

PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SYARIAH MANDIRI

Donni Juni Priansa¹, Agus Garnida²

¹Manajemen Pemasaran Universitas Telkom, ²Akademi Sekretaris dan Manajemen Taruna Bakti

¹ Jalan Telekomunikasi Terusan Buah Batu Bandung 40257 Indonesia
¹donnijunipriansa@tass.telkomuniversity.ac.id, ²agustarbak@gmail.com

Abstract - Bank Syariah Mandiri (BSM) is one of sharia bank concept and is one of the largest Islamic bank in Indonesia. However, this time a number of problems faced by BSM, including the employee performance that's not optimally. To improve the employee performance is done by visionary leadership and work ethic. The purpose of this study was to: a) Analyze the influence of visionary leadership on employee performance; and b) Analyze the influence of work ethic on employee performance. The method used in this study is descriptive-verification, where the data obtained through questionnaires. Sample units examined in this study were 60 employees sampled. Analysis using linear regression with assistance by SPSS 21,00 as computer software. Based on the results of the study found that the visionary leadership has positive and significant effect on employee performance on BSM; this research also found that work ethic has positive and significant effect on employee performance on BSM. Thus, BSM needs to improve the quality of visionary leadership and work ethic, as shown to affect the performance of employees.

Keywords: Visionary Leadership, Work Ethic, and Employee Performance.

Abstrak - Bank Syariah Mandiri (BSM) merupakan salah satu bank yang berkonsep syariah dan merupakan salah satu bank syariah terbesar di Indonesia. Namun demikian, saat ini sejumlah permasalahan tengah dihadapi oleh BSM, diantaranya berkaitan dengan kinerja pegawai yang belum optimal. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan melalui kepemimpinan visioner dan etos kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk: a) Menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai; serta b) Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif-verifikatif, dimana data diperoleh melalui penyebaran angket. Unit sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah 60 sampel pegawai. Teknik analisis data menggunakan regresi linear dengan bantuan *software* komputer SPSS 21.00. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BSM; selain itu ditemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BSM. Dengan demikian, BSM perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan visioner dan etos kerja pegawai karena terbukti mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner, Etos Kerja, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi Indonesia menurut data yang dirilis oleh Bank Indonesia pada tahun 2013 mencapai rata-rata 5.7%. Meskipun lebih rendah dari tahun sebelumnya, namun angka pertumbuhan tersebut merupakan sebuah prestasi mengingat tekanan pada Neraca Pembayaran Indonesia (NPI) meningkat yang dibarengi pula dengan pelemahan nilai tukar rupiah. Namun demikian, tingkat inflasi tercatat sebesar 8,38%. Seiring dengan kondisi perekonomian tersebut, peran perbankan semakin strategis untuk berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia (www.bi.go.id)

Peranan perbankan dalam dunia *modern* untuk memajukan perekonomian suatu negara sangatlah besar. Lembaga perbankan merupakan inti dari sistem keuangan suatu negara (Hermansyah, 2009:7). Perbankan adalah sebuah lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama dalam menjalankan sistem operasional keuangan, seperti menerima simpanan dana (*funding*), menyalurkan dana (*lending*), dan memberikan jasa-jasa keuangan (*service*).

Undang-undang RI nomor 10 tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang Perbankan menyatakan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Sehingga bank disebut juga sebagai lembaga kepercayaan dan lembaga perantara (*intermediary*) antar pihak yang kelebihan uang dengan pihak yang kekurangan uang sehingga dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan nyaman bagi nasabah.

Dewasa ini perkembangan perbankan syariah semakin meningkat, terutama di Indonesia yang masyarakatnya didominasi oleh penduduk muslim. Salah satu bank yang memiliki pertumbuhan yang cukup tinggi di bidang perbankan syariah adalah Bank Syariah Mandiri (BSM).

