**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA CABANG PEMBANTU PT. BANK BNI SYARIAH KANTOR FUNGSIONAL
OPERASIONAL (KFO) MIKRO
ENREKANG**

Arham Djauharuddin

arhambarru777@gmail.com

Asmawati

Watiasma@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cabang Pembantu PT. BANK BNI Syariah Kantor Fungsional Operasional (KFO) Mikro Enrekang dengan permasalahan pokok adalah 1) bagaimana gaya kepemimpinan terhadap karyawan pada Cabang Pembantu PT Bank Syari'ah KFO Mikro Enrekang, 2) bagaimana bentuk prestasi kerja karyawan pada Cabang Pembantu PT Bank Syari'ah KFO Mikro Enrekang, dan 3) bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada Cabang Pembantu PT Bank Syari'ah KFO Mikro Enrekang. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan terhadap karyawan pada Cabang Pembantu PT Bank Syari'ah KFO Mikro Enrekang adalah jenis gaya transformasional. Bentuk prestasi kerja karyawan pada Cabang Pembantu PT Bank Syari'ah KFO Mikro Enrekang adalah bersifat prestasi organisasi atau perusahaan. Jenis gaya kepemimpinan transformasional ini berpengaruh sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam memilih dan menjalankan sebuah manajemen dalam sebuah organisasi perusahaan perbankan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Prestasi Kerja*

ABSTRACT

This study discusses the Leadership Style Against Employee Performance at PT. BANK BNI Syariah Operational Functional Office (KFO) Micro Enrekang with the main problems are 1) what is the leadership style of employees at the Sub Branch of PT Bank Syari'ah KFO Mikro Enrekang, 2) what is the form of employee work performance at PT Bank Syari'ah KFO Sub Branch Mikro Enrekang, and 3) how is the influence of leadership style on employee work performance at PT Bank Syari'ah KFO Mikro Enrekang Branch. While the methods used in this research are observation and questionnaires. The results showed that the leadership style applied by the leadership to employees at the PT Bank Syari'ah KFO Mikro Enrekang Sub-Branch is a type of transformational style. The form of employee work performance at the PT Bank Syari'ah KFO Mikro Enrekang Sub-Branch is an organizational or company achievement. This type of transformational leadership style has a very significant effect on employee performance. The results of this study can be used as a reference in choosing and running a management in a banking company organization.

Keywords: Leadership, Job Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, persaingan di dalam dunia usaha semakin ketat dan cepat. Setiap perusahaan, terutama dunia perbankan, harus meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dalam bentuk pembiayaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Perbankan Syariah merupakan sistem perbankan yang mengalami perkembangan secara pesat pada saat ini.

Bank Syariah merupakan lembaga perbankan yang dijalankan dengan prinsip syariah. Organisasi Perbankan Syariah di Indonesia lahir sebagai salah satu solusi alternatif terhadap persoalan pertentangan antara bunga organisasi perbankan dan riba. Kerinduan umat Islam Indonesia yang ingin melepaskan diri dari persoalan riba telah mendapatkan jawaban dengan lahirnya organisasi perbankan Islam. Kemajuan perorganisasian dunia perbankan pun tidak lepas pula dari faktor sumber daya manusia (SDM), dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor utama yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan keorganisasian, tidak terkecuali dunia perorganisasi Perbankan. Setiap aktivitas usahanya, Bank Syariah selalu menggunakan hukum-hukum Islam yang tercantum di dalam Al-Qur'an dan Hadis. Bank Syariah lebih mengutamakan sistem bagi hasil, sistem sewa, dan sistem jual beli yang tidak menggunakan sistem riba sama sekali.

Sesuai dengan pengertian Bank Syariah menurut Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Perkembangan perbankan syariah saat ini menunjukkan posisi persaingan yang amat ketat. Kemenangan dari persaingan itu membutuhkan keunggulan daya saing masing-masing, Bank baik dari segi sumber daya manusia (SDM) maupun menjalankan bank itu sendiri agar mampu bersaing dalam menjalankan bisnisnya. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat memengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Bank Syariah sangat memerlukan pengelolaan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu manajemen yang mesti dikelola dengan baik ialah di samping faktor manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, juga faktor lain seperti aktiva dan modal. Sebagaimana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi, Upaya pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin.

Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Keberadaan karyawan yang didukung oleh peranan kepemimpinan, yang

dituntut harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, seperti bagaimana para bawahannya, situasi penugasannya dan juga gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu. Pemimpin menjadi salah satu faktor utama untuk mencapainya, karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun.

