

---

## Pengaruh Atribut Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan BPD Kaltim Syari'ah Cabang Samarinda

Maulida<sup>1</sup>, Syaharuddin Y<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

E-mail: maulidaaku@gmail.com

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh atribut perilaku pemimpin transformasional yang terdiri dari menunjukkan empati, menyampaikan misi dengan menarik, menunjukkan kepercayaan diri, meningkatkan *image*, yakin dengan kemampuan pengikut dan memberikan peluang untuk sukses terhadap kinerja karyawan. Dalam menentukan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh (*sensus*) dimana jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS Versi 2.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : atribut perilaku pemimpin yang terdiri dari menunjukkan empati, menyampaikan misi dengan menarik, menunjukkan kepercayaan diri, meningkatkan *image*, yakin dengan kemampuan pengikut dan memberikan peluang untuk sukses masing-masing memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 1,96.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Atribut Pelikau Pemimpin, Kinerja karyawan

## Influence Attribute Leaders Behavior on Employee Performance BPD Kaltim Syari'ah Branch Samarinda

### Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of transformational leader behavior attributes consisting of showing empathy, conveying mission by appealing, showing self-belief, enhancing image, confident with follower ability and providing opportunities for success on employee performance. In determining the number of samples using saturated sample technique (*census*) where the number of samples in this study as many as 50 respondents. Test the hypothesis by using SmartPLS Version 2.0. The results of this study show that: attribute leader behavior consisting of showing empathy, delivering the mission with interesting, showing self-confidence, improve image, confident with the ability of followers and provide opportunities for success each has a significant positive impact on employee performance, it is shown By the significance value of each variable is greater than 1.96.

**Keywords:** Transformational Leadership, Leaders Leader Attribute, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Memasuki era pasar global, banyak tantangan dan persaingan harus dihadapi oleh dunia bisnis yang semakin ketat. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan selalu menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2011:67) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah : “Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan masalah yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada pimpinannya, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi (Suranta, 2002). Menjadi pemimpin bukanlah suatu hal yang mudah, karena segala sesuatu yang dijalankannya akan menjadi panutan bagi para bawahannya, baik buruknya tindakan seorang pemimpin berpengaruh kuat pada kinerja dari karyawan dibawah pimpinannya. Tidak sedikit pemimpin yang gagal dalam menjalankan perannya, bahkan banyak pula pemimpin yang tidak disenangi oleh para karyawannya hanya karena sikapnya yang salah dan kebijakan saat mengambil keputusan yang kurang tepat. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui kriteria sukses menjadi pemimpin yang baik bagi karyawan. Bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan (Sugianto, 2011).

Setiap karyawan memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda, pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh karyawan dan berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan tersebut. Dengan atribut perilaku pemimpin yang baik dapat menerapkan segala peraturan dan kebijaksanaan perusahaan serta menyerahkan tugas dan tanggung jawab yang tepat sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif.

Hasil penelitian eksploratori yang dilakukan oleh Behling dan McFillen tahun 1996 menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan transformasional, atribut perilaku pemimpin terdiri dari menunjukkan empati, menjelaskan misi dengan menarik, menunjukkan keyakinan diri, meningkatkan *image*, yakin dengan kemampuan pengikut dan memberikan peluang untuk sukses.

BPD Kaltim Syariah merupakan unit usaha syariah dari BPD Kaltim yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah Islam. BPD Kaltim Syari'ah memiliki visi “Menjadi Bank Syari'ah Terkemuka yang Memberikan Keberkahan bagi Masyarakat Daerah”. BPD Kaltim Syari'ah sebagai salah satu Bank Umum Syari'ah di Samarinda akan dihadapkan dengan perkembangan dan persaingan semakin pesat antar sesama bank syari'ah maupun dengan bank konvensional yang telah beroperasi lebih dahulu membuat BPD Kaltim Syari'ah dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja para karyawannya. Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang terampil dan handal. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### KAJIAN PUSTAKA

#### Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mendukung kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan. Banyak ahli mencoba untuk mendefinisikan kepemimpinan. Robbins dan Judge (2016:249) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi satu kelompok menuju pada pencapaian tujuan yang ditetapkan. Kreitner dan Kinicki (2010:467) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam islam, kepemimpinan sebagai tugas (amanah), ujian, tanggung jawab dari tuhan, yang pelaksanaannya tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada para anggota yang dipimpin, tetapi juga kepada Allah swt. Jadi pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-

formal kepada sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal-moral, yaitu kepada Allah swt baik di dunia maupun di akhirat. Perilaku pemimpin yang paling ideal, dijadikan teladan paling utama dalam pandangan ini adalah perilaku yang ditunjukkan oleh para nabi dan rasul, sebagaimana dijelaskan dalam al-Quran Surat Al-Ahzab ayat 21 : “Sungguh dalam diri rasul Allah kamu dapati teladan yang paling baik jika kamu mengharap rahmat Allah, dan (keselamatan) pada terakhir, serta senantiasa ingat Allah”.

Berdasarkan Yukl (2013:312) Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional telah diformulasikan oleh Burn tahun 1978 dari penelitian deskriptif mengenai pemimpin-pemimpin politik. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional di definisikan Bass (1985) dalam Yukl (2013:313) sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2016:261) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa terhadap para pengikutnya.

### Atribut Perilaku Pemimpin

Behling dan Mcfillen (1996) menjelaskan definisi variabel atribut perilaku pemimpin adalah sebagai berikut:

- Menunjukkan empati (*Display Empathy*) yaitu perilaku pemimpin mengindikasikan orientasi pada kebutuhan dan keinginan bawahan.
- Menjelaskan misi dengan menarik (*Dramatizes the Mission*) yaitu pemimpin menggunakan metafora, kiasan, analogi untuk nilai-nilai dan simbol organisasi untuk menyampaikan misi dan kepentingannya. Pemimpin mengkomunikasikan misi utama melalui tindakan yang dilakukannya.
- Menunjukkan keyakinan diri (*Projects Self-Assurance*) yaitu pemimpin bertindak percaya diri dan penuh keyakinan.
- Meningkatkan *image* (*Enhances the Leader's Image*), yaitu perilaku pemimpin ditunjukkan dengan tindakan-tindakan yang dilakukan dari kompetensi personal dan komitmen total pada misi organisasi.
- Yakin dengan kemampuan pengikut (*Assures Followers of Their Competency*) yaitu pemimpin bersikap untuk menyampaikan gagasan bahwa bawahan dapat meningkatkan kinerjanya, mengatasi hambatan, dan mengendalikan situasi di sekitar mereka.
- Memberikan peluang untuk sukses (*Provides Followers with Opportunities to Experience Success*), yaitu pemimpin mendelegasikan tanggungjawab untuk memberi tantangan tugas dan pekerjaan sehingga merubah hambatan menjadi kinerja bawahan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai (2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak berjalan dan tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Luthans (2005:165) mengatakan, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Outer Model

Tabel 1. *Outer Loadings*

<i>Construct</i>	<i>Loading Factor</i>	
Menunjukkan Empati (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,817
	X <sub>1.2</sub>	0,876
	X <sub>1.3</sub>	0,807
Menyampaikan Misi dengan Menarik (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,809
	X <sub>2.2</sub>	0,840
	X <sub>2.3</sub>	0,777
Menunjukkan Keyakinan Diri (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,919
	X <sub>3.2</sub>	0,890
	X <sub>3.3</sub>	0,904
Meningkatkan <i>Image</i> (X <sub>4</sub> )	X <sub>4.1</sub>	0,906
	X <sub>4.2</sub>	0,891
	X <sub>4.3</sub>	0,842
Yakin dengan Kemampuan Pengikut (X <sub>5</sub> )	X <sub>5.1</sub>	0,859
	X <sub>5.2</sub>	0,920
	X <sub>5.3</sub>	0,906
Memberikan Peluang untuk Sukses (X <sub>6</sub> )	X <sub>6.1</sub>	0,875
	X <sub>6.2</sub>	0,856
	X <sub>6.3</sub>	0,870
Kinerja Karyawan(Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,855
	Y <sub>1.2</sub>	0,820
	Y <sub>1.3</sub>	0,842
	Y <sub>1.4</sub>	0,561

