangkan persaingan di bidang jasa yang tak lepas juga dari peran karyawannya. Suatu pekerjaan yang mendapat hasil yang baik dari karyawan perlu adanya situasi lingkungan dan kinerja dari karyawan guna menghasilkan target yang optimal sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan. Kinerja karyawan juga merupakan penjabaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan aktivitas atau program guna merealisasikan target, tujuan, visi dan misi suatu perusahaan perbankan tersebut. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (Suwondo & Sutanto, 2015) kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku yang memberikan peran serta, yang umumnya positif

maupun negatif guna memperoleh sasaran organisasi. Selanjutnya Byars dan Rue (Setiawan, 2015) menguraikan kinerja sebagai derajat keberhasilan tugas pekerjaan yang dituntaskan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kontribusi dari perilaku karyawan baik positif maupun negatif dalam pencapaian tugas yang diselesaikan guna tujuan organisasi.

Berdasarkan keseluruhan indikasi yang diterima peneliti selepas mengadakan survei dilapangan ditemukan banyak kekurangan dalam aktivitas perusahaan yang mengakibatkan penurunannya tingkat kinerja karyawan. Penurunan tingkat kinerja karyawan di buktikan dengan perilaku dari karyawan yang diantaranya menjadi kurang disiplin terhadap waktu dengan sering datang terlambat, pulang cepat sebelum waktunya dan bahkan ada beberapa yang sering ijin dalam waktu bersamaan. Selain itu, terdapat juga karyawan yang menunda pekerjaan seperti halnya teller dan custumor service dengan mengobrol ataupun bermain ponsel saat melayani nasabah.

Menurut Gibson (Budiwibowo, 2014,) seseorang yang mengalami penurunan kinerja menunjukkan karakteristik individu yang dipengaruhi oleh faktor individu yaitu latar belakang keluarga, keterampilan, kemampuan, tingkat sosial, pengalaman kerja dan demografi seseorang. Faktor yang lain adalah psikologis meliputi sikap kerja, stres kerja, peran, kepribadian motivasi, kepuasan kerja dan persepsi. Kemudian, adanya faktor organisasi: kepemimpinan, desain pekerja, sistem penghargaan, struktur organisasi.

Faktor pemimpin membuat karyawan tidak memiliki semangat dorongan dari atasan, karyawan semakin tertekan dan berakibat kurang maksimalnya hasil pekerjaan karyawan dan merasa bingung dalam pengambilan keputusan masalah analisis dan mengerjakan seadanya. Faktor pemimpin bisa dikaitkan dengan gaya kepemimpinan atau *leadership*, Kartono (Prasetyo, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah keahlian guna mempengaruhi secara konstruktif pada pengikutnya guna mengerjakan suatu upaya kooperatif mencapai sasaran yang

sudah ditetapkan. Sedangkan bersumberkan pada kepribadian kemudian dibedakan menjadi 4 gaya kepemimpinan menurut Robert Albanese, David D. Van Fleet (Paramita, 2011) yaitu gaya kepemimpinan kharismatis, otokratis, demokratis dan moralis.

Gaya kepemimpinan otokratis sendiri bisa diutarakan sebagai kepemimpinan terpusat atas diri pemimpin maupun gaya direktif, gaya ini ditandai dengan adanya petunjuk dari pimpinan dan sangat membatasi kapasitas anak buah dalam merencanakan dan pengambilan keputusan. Menurut Hasibuan (Nurmalia, 2019) kepemimpinan otokratis menganut sentralisasi wewenang dimana sebagian besar wewenang dipegang oleh atasan serta bersifat mutlak. Selanjutnya menurut Sugandi (Sepang, Tewel, & Tumbol, 2014) gaya kepemimpinan otokratis yaitu seseorang yang mengatur serta mengkoordinir dengan kriteria atau ciri yang beranggapan perusahaan tersebut seperti miliknya sendiri, mengindentikkan tujuan pribadi dengan sasaran organisasi, ibarat karyawan sebagai alat semata, tidak mau menanggapi saran dan kritikan, terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya, daya paksaan dan bersifat menghukum pergerakan yang dipergunakannya pada setiap tindakannya. Bawahan tidak diberi keleluasaan dan keikutsertaan untuk ide dan saran, atasanlah yang melakukan perumusan kebijakan dan keputusan.

Penelitian Prasetyo (2018) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabana Citra Mandiri di Tenggarong" menunjukkan hasil analisis data sebesar 0,562 serta nilai (R) koefisien korelasi sejumlah 0,788 dalam kategorisasinya hubungan antara kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan tergolong menengah, dan nilai 62 % untuk koefisien determinasi yang menandakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan hasil ini gaya kepemimpinan otokratis atas kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana “Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Tingkat Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Nusamba Ampel Boyolali”.

