



**KOLOKIUUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

NAMA : 1. Indriyana Lestari
2. RirinIndriani
3. Sara Putri

NPM : 1. 1612110559
2. 1612110549
3. 1612110501

KELAS : P 01

PROGRAM STUDI : Manajemen

KONSENTRASI : SDM

JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan
Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bukopin
Cabang Pembantu Diponegoro Bandar Lampung

DOSEN PENGAMPU : Betty Magdalena, SPd.MM

HARI/TANGGAL : Kamis, 23 Januari 2020

WAKTU :

TEMPAT :

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakangMasalah

Kinerja merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan perusahaan. Tuntutan akan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari sebuah organisasi. Kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Pandowo dkk (2019), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor tersebut adalah pengawasan dan gaya kepemimpinan transformational. Pengawasan yang baik sangat diperlukan sebagai proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Menurut Dale dalam Wibowo (2015,p.224), pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan atasan dalam mengamati, menilai dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja yang dilakukan. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan.

1.2 PerumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank bukopoin Bandar lampung?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank bukopoin Bandar lampung?
3. Apakah pengawasan dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank bukopoin Bandar lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bank bukopin Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bank bukopin Bandar Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis

- a. Menambah pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan pengawasan, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.4.2 Bagi perusahaan

Bagi bank bukopin, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi seperti penerapan pengawasan, gaya kepemimpinan transformasional yang baik dalam pembuatan kebijakan untuk peningkatan kinerja karyawan bank bukopin Bandar Lampung

1.4.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengawasan

2.1.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Sondang Siagian (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2011, p.56) pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut The Liang Gie (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2011, p.56), pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2.1.2 Tujuan Pengawasan

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya

2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ivancevich (2006) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang memotivasi bawahan untuk mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman. Sedangkan menurut Robbins (2010) menyatakan Kepemimpinan Transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang di hadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapaitujuannya.

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Adapun indicator dari Kepemimpinan Transformasional dalam jurnal Rahmadin (2010) adalah :

1. Kharisma mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang di bayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pimpinannya. Mereka mengidentifikasi pimpinan sebagai seseorang sebagaimana visi dan nilai-nilai yang mereka perjuangkan.
2. Motivasi inspiratif dimana pimpinan menggunakan berbagai symbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengepresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Ia juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusias medan optimism diantara rekan kerja dan bawahannya.
3. Stimulasi intelektual adalah upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif di mana pemimpin mendorong pengikut untuk memunculkan ide baru.
4. *Individual consideration* (pertimbangan individu) pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, guru fasilitator, orang terpercaya dan konselor.

2.3 KinerjaKaryawan

2.3.1 PengertianKinerjaKaryawan

Menurut Mangkunegara dalam Widodo, Suparo Eko (2015,p.130) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegra dalam Widodo, Suparo Eko (2015,p.130) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi

2.3.2 Faktor yang MempengaruhiKinerjaKaryawan

Menurut Simanjuntak dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.133) kinerja karyawan dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif asosiatif. Jenis penelitian Kuantitatif asosiatif digunakan karena penelitian ini berisikan hubungan lebih dari dua variable yaitu variabel Pengawasan (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang memiliki hubungan sebab – akibat dengan menyebarkan kuesioner kepada Karyawan Bank Bukopin Cabang Pembantu Diponegoro Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini adalah data mengenai tanggapan Responden terhadap variable pengawasan dan gaya kepemimpinan transformasional serta data yang menunjukkan kinerja Responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan menyusun skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi literatur, arsip, dokumentasi dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan peneliti memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian.

3.4 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Bank Bukopin Cabang Pembantu Diponegoro Bandar Lampung yang berjumlah 35 karyawan. Populasi tersebut digunakan karena Bank Bukopin Cabang Pembantu Diponegoro Bandar Lampung sebagai objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan data jumlah karyawan Bank Bukopin Cabang Pembantu Diponegoro Bandar Lampung.

Sampel menggunakan *nonprobability sampling* sebagai teknik pengambilan sampel pada penelitian ini serta dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5 Variabel penelitian

a. Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas/Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengawasan (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2).

b. Variabel Terikat / Dependent

Variabel Terikat/Dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya (Sugiyono,p.2011).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif.

Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas.

Uji Metode Analisis Data

Sugiyono (2011, p.206) menyatakan bahwa: Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Uji Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu pengawasan (X_1), gaya kepemimpinan transformasional (X_2) dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (kinerja karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Variabel *independen* (pengawasan)

X_2 = Variabel *independen* (gaya kepemimpinan transformasional)

Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

1. Pengaruh Pengawasan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin Cabang Pembantu Diponegoro Bandar Lampung.

H_a : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin Cabang Pembantu Diponegoro Bandar Lampung.

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin Cabang Pembantu Diponegoro Bandar Lampung.

Ha : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin Cabang Pembantu Diponegoro Bandar Lampung.

Uji F

Uji simultan (ujiF) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Pengawasan (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y).

Pengawasan (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ho :Pengawasan dan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin Cabang Pembantu Diponegoro Bandar Lampung.

Ha :Pengawasan dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin Cabang Pembantu Diponegoro Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian Cetakan I. Malang: Media Nusa Creative.
- Astika Ida Bagus Putra dan I Gusti Ngurah Agung Dicky Wibawa. 2018. Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Bali. E-Jurnal Vol.24 No. 3.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama. E-Jurnal Vol.24 No. 3.
- DARMAJAYA, IBI. 2019. Panduan Penyusunan Karya Ilmiah. Jurusan Manajemen.
- Efendi Suryono. 2018. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Keterlibatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Sinokor Merchant Marine Co., LTD. Jurnal Ilmu Manajemen Vo. 14 No. 1.
- Firda. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol 3, No 3.