Sumber: Output SmartPLS, 2017

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk pada tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,50 sehingga konstruk untuk semua indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergen validity* dan bisa dimasukkan ke dalam model.

Tabel 2. *Cross Loadings*

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	Y
X <sub>1.1</sub>	<b>0,817937</b>	0,698204	0,616969	0,627023	0,710415	0,614978	0,734850
X <sub>1.2</sub>	<b>0,876964</b>	0,795514	0,667256	0,820189	0,701046	0,760946	0,867976
X <sub>1.3</sub>	<b>0,807740</b>	0,731185	0,644234	0,752623	0,586839	0,660464	0,764989
X <sub>2.1</sub>	0,668322	<b>0,809643</b>	0,469131	0,708397	0,697174	0,740309	0,695095
X <sub>2.2</sub>	0,797532	<b>0,840548</b>	0,573246	0,712712	0,639868	0,729093	0,797924
X <sub>2.3</sub>	0,688604	<b>0,777437</b>	0,524754	0,721433	0,628706	0,619628	0,744847
X <sub>3.1</sub>	0,684234	0,563517	<b>0,919836</b>	0,621369	0,643036	0,524033	0,699969
X <sub>3.2</sub>	0,712724	0,566453	<b>0,890351</b>	0,626409	0,616815	0,566903	0,701957
X <sub>3.3</sub>	0,694150	0,626153	<b>0,904402</b>	0,623167	0,680649	0,621922	0,747085
X <sub>4.1</sub>	0,818175	0,779300	0,616214	<b>0,906181</b>	0,751623	0,735116	0,820525
X <sub>4.2</sub>	0,805949	0,811167	0,571978	<b>0,891137</b>	0,671078	0,756815	0,842988
X <sub>4.3</sub>	0,702645	0,735889	0,637540	<b>0,842137</b>	0,696991	0,584652	0,743059
X <sub>5.1</sub>	0,761641	0,740359	0,610474	0,675962	<b>0,859619</b>	0,716024	0,764023
X <sub>5.2</sub>	0,685228	0,709283	0,627100	0,730829	<b>0,920125</b>	0,725097	0,760136
X <sub>5.3</sub>	0,695109	0,718851	0,685251	0,747461	<b>0,906481</b>	0,680703	0,751674
X <sub>6.1</sub>	0,667006	0,707974	0,653256	0,662791	0,729236	<b>0,875873</b>	0,744944
X <sub>6.2</sub>	0,771438	0,757792	0,566807	0,695706	0,714453	<b>0,856486</b>	0,778917
X <sub>6.3</sub>	0,682784	0,772219	0,413136	0,698088	0,604214	<b>0,870336</b>	0,684391
Y <sub>1.1</sub>	0,822629	0,747081	0,672259	0,795237	0,712952	0,718199	<b>0,855307</b>
Y <sub>1.2</sub>	0,806697	0,810148	0,545701	0,746133	0,696164	0,789483	<b>0,820412</b>
Y <sub>1.3</sub>	0,830712	0,775251	0,762787	0,792382	0,699785	0,638416	<b>0,842862</b>

Y <sub>1,4</sub>	0,375414	0,475175	0,462970	0,450550	0,520650	0,479660	<b>0,561053</b>
------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------------

Sumber: Output SmartPLS, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa korelasi seluruh konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik dan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik di bandingkan dengan indikator diblok lainnya.