Gaya kepemimpinan sangat berperan terhadap prestasi kerja karyawan, Setiap pemimpin mengharapkan prestasi karyawan yang lebih baik dan gaya kepemimpinan sangat berperan terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila prestasi kerja karyawan berkualitas maka hasil kerja akan menjadi lebih optimal dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan. Gaya kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan mendorong karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja secara lebih baik.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat di pengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan merupakan seni memengaruhi dan mengarahkan kemampuan dan usaha orang lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan kepemimpinan merupakan seni memengaruhi dan mengarahkan kemampuan dan usaha orang lain untuk mencapai tujuan pemimpin.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja berkaitan dengan hasil kerja atau prestasi seseorang. Sebagai suatu hasil kerja atau prestasi, selayaknya perlu diketahui berapa besar tingkat keberhasilannya seseorang dari suatu pekerjaan yang dilakukannya.

Permasalahan utama yang masih mendera perbankan syariah dan harus segera diatasi ialah kualitas SDM karyawan yang masih lemah dalam bidang pengetahuan syariah, termasuk yang berkaitan masalah perbankan. Ada dua hal penting yang harus dilakukan pimpinan; yaitu pertama, mengarahkan kegiatan ekonomi umat untuk bermuamalah secara islami khususnya muamalah yang berhubungan dengan operasional perbankan syariah, seperti riba dan jenis perdagangan yang mengandung unsur gharar; dan kedua, harus memiliki sifat dan keterampilan tertentu serta mengadaptasikan sifat dan keterampilan tersebut sesuai dengan situasi lingkungan maupun kondisi bawahan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada PT. Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Parepare untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin, yang dilakukan atasan kepada bawahan (karyawan), serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Perbankan Syariah

Undang-Undang No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah merumuskan pengertian perbankan syariah dan pengertian bank syariah. Perbankan syariah yaitu segala sesuatu yang menyangkut bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, mencakup kegiatan usaha, serta tata cara dan proses di dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan didasarkan pada prinsip syariah

dan menurut jenisnya bank syari'ah terdiri dari BUS (Bank Umum Syari'ah), UUS (Unit Usaha Syari'ah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah).

Bank syari'ah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum islam dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Imbalan bank syari'ah yang diterima maupun yang dibayarkan pada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian yang dilakukan oleh pihak nasabah dan pihak bank. Perjanjian (akad) yang terdapat di perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariat islam. Bank umum syari'ah yang berdiri sendiri sesuai dengan akta pendiriannya, maka bukan merupakan bagian dari bank konvensional.

Bank syariah memiliki sistem operasional yang berbeda dengan bank konvensional. Bank syari'ah memberikan layanan bebas bunga kepada para nasabahnya. Penarikan bunga dilarang dalam semua bentuk transaksi apapun. Bank syari'ah tidak mengenal sistem bunga, baik itu bunga yang diperoleh dari nasabah yang meminjam uang atau bunga yang dibayar kepada penyimpan dana di bank syari'ah. Sistem bunga menjadi pembeda utama antara bank konvensional dengan bank konvensional. Bank konvensional sampai sekarang masih memberlakukan system bunga, sedangkan bank syari'ah sejak awal berdiri tidak memberlakukan system bunga.

Bank Syari'ah terdiri atas dua macam, yaitu Bank Umum Syari'ah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah. Bank Umum Syari'ah adalah Bank Syari'ah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sementara yang membedakan pengertiannya dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) adalah Bank Syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Istilah lain yang juga berkaitan dengan ini adalah Unit Usaha Syari'ah (UUS) yakni unit kerja dari kantor pusat Bank Umum Konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor atau unit yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syari'ah atau unit kerja di kantor cabang dari suatu bank yang berkedudukan di luar negeri yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang pembantu syari'ah dan/atau unit syari'ah. Keberadaannya sebagai unit, sangat tergantung kepada bank induk, yaitu bank konvensional.

Sumber Daya Insani (SDI)

Sumber daya insani adalah segenap atau seluruh kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan tersebut. Atau dapat juga diartikan bahwa, Sumber daya insani adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola, menjalankan, menggerakkan atau menciptakan dan lainnya untuk mencapai urgensi yang diinginkan. Manajemen sumber daya insani adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya insani harus memiliki tiga aspek, yaitu a) ketauhidan dengan akidah Allah SWT yang mengawasi, b) struktur organisasi untuk menjalankan organisasi tersebut, dan c) semua perbuatan itu harus sesuai dengan sistem syariah.

Manajemen SDI merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Menurut Haryanto, alasan utama perbaikan SDI dalam perusahaan terutama karena peran strategis SDI sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan serta pelaksanaa operasional perusahaan.