Menurut hasil survey yang dilakukan oleh Markplus Insight pada tahun 2012, diketahui bahwa BSM berhasil menempati urutan kedua dalam indeks loyalitas nasabah, setelah sebelumnya pada tahun 2011 berhasil menduduki urutan pertama sebagai bank syariah terbaik dalam indeks loyalitas nasabah. Posisi ini mengukuhkan BSM sebagai bank syariah papan atas untuk kategori tingkat loyalitas nasabah.

Namun demikian, saat ini sejumlah permasalahan tengah dihadapi oleh BSM, diantaranya berkaitan dengan kinerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bulan Oktober Tahun 2013 dengan bagian sumberdaya manusia (SDM), diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh BSM antara lain berkenaan dengan: a) Masih sedikit pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai di bidang perbankan syariah; b) Terbatasnya pegawai di bidang perbankan syariah yang berpengalaman; c) Masih adanya pegawai yang bekerja dengan tidak menonjolkan sisi syariah sebagai *core business* dari BSM; d) Masih adanya pegawai yang belum memenuhi standar kinerja minimal yang ditentukan oleh BSM; e) Masih adanya pegawai yang belum memiliki komitmen yang kuat dalam bidang perbankan syariah.

Permasalahan tersebut terkait erat dengan kinerja pegawai, sehingga dibutuhkan solusi agar kinerja pegawai lebih meningkat. Beberapa faktor yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai adalah berkenaan dengan kepemimpinan visioner dan etos kerja, dimana dua variabel tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenisnya, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Mandiri di salah satu Kantor Cabang di Kota Bandung sebanyak 60 orang pegawai. Karena jumlah populasi di bawah 100 orang, maka sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yang artinya seluruh populasi menjadi unit sampel.

Penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu analisis deskriptif, khususnya bagi variabel yang bersifat kualitatif; serta analisis verifikatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik bagi data yang bersifat kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis verifikatif menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel yang diteliti.

Teknik analisis data yang sesuai dengan kerangka pemikiran penelitian ini termasuk kedalam kelompok model regresi persamaan tunggal (*single equation regression models*) yang memiliki ciri hanya ada satu variabel akibat dan satu atau beberapa variabel penyebab. Dalam penelitian ilmu-ilmu sosial dan perilaku, model persamaan regresi tunggal biasa disebut model analisis regresi linear.

PEMBAHASAN

Uji normalitas data dengan menggunakan tes kolmogorov smirnov menunjukkan bahwa angka probabilitas atau Asym Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 dengan demikian maka data kepemimpinan visioner, etos kerja, dan kinerja pegawai bersifat normal.

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa nilai sign. di atas 0,05. Dengan demikian data penelitian sudah bersifat homogen.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai; serta pengaruh dari etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel pengujian signifikansi, dapat diketahui tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena

probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan koefisien regresi dari kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa konstanta sebesar 2,455 menyatakan jika tidak ada kepemimpinan visioner, maka kinerja pegawai sebesar 2,455. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,960 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kali untuk kepemimpinan visioner, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,960. Sebaliknya, jika kepemimpinan visioner turun satu kali, maka kinerja pegawai juga diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,960.

Persamaan regresi linier antara kepemimpinan visioner dan kinerja pegawai adalah:

$$\hat{Y} = 2,455 + 0,960 X_1$$

Pengujian signifikansi konstanta dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dengan harga t hitung, untuk taraf kesalahan 5% uji satu pihak dengan $dk = n - 2$, maka diperoleh t tabel sebesar 1,66. Karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($12,051 > 1,66$), maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1
Koefisien Determinasi Pengaruh
Kepemimpinan Visioner terhadap
Kinerja Pegawai

Mode	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.689

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai R (korelasi) sebesar 0,833. Kontribusi pengaruh kepemimpinan

visioner terhadap kinerja pegawai sebesar 0,694 atau 69,4%, dan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya pelatihan pegawai. Pengaruh tersebut berada dalam klasifikasi pengaruh yang tinggi, karena berada pada kisaran 0,600 – 0,799.