Tabel 3. *Composite Reliability, AVE dan Cronbach's Alpha*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
X <sub>1</sub>	0,857958	0,607456	0,778576
X <sub>2</sub>	0,873204	0,696844	0,782314
X <sub>3</sub>	0,911607	0,774828	0,854398
X <sub>4</sub>	0,931343	0,818922	0,889398
X <sub>5</sub>	0,850793	0,655484	0,736972
X <sub>6</sub>	0,901302	0,752735	0,836008
Y	0,924093	0,802427	0,876373

Sumber: Output SmartPLS, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70, *AVE* diatas 0,50 dan *cronbachs alpha* diatas 0,60 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Analisis Inner Model

Tabel 4. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,957

Sumber: Output SmartPLS, 2017

Tabel diatas memberikan nilai 0,957 untuk konstruk kinerja karyawan yang berarti bahwa atribut perilaku pemimpin yang terdiri dari menunjukkan empati, menyampaikan misi dengan menarik, menunjukkan keyakinan diri, meningkatkan *image* yakin dengan kemampuan pengikut dan memberikan peluang untuk sukses mampu menjelaskan varians kinerja karyawan sebesar 95,70% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini yaitu sebesar 4,30%.

### Pengujian Hipotesis

Tabel 5. *Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values)*

	<b>Original Sampel (O)</b>	<b>Sampel Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>Standard Error (STERR)</b>	<b>T Statistic ( O/STERR )</b>
X <sub>1</sub> ->Y	0,378	0,386	0,035	0,035	10,678
X <sub>2</sub> ->Y	0,246	0,246	0,021	0,021	11,343
X <sub>3</sub> ->Y	0,144	0,146	0,022	0,022	6,528
X <sub>4</sub> ->Y	0,162	0,159	0,019	0,019	8,387
X <sub>5</sub> ->Y	0,068	0,065	0,018	0,018	3,733
X <sub>6</sub> ->Y	0,056	0,051	0,018	0,018	3,065

Sumber: Output SmartPLS, 2017

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel menunjukkan empati (X1), Menyampaikan misi dengan menarik (X2), menunjukkan keyakinan diri (X3), meningkatkan image (X4), yakin dengan kemampuan pengikut (X5), yakin dengan kemampuan pengikut (X6) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien beta masing-masing sebesar 0,378, 0,246, 0,144, 0,162, 0,068, 0,056 dengan nilai t masing-masing sebesar 10,678, 11,343, 6,528, 8,387, 3,733, 3,065 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan yang

---

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti sesuai dengan seluruh hipotesis yang diajukan