Antonio mengemukakan empat tujuan manajemen SDI, yaitu a) peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas, b) rendahnya tingkat perpindahan pegawai, tingkat absensi dan komplain dari nasabah, c) tingginya kepuasan kerja karyawan dan tingginya kualitas pelayanan, dan d) meningkatkan bisnis perusahaan. Keempat tujuan ini menggabungkan unsur yang berkaitan dengan karyawan sebagai individu (manusia) yang harus dihargai dan unsur kemajuan kinerja perusahaan yang harus menunjukkan kemajuan yang signifikan. Agama Islam sangat menekankan penggunaan waktu, prinsip efektivitas, produktivitas, kreativitas, inovasi, penghargaan, dan kemajuan. Ulama sejak lama mempopulerkan jargon: Bekerjalah seolah-olah akan hidup terus- menerus dan beribadahlah seolah-olah akan mati besok.

Kepemimpinan

Suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting di dalamnya, karena pemimpinlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.

Keberhasilan dan kegagalan organisasi sebagian besar di tentukan oleh pemimpin sesuai dengan wilayahnya dan seharusnya pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan ataupun kegagalan. Oleh sebab wajar apabila seorang pemimpin mengubah kebijakan demi akselerasi terhadap tujuan yang ingin dicapai. Pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsinya sangat di pengaruhi berbagai faktor, antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional, serta kemampuannya mengendalikan isu-isu khas yang relevan dengan keputusan.

Pemimpin harus membina hubungan yang baik dengan bawahannya dan merangsang bawahan untuk berani mengambil keputusan-keputusan yang wajar dalam situasi yang menyenangkan. Pemimpin yang membangun komunikasi yang baik dengan bawahan dan toleran terhadap perbedaan, sehingga bawahan tidak kaku untuk mengutarakan pendapatnya, akan mendapatkan ide-ide cemerlang dari bawahan. Pemimpin seperti ini akan membawa perubahan positif dan pertumbuhan produktif.

Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam melakukan berbagai upaya-upaya inovatif untuk memajukan perusahaan. Di samping itu harus memiliki jiwa keberanian untuk mengatasi situasi-situasi buruk yang dihadapi perusahaan. Di samping itu pula harus memiliki kecerdasan emosional dalam mengoptimalkan sumber daya dan mendistribusikan penghasilan perusahaan. Kecerdasan emosional diperlukan untuk mampu berkomunikasi efektif dengan karyawan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi. Bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wibowo membagi prestasi kerja (dengan istilah tingkatan kinerja) ke dalam tiga macam, yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja Individu

Prestasi kerja atau tingkatan kinerja individu ialah Prestasi kerja yang memperlihatkan kinerja seseorang karyawan yang tidak mampu mencapai target-target perusahaan. Kinerja individu karyawan tidak memberikan hasil yang ditentukan menurut waktu yang ditentukan, sehingga tidak memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan.

2. Prestasi Kerja Tim

Prestasi kerja/tingkatan kinerja tim ialah prestasi kerja/tingkatan kinerja sebuah tim yang memperlihatkan kinerja tim (seluruh karyawan) yang juga tidak mampu mencapai target-target perusahaan. Tim bekerja tidak mencapai hasil yang ditentukan menurut waktu yang ditentukan, sebagaimana kinerja individu.

3. Prestasi Kerja/Tingkatan Kinerja Organisasi.

Prestasi kerja/tingkatan kinerja organisasi ialah prestasi kerja/tingkatan kinerja individu dan tim yang memperlihatkan kinerja yang mampu mencapai tujuan yang ditentukan menurut waktu yang ditentukan. Sebuah kinerja yang mampu memberikan kemajuan yang sangat signifikan terhadap perusahaan

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Departemen beserta karyawannya memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, sehingga prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses tindakan dari organisasi dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja berdasarkan factor-faktor yang ditentukan dan disepakat. Menurut Heidrahman dan Suad Husnan, faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah kuantitas, kualitas, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap dan kehadiran. Faktor-faktor yang menjadi penilaian prestasi kerja ditentukan sesuai dengan perkembangan zaman.