### Metode

Populasi penelitian ini merupakan karyawan yang berjumlah 80 karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau disebut dengan studi populasi yaitu data yang yang dikumpulkan dari populasi dan yang diteliti adalah seluruh populasi (Sugiyono, 2011). Keterbatasan populasi tersebut menjadikan alasan dalam pengambilan uji try out penelitian di Kantor yang berbeda yaitu PT. BPR Nusamba Pecangaan dengan syarat kriteria yang sama adalah pernah dipimpin oleh pimpinan yang sama dan dengan masalah yang sama. Penelitian ini dilaksanakan pada responden dengan kriteria karyawan tetap yang sudah bekerja dalam 6 bulan sampai 1 tahun dan karyawan yang dibawah 6 bulan adalah pegawai yang baru training.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang bertujuan untuk mengukur atribut dalam diri seseorang, yakni sikap, gagasan dan persepsi individu maupun sekelompok mengenai gejala sosial (Sugiyono, 2011). Skala berisi dua pernyataan sikap, yaitu *favorable* (mendukung sikap objek) dan *unfavorable* (tidak mendukung sikap objek), (Azwar, 2012).

Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* milik *Karl Pearson* yang digunakan untuk menganalisis metode statistik. Teknik tersebut guna mengetahui hubungan antara dua gejala dan dua variabel yang masing masing digambarkannya dengan data skor. Aplikasi SPSS *versi 20.0* digunakan untuk membantu pengerjaan penghitungan.

### Hasil Penelitian

Uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linieritas. Hasil dari uji normalitas skala kinerja karyawan diperoleh nilai K-S Z yaitu sebesar 0,559 yang berarti distribusi normal. Data persepsi gaya kepemimpinan didapat nilai K-S Z sebesar 0,146 yang berarti distribusi normal.

Hasil uji linieritas antara persepsi gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan diketahui bahwa  $F_{linier} = 21,487$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil yang diperoleh ini memperlihatkan bahwa hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan otokratis dengan kinerja karyawan membentuk garis lurus.

Uji Korelasi penelitian ini di uji dengan teknik korelasi *pearson product moment* ( $r_{xy}$ ). Teknik ini memiliki tujuan guna mengetahui hubungan antara variabel Persepsi gaya kepemimpinan otokratis dengan kinerja karyawan PT. Bank BPR Nusamba Ampel. Hasil analisis data diperoleh skor  $r_{xy}$  sebesar -0,465 dengan signifikansi 0,00 ( $P \leq 0,05$ ). Nilai sumbangan besaran pada koefisien determinasi penelitian ini memperoleh R square sejumlah 0,0216. Dengan arti bahwa sumbangan efektif variabel adalah 21,6 % sedangkan sisanya 78,4 % pengaruh dari faktor lain. Hal ini memperlihatkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan otokratis dengan kinerja karyawan artinya hipotesis diterima.

### Diskusi

Tujuan pada penelitian ini guna mengungkap hubungan persepsi gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nusamba Ampel Boyolali. Hipotesis pada penelitian ini ialah ada hubungan negatif antara persepsi gaya kepemimpinan otokratis dengan kinerja karyawan PT. Bank Nusamba Ampel Boyolali. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa hipotesis diterima.

Keadaan tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi  $r_{xy}$  sebesar  $-0,465$  dengan signifikan  $0,000$  ( $P \leq 0,05$ ).

Nilai sumbangan efektif pada penelitian memperoleh R Square sejumlah  $0,216$  yang mana menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan otokratis yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah persepsi gaya kepemimpinan otokratis yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Oleh hal itu, bisa disimpulkan bahwa peneliti mengajukan hipotesis pada penelitian ini dinyatakan diterima.

Data OJK (Otoritas Jasa Keuangan) menunjukkan NPL di Bank PT. BPR Nusamba Ampel yang signifikan naik dari tahun ke tahun sekitar  $4,24$  dengan batas  $5,00$  dan kenaikan berkisar  $7,46$  %. Nilai tersebut merupakan permasalahan yang mengkhawatirkan menurut aturan dari OJK (otoritas jasa keuangan). NPL (Nilai Performan Loan) adalah nilai kredit bermasalah yang disebabkan oleh kinerja karyawan yg menurun.

Gaya kepemimpinan otokratis diketahui memiliki korelasi negatif terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (Prasetyo, 2018) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahbana Citra Mandiri. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan otokratis sebagai variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. Sahbana Citra Mandiri.

