

Vol. 5 (2), Desember 2022, pp. 208-218

ISSN 2614-140X (Online)

Journal homepage. <http://journal.stie-66.ac.id/index.php/sigmajeb>

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KREATIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAYI PADA BANK SULTRA CABANG UTAMA

¹Ayu Septiani, ²Abd. Azis Muthalib, ³Muhammad Nuzul Qadri

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan Dan Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Sultra Cabang Utama. baik secara simultan maupun parsial pada perusahaan Bank SULTRA Populasi dalam penelitian ini adalah 314 sampel responden. Sebanyak 75 pegawai Bank SULTRA Cabang Utama Berdasarkan kriteria penarikan sampel yang telah ditentukan, maka perusahaan memenuhi persyaratan sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Pengelohan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terkait Gaya kepemimpinan dan kreatifitas kerja simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel kreatifitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kreatifitas Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze Leadership Style and Work Creativity on Employee Performance at Bank Sultra Main Branch, either simultaneously or partially at the SULTRA Bank company. The population in this study was 314 respondents. A total of 75 employees of Bank SULTRA Main Branch. Based on the predetermined sampling criteria, the company met the requirements as a sample in this study. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression model. Data processing was carried out using the SPSS 25 application program.

The results of the study indicate that the leadership style and work creativity simultaneously have a significant influence on employee performance. The leadership style variable has a significant influence on employee performance. Work creativity variable has an influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Creativity and Employee Performance)

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang sering dalam perusahaan adalah permasalahan pada sumber daya manusia. Masalah Sumber Daya Manusia menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga sumber daya manusia menjadi hal utama yang harus

diperhatikan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang didalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara baru agar mempertahankan karyawan pada kinerja yang tinggi serta mengembangkan potensi agar memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan.

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, perorganisasian, serta pengambilan keputusan.

Begitupun berdasarkan Undang-undang No. 7 Tahun 1992 bahwa perbankan yang berasaskan demokrasi ekonomi dengan fungsi utamanya sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat, memiliki peranan yang strategis untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional, dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional, ke arah peningkatan taraf hidup rakyat banyak.

Sehubungan dengan kalimat diatas Hampir setiap perusahaan pada umumnya memiliki pegawai atau karyawan, yang keberadaannya merupakan asset penting yang wajib dijaga. Oleh karena itu, selain menjadi salah satu faktor penting dalam menjalankan berbagai aktifitas perusahaan, karyawan juga harus selalu diperhatikan, dipertahankan dan dikembangkan agar visi dan misi suatu perusahaan bisa tercapai. Bukan hanya sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi budaya yang dimiliki sebuah perusahaan juga memiliki peran penting dalam perkembangan dan kesuksesan sebuah perusahaan.

Perusahaan akan terus berusaha melakukan perbaikan dalam menjalankan usahanya. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten serta keinginan yang kuat dalam bekerja sama guna pencapaian tujuan perusahaan sangatlah diharapkan oleh manajemen (Chaniago, 2018). Selain itu peran penting sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah begitu besar. Hal ini disebabkan bahwa sumber daya manusia merupakan pondasi kokoh dalam menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan (Fajrin, 2018).

Sumber daya manusia yang ada di perusahaan sudah selayaknya dikelola dengan baik (Hamid, 2017). Hal ini untuk menghindari banyaknya karyawan yang ketika awal direkrut belum memiliki pengalaman bekerja sedangkan ketika memiliki pengalaman bekerja karyawan tersebut pindah ke perusahaan lain (Suprianto, 2014). Tentunya hal ini perlu dipertimbangkan dengan bijaksana agar tidak terjadi masalah di masa yang akan datang.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja perusahaan seorang pimpinan harus memperhatikan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan anggota organisasi agar mampu menjalankan tugas serta dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja Pegawai PT. Bank Sultra.

Sehubungan dengan kinerja seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentunya tidak akan salah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Heryanto, 2019). Ketika menghadapi masalah dalam bekerja, pegawai tersebut akan mampu menyelesaikan tugasnya tanpa harus meminta bantuan dari atasan maupun pegawai lain (Hyun, 2020). Sehingga dengan kinerja yang maksimal seorang pimpinan akan dengan mudah untuk mengarahkan para bawahannya dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Sutrisno, 2016). Kemudian upaya meningkatkan kinerja karyawan harus dilakukan perusahaan. Langkah upaya yang sering dilakukan oleh perusahaan yaitu adanya penilaian terhadap kinerja karyawan dan meningkatkan keseriusan setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2013).