Hasil tersebut sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Kouzes dan Posner (2008:3) yang menyatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Dalam hal ini, maka pemimpin yang visioner harus mampu mendorong seluruh sumberdaya manusia yang ada di BSM agar mampu menghasilkan kinerja yang terbaik bagi BSM. Semakin berkualitas kepemimpinan visioner maka kinerja pegawai akan meningkat, yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja BSM.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel pengujian signifikansi, dapat diketahui tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan koefisien regresi dari etos kerja terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa konstanta sebesar 3,800 menyatakan jika tidak ada etos kerja, maka tingkat kinerja pegawai sebesar 3,800. Sedangkan koefisien regresi sebesar 1,030 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kali untuk etos kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,030. Sebaliknya, jika etos kerja turun satu kali, maka kinerja pegawai juga diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 1,030.

Persamaan regresi linier antara etos kerja dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,800 + 1,030 X_2$$

Pengujian signifikansi konstanta dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dengan harga t hitung, untuk taraf kesalahan 5% uji satu pihak dengan

$dk = n-2$, maka diperoleh t tabel sebesar 1,66. Karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($14,361 > 1,66$), maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai disajikan dalam Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Koefisien Determinasi Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	4.003

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai R (korelasi) sebesar 0,874. Kontribusi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,763 atau 76,3%, dan sisanya sebesar 23,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya kepuasan kerja. Pengaruh tersebut berada pada klasifikasi pengaruh yang tinggi, karena nilai tersebut berada pada kisaran 0,600 – 0,799.

Hasil tersebut sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Anoraga (2009:5) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur, maka etos kerjanya cenderung tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan demikian, maka pegawai BSM yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Karena etos kerja merupakan pandangan dan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya di BSM.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis penelitian dan temuan dalam penelitian, dapat

disimpulkan:

1. Kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 69,4%.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 76,3%.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, disajikan saran sebagai berikut:

1. BSM perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan visioner, terutama terkait dengan dimensi komunikasi efektif karena dimensi tersebut memberikan kontribusi yang paling rendah terhadap kepemimpinan visioner. Upaya peningkatan komunikasi efektif dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara terjun langsung ke tempat kerja pegawai, sehingga pimpinan akan lebih mengetahui bagaimana pekerjaan yang terjadi di lapangan, sehingga pimpinan dapat menyusun strategi komunikasi yang lebih tepat dan sesuai dengan kondisi serta kebutuhan pegawai.
2. BSM perlu meningkatkan kualitas etos kerja pegawai, terutama terkait dengan dimensi kerja adalah rahmat karena dimensi tersebut memberikan kontribusi yang paling rendah terhadap etos kerja pegawai. Upaya peningkatan dimensi kerja adalah rahmat dapat dilakukan melalui bimbingan spiritual serta penguatan nilai-nilai syariah, dimana programnya dapat diupayakan untuk terintegrasi dengan berbagai program pelatihan yang sudah ada.

REFERENSI

Aan Komariah dan Cepi Triatna. (2010). *Visionary Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara.

Adair, John. (2008). *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Jakarta: Gramedia.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya

Bernardin dan Russel. (2008). *Human Resources Management*. New York: Mc Graw Hill.

Boone, L.E., & Kurtz. D.L.. (2004). *Contemporary HRM*. Florida: Harcourt Brace and Company.

Hermansyah. (2009). *Hukum Perbankan Nasional Indonesia Ditinjau menurut Undang-undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No. 10 tahun 1998 dan Undang-undang No. 23 tahun 1999 jo Undang-undang No. 3 tahun 2004 tentang Bank Indonesia*. Jakarta: Penerbit Kencana.

K. Bertens. (2008). *Etika*. Jakarta: Gramedia.

Kartini Kartono. (2010). *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2007). *The Leadership Challenge*. New York: John Wiley and Sons.

Mathis dan Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Pandji Anoraga. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Robbins, Stephen. P. (2006). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Arcan.

Sedarmayanti.(2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.

Sinamo, Jansen. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.

Tzu dan Cleary. (2002). *Human Resources Management*. New York: Mc Graw Hill.

Undang-undang RI Nomor 10 tahun 1998 tentang Perbankan.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.