Gaya kepemimpinan yang terdapat pada sebuah perusahaan bisa bermacam-macam, tergantung kepada personil yang bertindak sebagai atasan. Pada perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat dilihat sesuai dengan kepribadian pemimpin itu sendiri. Prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan, tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan seorang pemimpin umumnya terlihat dari prestasi kerja karyawannya. Tinggi atau rendahnya prestasi kerja karyawan, umumnya menunjukkan efektif atau tidaknya gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin kepada karyawannya. Para karyawan akan dapat termotivasi untuk

berprestasi kerja dengan baik apabila kebutuhan hidupnya telah terpenuhi, baik kebutuhan yang bersifat fisik maupun non fisik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dikatakan demikian karena dalam penelitian kuantitatif menggunakan populasi dan sampel tertentu dalam meneliti. Selain itu dikatakan sebagai penelitian kuantitatif karena menggunakan data berupa angk-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Analisis statistik yang digunakan ada dua yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank BNI Syari'ah Divisi Bisnis Mikro Cabang Parepare KFO Mikro Enrekang, sedangkan waktu pelaksanaan penelitian akan berlangsung selama 2 bulan.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut: Observasi dan Kuesioner. Data kuantitatif yang didapat dari proses pengumpulan data, selanjutnya akan dipilih sesuai dengan jenis atau kelompok datanya untuk ditabulasikan dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka untuk memberi kemudahan dalam menganalisis data. Data yang telah terbulasikankemudian dilakukan analisis dengan melalui beberapa tahap. Adapun tahapan analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengolah setiap jawaban dan analisis dari angket atau wawancara yang disebabkan untuk dihitung frekuensinya dan persentasenya.
2. Mengambil pasangan data yang hendak diteliti, jika banyaknya data adalah sejumlah n , maka didapat $(X_1, X_2), (Y_1, Y_2) \dots (X_n, Y_n)$; dengan:

X : Gaya Kepemimpinan

Y : adalah variabel prestasi kerja

3. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternative jawaban.
4. Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode persamaan regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua (satu variabel bebas dan satu variabel terikat). Variabel bebas tersebut terdiri atas insentif, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu disiplin kerja; dengan persamaan :

$Y = a + bX + e$;dengan:

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

X : Gaya Kepemimpinan

b : Koefisien regresi X_1

e : Tingkat kesalahan.

HASIL

Gaya kepemimpinan merupakan daya yang timbul dari seseorang yang membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Bank BNI Syari'ah KFO Mikro Enrekang menurut observasi penulis adalah gaya transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional berhasil menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan motivasi para bawahan.

Gaya kepemimpinan transformasional berkarakter persuasif, sehingga seluruh karyawan merasa terdidikkan dan tercerahkan. Gaya kepemimpinan transformasional memacu seluruh karyawan makin kreatif dan inovatif sekaligus menunjukkan prestasi kerja karyawan yang tinggi. Gaya kepemimpinan transformasional memperlihatkan perkembangan dan kemajuan perusahaan yang sangat signifikan.

Gaya kepemimpinan transformasional memungkinkan diterapkan karena kecakapan, kemampuan dan perilaku pimpinan. Hal ini mengisyaratkan agar setiap pimpinan selalu melakukan ikhtiar untuk meningkatkan kecakapan, kemampuan dan keterampilan sebagai syarat untuk memiliki dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional harus selalu menunjukkan efektivitasnya dari hari ke hari.

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerja tertentu atau kegiatan tertentu selama kurung waktu tertentu. Berdasarkan pendapat sebelumnya dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.¹ Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan dapat diperoleh melalui proses penilaian prestasi kerja (*performance appraisal evaluation process*).

Prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya dalam memajukan perusahaan pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain gaya kepemimpinan manajer perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan gaya kepemimpinan sangat berperan terhadap prestasi kerja karyawan, di mana setiap pemimpin mengharapkan prestasi karyawan yang lebih baik. Karena prestasi kerja karyawan yang tidak efektif akan mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan promosi, demosi, menyesuaikan kompensasi dan mengevaluasi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Akan tetapi apabila prestasi kerja karyawan berkualitas maka hasil kerja akan menjadi lebih optimal dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan. Hal itu dapat dilihat pada ke-8 tabel berikut ini.

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 150-152

Tabel 4.12
Hubungan Kerja Sesama Karyawan Dilingkungan Sudah Sangat Baik, Bagaimana Menurut Saudara

Option	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
5	Sangat setuju	9	69%
4	Setuju	4	31 %
3	Kurang Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : kuesioner, di olah tahun 2017

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa Hubungan kerja sesama karyawan dilingkungan sudah sangat baik, bagaimana menurut saudara. hal itu terlihat dari jawaban responden, yaitu mayoritas karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 69%, setuju 31%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0% dan 0 % menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.13
Dengan Adanya Pengawasan Kerja, Maka Pegawai Menyelesaikan Tugas Dengan Baik Dan Selesai Tepat Pada Waktunya

Option	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
5	Sangat setuju	6	46%
4	Setuju	6	46%
3	Kurang Setuju	1	8%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : kuesioner, di olah tahun 2017