Penjelasan tersebut juga dikuatkan dengan teori dari Stephen (2006) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan bentuk dari pengukuran pada hasil kerja yang diinginkan berupa suatu yang optimal. Pemimpin adalah salah satu faktor yang mempunyai pengaruhnya, dimana peran dari atasan harus mampu untuk melakukan perannya di sebuah organisasi, pada unit organisasi semestinya pemimpin dapat menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya serta memanfaatkannya.

Pendapat dari Putra et al (2019) terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otokratis, transformasional, visioner, kendali bebas, demokratis, serta partisipatif. Beberapa penelitian sebelumnya Putri & Dadang (2016) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank BRI Tbk kantor cabang Ngawi Jawa Timur), kinerja karyawan PT. BRI Jawa Timur di kantor cabang Ngawi memperlihatkan signifikansi yang positif sebesar 53,6% pada gaya kepemimpinan transformasional. Selanjutnya juga penelitian sebelumnya Akbar (2015) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Bank Jatim Malang) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai signifikansi positif sejumlah 56 % secara simultan bersama komunikasi organisasi pada kinerja karyawan, hal tersebut memperlihatkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan otokratis maka akan semakin rendah kinerja karyawan dalam bekerja. Sikap kepemimpinan yang otokratis tersebut dapat membuat karyawan semakin tertekan dan berakibat kurang maksimalnya hasil pekerjaan karyawan dan merasa bingung dalam pengambilan keputusan masalah analisis dan serta kemampuan bekerja dalam kelompok tidak sejalan. Berdasarkan penjelasan diatas, bisa disimpulkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan mempunyai kaitan atau hubungan dengan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data analisis dan pembahasan yang telah disampaikan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan otokratis dengan kinerja karyawan PT. Bank Nusamba Ampel. Sumbangan efektif variabel adalah 21,6% sedangkan sisanya 78,4 % pengaruh dari

faktor lain. Hal ini berarti hipotesis diterima. Semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan, maka semakin rendah kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

### Saran

PT. BPR Nusamba disarankan untuk melakukan perbaikan dalam melakukan pendekatan dengan karyawan gaya kepemimpinan agar karyawan memiliki kedekatan hubungan dengan atasan. Selain itu, juga kehadiran pemimpin pada masa sulit mampu membantu karyawan menyelesaikan permasalahan pekerjaannya, dengan adanya penelitian ini diharapkan pemimpin dapat lebih banyak berada di posisi pada saat karyawan mengalami masa sulit dalam hal pekerjaan.

Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengembangkan variabel penelitian ini dengan melakukan penelitian serupa yang dikaitkan dengan variabel lain yang memungkinkan juga mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya variabel kemampuan, motivasi, dan disiplin.

### Daftar Pustaka

- Akbar, M. A. (2015). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, volume 3 (1), 13.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (2nd edition.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiwibowo, S. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di kota Madiun . *Jurnal Management*, 4, 119–132.
- Kasmir. (2000). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nurmalia, S. O. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit pada PT. Perkebunan Nusantara XIII di Kabupaten Paser. *Jurnal administrasi Bisnis*, Volume 3 (3), 612–624.

Paramita, P. D. (2011). Gaya kepemimpinan ( *Style Of Leadership* ) yang efektif dalam suatu organisasi. *Jurnal Organisasi*, Vol 9, 1-7.

Prasetyo, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabana Citra Mandiri di Tenggarong. *jurnal Manajemen, Akuntansi dan Perbankan*, volume 6 (3), 1047–1060.

Putra, I. E., Hamzah. (2019). Gaya kepemimpinan walikota dan wakil walikota Makasar. *Jurnal Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, Vol 1 No.2, 33–49.

Putri, S.N.A., & Dadang, I. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan ( studi kasus pada PT . Bank Rakyat Indonesia ( Persero )Tbk kantor cabang Ngawi Jawa Timur ). *Jurnal E-Proceeding Of Management*, 3(2), 1086–1095.

Sepang, J., Tewel, B., & Tumbol, C. (2014). Gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *Laissez Faire* terhadap peningkatan prestasi kerja Karyawan pada KPP Pratama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol 2 (1), 38–47.

Setiawan, K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi*, vol 1 (2), 43–53.

Stephen, R. (2006). *Perilaku Organisasi Kelompok. (Alih Bahasa Drs. Benjamin Melan) Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT. Intan Sejati.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (13th ed.). Bandung: Alfabeta.

Suwondo, D., & Sutanto, E. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan

kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol 17(2), 135–144.

Undang Undang tentang Perbankan. (n.d.). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998.