Selain kinerja pegawai gaya seorang manajer dalam memimpin sebuah perusahaan mempunyai dampak yang sangat signifikan pada sikap dan kinerja pegawainya. Karakteristik bawahan terjadi dari proses komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Bagi pegawai agar bekerja dengan baik dipengaruhi efektifitas seorang pimpinan, oleh karena itu peran pimpinan dalam kinerja karyawan merupakan hal yang utama. Pada era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan dituntut untuk dapat memperbaiki hal-hal yang terkait dalam perusahaan di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia agar dapat terus berkembang dan bertahan. Dimana sering kali masalah yang timbul yakni bagaimana pegawai dapat diarahkan supaya mampu meningkatkan kinerja untuk hasil yang optimal serta tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam jurnal (Tria Melisa, 2021) Pimpinan dengan gaya kepemimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dengan adanya aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang melakukan improvisasi kebijakan-kebijakan untuk mentoleransi adanya keberatan, kedaruratan, maupun peristiwa yang tidak terduga dan yang terjadi pimpinan senantiasa berpatokan pada aturan yang ada. Pimpinan kurang memahami bawahan yang memiliki perbedaan karakteristik, seperti kemampuan, pengetahuan sikap, perilaku hingga mengalami kesulitan mengenal bawahan. Namun demikian, manajer juga memberikan arahan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi bawahannya dengan bijak.

Selain kepemimpinan manusia/seseorang mempunyai potensi untuk kreatif, tergantung bagaimana mengembangkan potensi kreatif tersebut. Ciri individu yang kreatif menurut pendapat para ahli psikologi antara lain adalah imajinatif, mempunyai inisiatif, mempunyai minat luas, bebas dalam berpikir, rasa ingin tahu yang kuat, ingin mendapat pengalaman baru, penuh semangat dan energik, percaya diri, bersedia mengambil resiko serta berani dalam pendapat dan memiliki keyakinan diri (Munandar, 2009).

Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Munandar, 2009). Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat (Munandar, 2009). Kreatif dalam dunia kerja atau organisasi bisnis perlu peran pemimpin untuk mengatasi seluruh aspek tanggung jawabnya termasuk karyawan yang harus diperlakukan sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu semata-mata untuk menjaga agar karyawan tetap bertindak kreatif dan imajinatif.

Menurut Barron dalam Munandar (2012), kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru. Definisi dari Munandar juga menjelaskan hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Kreativitas merupakan hal penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada salah satu pegawai Bank Sultra mengatakan selama dampak Covid-19 Perubahan gaya kepemimpinan juga mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan. Perusahaan tidak bisa lagi menerapkan gaya kepemimpinan yang terkesan diktator yang dimana karyawan diharuskan karyawan bekerja non stop untuk mencapai targetnya dalam bekerja. Adanya kelonggaran waktu bekerja akibat dari kebijakan WFH *Work Form Home* menyebabkan karyawan lebih santai dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan tidak diawasi langsung oleh atasan sehingga mempengaruhi kinerjanya. Dengan adanya fenomena terkait diatas.

Dalam penelitian terdahulu Sabaruddin Chaniago (2020), Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang

memiliki sumbangan pengaruh paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan Tria Melisa (2021), Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi, Uji hipotesis diperoleh. Dengan demikian diterima.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai topik ini, menjadikan penulis tertarik untuk menganalisis topik ini meskipun literatur terdahulu terbilang, menjadikan topik penelitian ini sangat penting dan menarik sekali untuk dianalisis lebih mendalam terlebih lagi topik pada penelitian ini sangat relevan dengan keadaan sekarang yang sedang terjadi. Sehingga, berdasarkan kesesuaian situasi, kondisi, obyek, dan fenomena. Topik ini sangat menarik untuk diteliti seperti apa sumber daya manusia yang bekerja pada sektor Perbankan Berdasarkan dari uraian teori dan permasalahan diatas, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Sultra Cabang Utama.”

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni membandingkan hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Suherman (2011) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya.

Chandra (2013) mengemukakan kinerja adalah konsep utama dalam organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Uha (2013:214) kinerja organisasi adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Selanjutnya Italiani (2013) kinerja pegawai adalah evaluasi kerja yang dilakukan pemimpin untuk melakukan penilaian terhadap tiap-tiap anggota kelompok dan juga tiap – tiap individu untuk penilaian kerja. Taurisa & Ratnawati (2012) mengemukakan kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini juga sesuai dengan Powarni (2010) yang mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya.