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Atribut Perilaku Pemimpin yang Menunjukkan Empati terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara perilaku pemimpin yang menunjukkan empati terhadap kinerja karyawan. Nilai loading faktor konstruk perilaku pemimpin yang menunjukkan empati, menunjukkan indikator yang tertinggi yaitu pada indikator memiliki kepekaan terhadap perasaan orang lain kemudian indikator mampu menerima sudut pandang orang lain dan yang terendah pada indikator mampu mendengarkan orang. Peran seorang pemimpin dalam memahami dan memimpin bawahan yang memiliki karakteristik beragam akan menentukan keberhasilan organisasi dimasa mendatang. Seorang pemimpin harus dapat merasakan apa yang dirasakan oleh bawahan, memahami keinginan dan kebutuhan bawahan yang ditunjukkan dengan sikap dan perilaku sehari-hari. Pemimpin yang menunjukkan empati kepada bawahan akan meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap aktivitas organisasi sehingga mereka akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umaroh (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al- Muayyad Surakarta”, yang menjelaskan bahwa menunjukkan empati berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Atribut Perilaku Pemimpin yang Menyampaikan Misi dengan Menarik**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara perilaku pemimpin yang menyampaikan misi dengan menarik terhadap kinerja karyawan. Nilai loading faktor konstruk perilaku pemimpin yang menyampaikan misi dengan menarik, menunjukkan indikator yang tertinggi yaitu pada indikator membuat misi organisasi kelihatan penting kemudian indikator menyampaikan misi organisasi dengan antusias dan yang terendah pada indikator mengumumkan misi organisasi dengan cara yang menarik. Pemimpin memiliki peran penting dalam menyampaikan misi, mengkomunikasikannya dan melakukan persuasi dengan bahasa dan kalimat yang mudah dimengerti oleh karyawan sehingga akan menimbulkan motivasi dan semangat untuk bekerja keras mewujudkan tujuan organisasi karena karyawan mengetahui apa yang dikehendaki oleh perusahaan dan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azizah (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotseno Sragen”, yang menjelaskan bahwa menyampaikan misi dengan menarik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Atribut Perilaku Pemimpin Yang Menunjukkan Kepercayaan Diri**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara perilaku pemimpin yang menunjukkan kepercayaan diri dengan kinerja karyawan. Nilai loading faktor konstruk perilaku pemimpin yang menunjukkan kepercayaan diri menunjukkan indikator yang tertinggi yaitu pada indikator menunjukkan keyakinan diri kemudian indikator tampil percaya diri dan yang terendah pada indikator menyatakan keyakinan atas kemampuan diri sendiri. Pemimpin yang memiliki kepercayaan diri akan mempunyai sikap tegas dan meyakinkan untuk membuat sesuatu berjalan dengan baik. Percaya diri adalah hal yang menular sehingga membantu menimbulkan rasa percaya diri pengikutnya dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu, perilaku pemimpin yang menunjukkan kepercayaan diri mampu mendorong kinerja karyawan. Semakin tinggi kepercayaan diri seorang pemimpin semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azizah (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotseno Sragen”, yang menjelaskan bahwa menunjukkan kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Atribut Perilaku Pemimpin yang Meningkatkan *Image***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara perilaku pemimpin yang meningkatkan *image* dengan kinerja karyawan. Nilai loading faktor konstruk perilaku pemimpin yang meningkatkan *image* menunjukkan indikator yang tertinggi yaitu pada indikator bertindak dengan cara yang menunjukkan kemampuan kemudian indikator mampu perhatian bawahan dan yang terendah pada indikator menunjukkan kekuatan kemampuan. Pemimpin yang meningkatkan citra diri (*image*) yang baik akan menciptakan rasa simpatik bawahan terhadap perilaku pemimpin sehingga bawahan akan selalu berusaha mematuhi perintah atasannya dan bekerja secara optimal serta pemimpin juga bisa dijadikan contoh yang baik dijadikan acuan untuk memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, perilaku pemimpin yang meningkatkan *image* mampu mendorong kinerja karyawan. Semakin meningkatkan *image* seorang pemimpin semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umaroh (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al- Muayyad Surakarta”, yang menjelaskan bahwa meningkatkan *image* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Atribut Perilaku Pemimpin yang Yakin dengan Kemampuan Pengikut**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara perilaku pemimpin yang yakin dengan kemampuan pengikut dengan kinerja karyawan. Nilai loading faktor konstruk perilaku pemimpin yang yakin dengan kemampuan pengikut menunjukkan indikator yang tertinggi yaitu pada indikator mengakui karyawan kemudian indikator menghargai dan memuji karyawan dan yang terendah pada indikator memberi kepercayaan bagi karyawan. Pemimpin yang baik adalah memimpin dengan memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya, membuat mereka yakin dengan kemampuan mereka sendiri. Ketika karyawan yakin bahwa ide-ide dan informasi yang di sampaikan akan dihargai inisiatif dan kreatifitasnya akan tumbuh dengan demikian keyakinan yang diberikan oleh pemimpin tersebut para karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, perilaku pemimpin yang yakin dengan kemampuan pengikut mampu mendorong kinerja karyawan. Semakin tinggi keyakinan yang diberikan oleh seorang pemimpin semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umaroh (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al- Muayyad Surakarta”, yang menjelaskan bahwa yakin dengan kemampuan pengikut berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Atribut Perilaku Pemimpin Yang Memberikan Peluang Untuk Sukses**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara perilaku pemimpin yang memberikan peluang untuk sukses dengan kinerja karyawan. Nilai loading faktor konstruk perilaku pemimpin yang memberikan peluang untuk sukses, menunjukkan indikator yang tertinggi yaitu pada indikator membantu karyawan menetapkan tujuan kemudian indikator menciptakan peluang untuk bawahan dan yang terendah pada indikator memberikan kesempatan karyawan menyelesaikan tugas dengan caranya sendiri. Pemimpin yang baik mengerti mindset, kemampuan dan area yang dapat ditingkatkan dari masing-masing anggota timnya. Pemimpin menggunakan pengetahuan ini memberi tantangan berfikir demi meningkatkan performa tim agar selanjutnya dapat menyelesaikan masalah perusahaan secara kreatif. Pemimpin juga harus menyadari bahwa jika para karyawan tidak berfikir mereka tidak belajar hal baru, jika mereka tidak belajar mereka tidak berkembang dan lama-lama tidak relevan lagi untuk mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu, perilaku pemimpin yang memberikan peluang untuk sukses mampu mendorong kinerja karyawan. Semakin tinggi peluang sukses yang diberikan oleh seorang pemimpin semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azizah (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen”, yang menjelaskan bahwa memberikan peluang untuk sukses berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

## SIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil penelitian ini membuktikan bahwa atribut perilaku pemimpin yang menunjukkan empati memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Syari'ah Cab. Samarinda.
- Hasil penelitian ini membuktikan bahwa atribut perilaku pemimpin yang menyampaikan misi dengan menarik pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Syari'ah Cab. Samarinda.
- Hasil penelitian ini membuktikan bahwa atribut perilaku pemimpin yang menunjukkan keyakinan diri memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Syari'ah Cab. Samarinda.
- Hasil penelitian ini membuktikan bahwa atribut perilaku pemimpin yang meningkatkan *image* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Syari'ah Cab. Samarinda.
- Hasil penelitian ini membuktikan bahwa atribut perilaku pemimpin yang yakin dengan kemampuan pengikut memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Syari'ah Cab. Samarinda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa atribut perilaku pemimpin yang memberikan peluang untuk sukses memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPD Kaltim Syari'ah Cab. Samarinda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. 2003. *Mengelola Karyawan: Buku wajib Bagi Manager Lini*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Colquitt, Lepine, Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Work Place*. New York: McGraw-Hill.
- Dahlan, Dedy. 2009. *Start Young*. Jakarta: PT Grasindo.
- Darodjat, Tubagus A. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa Kini*. Bandung: Refika Editama.
- Gibson, J.L Ivancevich, J.M & Donnelly, J.H. Jr. 2010. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses* jilid 1. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. 2008. *Behavior in Organizations ed. 9*. New Jersey: Person Education Inc.
- Hartono, Jogiyanto. 2009. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, Jogiyanto dan Abdillah, Willy. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Peneliti Empiris edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organisasioal Behavior ed.9*. New york: McGraw-Hill.
- Luthans, F. 2005. *Organizationl Behavior*. New york: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi Cet. Ke-4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis L, Robert & Jackson J. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
-

- Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Prawirosentono, Suyadi.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.
- Rivai ,Veithzal, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* Ed. 3 Cet 6. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P.,Judge Timothy A.2016.*Perilaku Organisasi* Ed. 16 Cet 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugianto. 2011. Pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja di PT Madubaru Yogyakarta.Fakultas Ekonomi Universitas Veteran Yogyakarta.
- Sugiyono.2015.*Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*.Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Wibowo.2015.*Perilaku Dalam Organisasi*.Ed 2.Cet Ke-3.Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, Gary.2013. *Leadership in Organizations ed. 8*. Endland : Person.