Berbagai pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan, pada prinsipnya kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai didalam perusahaan dalam melaksanakan tugasnya yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan ataupun yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan Kinerja

Pemimpin merupakan seseorang yang menjadi titik utama atau sebagai titik sentral didalam sebuah perusahaan. Pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar didalam sebuah perusahaan di dalam mengatur maupun membimbing para karyawan atau bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta mengikuti segala kebijakan yang dibuat atau yang ditetapkan.

Menurut Kamaliah, dkk (2015) kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dalam mengarahkan dan mempengaruhi sekelompok orang (bawahan) untuk mencapai tujuan tertentu. Hughes, dkk (2012:6) melihatnya sebagai proses mempengaruhi sebuah kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan kelompok secara komprehensif dan bermanfaat. Wahyuningsih, dkk (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengetahuan atau seni yang

secara sistematis mampu mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama sehingga pemimpin mampu menumbuhkan respek dari orang lain kepada dirinya sehingga orang lain mau melakukan apa yang ia inginkan dimana pemimpin mampu menjual gagasan kepada anggota kelompoknya. Dengan berbagai macam pengertian diatas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau mengubah cara pola pikir dan sikap para bawahan atau karyawannya agar dapat mengikuti segala arahan serta aturan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan ataupun yang telah ditetapkan.

Pengertian Kreativitas

Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukan) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat (Munandar, 2009). Dalam hal ini Munandar menjelaskan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Menurut Munandar (2012) kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi - kombinasi baru yang mempunyai makna sosial. Definisi tersebut menunjukkan bahwa tidak keseluruhan produk itu harus baru, tetapi kombinasinya. Unsur - unsurnya bisa saja sudah ada lama sebelumnya. Sebagai contoh, kursi dan roda sudah ada selama berabad-abad, tetapi gagasan pertama untuk menggabungkan kursi dan roda menjadi kursi roda merupakan gagasan yang kreatif. Definisi tersebut menekankan pula bahwa suatu produk kreatif tidak hanya harus baru tetapi juga diakui sebagai bermakna. Menurut Barron yang dikutip dari Ngalimun dkk (2013) kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Guilford yang dikutip dari Ngalimun dkk (2013) menyatakan bahwa kreativitas mengacu pada kemampuan yang menandai seorang kreatif.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Karena penelitian ini akan menguji pengaruh dari model pembelajaran Inkuiri dan Ekspositori dalam meningkatkan hasil belajar berdasarkan pada perhitungan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, frekuensi), yang dianalisa dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa model pembelajaran Inkuiri dan Ekspositori berpengaruh terhadap hasil belajar. Maka, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

Menurut Ahmad Tanzeh (2011) Rancangan penelitian diartikan sebagai strategi mengatur latar penelitian agar peneliti memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian.

Informan Penelitian

Informan adalah orang yang memberikan informasi dan kondisi latar penelitian, dalam penelitian kualitatif informan atau sample tidak dapat ditetapkan secara mutlak. Tipe penelitian ini adalah kualitatif. Informan dalam penelitian ini yaitu : Kacab Utama Bank SULTRA, Kabang Pemasaran, Kasek Kredit dan 3 karyawan Cabang Utama Bank SULTRA.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Observasi

Peneliti mengadakan pengamatan dan penelitian secara umum dengan mendatangi Bank Sultra, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai kinerja pegawai,

gaya kepemimpinan dan kreativitas kerja.

2. Wawancara

Dilakukan dengan melakukan tanya jawab langsung dengan responden karyawan Bank Sultra dengan harapan untuk mendapatkan informasi tambahan untuk kelengkapan data yang diperoleh melalui kuesioner.

3. Kuesioner

Dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan kepada responden pegawai Bank Sultra. untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun jenis kelamin yang menjadi responden yakni karyawan Bank Sultra. Dapat dilihat pada tabel berikut.:

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	36	48
2.	Perempuan	39	52
Total		75	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden yang berjenis kelamin perempuan ada 39 orang atau sebesar 52% dan jenis kelamin laki-laki ada sebanyak 36 atau sebesar 48%. Hal ini menunjukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara merata Gaya Kepemimpinan dan Kreatifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun usia yang menjadi responden yakni karyawan BANK SULTRA, dilihat pada table berikut :

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20 - 25 Tahun	19	25
2.	26 - 30 Tahun	45	60
3.	31 - 50 Tahun	11	15
Total		75	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan data pada table diatas, dapat diketahui bahwa untuk usia responden yang terbanyak adalah yang berusia antara 26 hingga 30 tahun. Sebanyak 45 orang atau 60%, kemudian usia antara 20 hingga 25 tahun ada sebanyak 19 orang atau 25% dan usia antara 31 sampai 50 ada sebanyak 11 orang atau 15%. Hal ini disebabkan karena Bank Sultra Cabang Utama membutuhkan karyawan yang berpengalaman. Selain itu pada rentang usia tersebut pegawai dianggap memiliki semangat kerja diusia 26 hingga 30 tahun pada tingkat usia tersebut sangat produktif. Hal ini disebabkan karena Bank Sultra Cabang Utama membutuhkan karyawan yang berpengalaman. Selain itu pada rentang usia tersebut pegawai dianggap memiliki semangat kerja diusia 26 hingga 30 tahun pada tingkat usia tersebut sangat produktif. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya 20-40 mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan usia dibawah 20 tahun yang belum bersifat matang dalam berfikir, dan dengan tenaga kerja yang sudah

berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Aprilyanti, 2017).

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden atau Pegawai BANK SULTRA, dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3. Responden Berdasarkan Tinggi Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase%
1	SMA	21	28
2.	S1	39	52
3	S2	15	20
Total		75	100

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa untuk tingkat pendidikan responden SMA ada sebanyak 21 orang atau 28%, responden tingkat S1 sebanyak 39 orang atau sebesar 52% dan S2 ada 15 orang atau 20%. Hal ini disimpulkan, responden didominasi oleh Sarjana (S1) Hal ini dikarenakan Bank Sultra Cabang Utama meyakini bahwa lulusan S1 memiliki kemampuan dan tanggung jawab yang lebih baik dalam pelaksanaan pekerjaannya dibandingkan lulusan SMA. Selain itu lulusan S1 juga dianggap mampu menganalisis dan memiliki kemampuan akademis yang lebih unggul.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Lierar Berganda

Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan dan Kreatifitas Kerja secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai. Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows versi 25*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* selengkapnya ada pada lampiran dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Standardized Coefficient (b)	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.411	3.294	002	Signifikan
Kreatifitas Kerja	0.371	4.547	000	Signifikan
Konstanta = 0.842 dengan t signifikan 2.310 R Square = 0.730 R = 0.533 F _{hitung} = 41.112 F _{signifikan} = .000			N= 75 $\alpha = 0.05$	

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Diketahui pada tabel 4.10 analisis regresi linear berganda diatas, diperoleh hasil persamaan regresi untuk variabel X₁, X₂ terhadap Y sebagai berikut:

$$Y = 0.842 + 0.411X_1 + 0.371X_2 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Besarnya nilai angka konstanta β_0 sebesar 0.842 dengan nilai signifikan sebesar 2.310 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha=0.05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa secara statistik nilai konstanta tersebut nyata berbeda dengan nol, karena itu nilai konstanta ($\beta_0 = 0.842$) dapat dimasukkan dalam model.

Besarnya nilai R^2 Square adalah 73.0% yang ditentukan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kreativitas Kerja dan pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 27.0%. sedangkan pada nilai T (angka korelasi) sebesar 0.730, dari angka ini dapat dikatakan keeratan hubungan langsung antar Gaya Kepemimpinan dan Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai kuat ditunjukkan dengan nilai konstanta sebesar 73,0%

Analisis Regresi Linier Berganda Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.034	2	4.017	41.112	.000 ^b
	Residual	7.035	72	.098		
	Total	15.069	74			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Nilai F_{hitung} sebesar 41.112 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti bahwa nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka secara statistik variabel Gaya Kepemimpinan dan Kreativitas Kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.842	.365		2.310	.024
	X1	.411	.125	.339	3.294	.002
	X2	.371	.082	.469	4.547	.000
a. Dependent Variable: Y1						

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas maka diperoleh hasil parsial (t) untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Signifikan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.411 nilai signifikan sebesar 0.002 yang berarti lebih kecil dari $\alpha=0.05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Signifikan variabel Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.371 nilai signifikan 0.000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha=0.05$. hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Kreativitas Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kreatifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian regresi secara simultan di ketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Tabel 4.14 diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.730 dapat dikategorikan kuat. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R-Square*). Berdasarkan hasil uji determinasi yang tampak pada tabel hal tersebut berarti 73.0% variabel Gaya Kepemimpinan dan Kreativitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya ($100\% - 73.0\%$) adalah 27.0% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dari hasil perhitungan *spss for windows 22* dimana nilai Gaya Kepemimpinan dan kreativitas kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis dapat diterima. Pernyataan ini berarti bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan dan kreativitas kerja yang baik pula maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai publik pada Kantor Bank Sultra Cabang Utama.

Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara atau pola pikir seorang pemimpin dalam memimpin para bawahannya agar tercapainya tujuan yang diinginkan atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hakim (2011) mengemukakan gaya kepemimpinan sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan biasanya dalam bentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Sedangkan Reza (2010) berpendapat sebagai kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Barron yang dikutip dari Ngilimun dkk (2013) kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Guilford yang dikutip dari Ngilimun dkk (2013) menyatakan bahwa kreativitas mengacu pada kemampuan yang menandai seorang kreatif.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni membandingkan hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Suherman (2011) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikan pengaruh variabel variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.411 nilai signifikan sebesar 0.002 yang berarti lebih kecil dari $\alpha=0.05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena berdasarkan pilihan jawaban responden pada angket atau kuesioner yang tersedia dan seperti yang kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan sendiri merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Dan adapun keterkaitan

dari indikator gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yaitu masing-masing merupakan atribut terpenting atau kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan serta nilai-nilai visi yang ingin dicapai untuk perusahaan, selain itu berdasarkan indikator kinerja karyawan, dapat menyatakan dasar kepribadian dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pengukuran atau indikator dari gaya kepemimpinan itu sendiri (Suleha 2018).

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kreatifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Signifikan Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.371 nilai signifikan 0.000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha=0.05$. hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Kreativitas Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Munandar (2012) kreativitas merupakan kemampuan untuk membuat kombinasi baru berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang sudah ada. Kreativitas menjadikan orang lebih kompetitif, produktif, dan efektif sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja. Dalam hal ini Bank Sultra Cabang Utama menyadari bahwa dengan adanya pengembangan kreativitas maka karyawan mampu untuk melihat kemungkinan-kemungkinan untuk menyelesaikan suatu masalah dan dapat memunculkan saran akan ide baru yang tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan kreatifitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Sultra Cabang Utama, maka dapat diajukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan kreatifitas kerja simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan dan kreativitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Variabel kreatifitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi kreatifitas pada pegawai maka akan meningkatkan kreativitas kerja.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Bank Sultra perlu lagi dan lebih lagi Memerhatikan gaya kepemimpinan dan kreatifitas kerja yang diberikan oleh pegawai.
2. Bagi Pimpinan Bank Sultra perlu lebih mengawasa lagi kreatifitas kerja yang berikan oleh pegawai agar bisa lebih produktif lagi.
3. Bagi penelitian selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang dapat meningkatkan gaya kepemimpinan, kreatifitas kerja, dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSATAKA

- Aan Rahman (2018), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT) 2018 ISBN: 978-602-61268-5-6. Program Studi Strata-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan 2020.
- Aidil Fitriansyah (2020), "Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.
- Thoha, M. (2010). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : Rajawali pers.
- Thoha, M. (2015). Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.

- Bank Indonesia, 1992. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan. (Sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998). http://www.bi.go.id/id/tentang-bi/uu-bi/Documents/uu_bi_1099.pdf
- Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. Jurnal Perspektif, XVI(1), 77–83. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/perspektif/article/view/3228/2099>.
- Hakim, L. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang. Ilmiah Volume III No.3.
- Hamid, R. D. S. D. (2017). (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 42(1), 189–198.
- Heryanto, M. S. (2019). *The Influence Of Leadership Style, And Organizational Commitment, On Employee Discipline And Also Its Impact On Employee Performance Of The Dharmasraya District Community And Village Empowerment Office*. Archives of Business Research, 7(7), 102–111.
- Hyun, A. P. I. B. M. A. L. M. W. C. C. (2020). *Effect of Transformational and Transactional Leadership Style on Public Health Centre Performance*. Journal of Research in Business, Economics, and Education, 2(1), 304–314. Retrieved from <http://ejournal.stie-kusumanegara.ac.id>.
- Kamalia., R. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Martha, O. K. (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasi : Responsiveness sebagai Variabel Intervening.
- Munandar, M. 2009. Mengembangkan Bakat dan Kreatifitas. Jakarta: Gramedia.
- Munandar. (2009). Pengembangan kreativitas anak berbakat. Jakarta: Rineka cipta.
- Sabaruddin Chaniago, (2020), “Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi (Studi Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan)”. Ekonomi Bisnis Volume 26, Nomor 2, Desember 2020 P-ISSN: 1411 - 545X | E ISSN: 2715-1662.
- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.
- Robbins, S. P. (2009). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Sugiyono. 2005. Metodologi Penelitian Bisnis, Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Sigit, S. (2009). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung: Prenada Media Group.
- Suprianto, D. Y. E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X. Indept, 4(1).
- Tria Melisa, (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang. Jurnal Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia Volume 1, Nomor 1, Januari 2021.
- Wahyuningsih, S. B. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. Manajemen Bisnis Syariah, No.1/Th VIII