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa Dengan adanya pengawasan kerja, maka pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan selesai tepat pada waktunya. hal itu terlihat dari jawaban responden, yaitu mayoritas karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 46%, setuju 46%, kurang setuju 8%, tidak setuju 0% dan 0 % menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.14
Dengan Menyelesaikan Tugas Tepat Pada Waktunya, Merupakan Suatu Peningkatan Kemampuan Kerja Saudara

Option	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
5	Sangat setuju	6	46%
4	Setuju	6	46%

3	Kurang Setuju	1	8%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : kuesioner, di olah tahun 2017

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa Dengan adanya pengawasan kerja, maka pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan selesai tepat pada waktunya. hal itu terlihat dari jawaban responden, yaitu mayoritas karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 46%, setuju 46%, kurang setuju 8%, tidak setuju 0% dan 0 % menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.15
Setiap Tugas Yang Diberikan, Saya Selesaikan Dengan Standar Yang Telah Di Tentukan

Option	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
5	Sangat setuju	3	24%
4	Setuju	10	76%
3	Kurang Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		13	100%

Sumber : kuesioner, di olah tahun 2017

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, terlihat bahwa Dengan adanya pengawasan kerja, maka pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan selesai tepat pada waktunya. hal itu terlihat dari jawaban responden, yaitu mayoritas karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 24%, setuju 76%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0% dan 0 % menjawab sangat tidak setuju.

KFO Mikro Enrekang, menurut Budi Utomo (Pimpinan) dan Ernawati (karyawandan yang bersedia mewakili seluruh karyawan waktu dilakukan wawancara dan pengisian kuesioner), bahwa presatsi kerja kita (pimpinan dan semua karyawan) cukup baik, terbukti perusahaan kita makin dipercaya masyarakat. Jumlah nasabah kita terus mengalami peningkatansignifikan. Hal ini ditopang oleh gaya kepemimpinan transformasional yang kita terapkan dalam perusahaan.²

Apabila gaya kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat lebih bersifat efisien dan efektif, maka insentif sebagai variabel bebas dapat ditingkatkan. Apabila insentif kepada karyawan ditingkatkan, maka prestasi kerja seluruh karyawan PT Bank BNI Syari'ah KFO Mikro Enrekang akan juga meningkat.

²Budi Utomo dan Ernawati, *Wawancara*, pada tanggal 15 Juli 2017 di Enrekang

Apabila gaya kepemimpinan transformasional lebih efisien dan efektif, maka prestasi kerja individu, prestasi kerja tim (seluruh karyawan) dan prestasi kerja organisasi (PT Bank BNI Syari'ah KFO Mikro Enrekang) akan meningkat signifikan. PT Bank BNI Syari'ah KFO Mikro Enrekang akan berkembang pesat sejalan dengan perjalanan waktu.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Bank BNI Syari'ah KFO Mikro Enrekang menurut penulis adalah gaya transformasional. Gaya kepemimpinan tersebut mampu berhasil menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan motivasi bawahan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi prestasi kerja karyawan PT Bank BNI Syari'ah KFO Mikro Enrekang secara signifikan. Kinerja karyawan berhasil menarik minat masyarakat lebih tinggi untuk menggunakan jasa PT Bank BNI Syari'ah KFO Mikro Enrekang. Jumlah nasabah PT Bank BNI Syari'ah KFO Mikro Enrekang tiga tahun terakhir menunjukkan peningkatan yang progresif.
3. Apabila gaya kepemimpinan transformasional lebih efisien dan efektif maka prestasi kerja akan meningkat secara signifikan. Terbukti perusahaan semakin dipercaya oleh masyarakat.

REFERENSI

- Ahmad Danu, *Prinsip-Prinsip Dasar Perbankan Syariah*, ahmaddanusyaputra.blogspot.co.id.
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet. IV, 2003.
- Danang Sunyoto, *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2015.
- Dirga Lestari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Pegawai Negeri)* diakses tanggal 04 april 2017.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, Yogyakarta: Kencana; Cet. I, 2009
- Imas, Johny, Emron, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabet, 2016.
- Hasibun, Melayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*; Jakarta: RajaGrafindo Persada, Cet. VI, 1994.
- Indra, Sonia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan*, mtsmustaqim.blogspot diakses tanggal 18 Januari 2017.
- Ismail, *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Cet. I, 2014.
- Muhammad, *Audit & Pengawasan Syariah Pada Bank Syariah*, Yogyakarta: UII Press, 2011.
- Ramadhan, *Teori Kepemimpinan Islam*, kelompokku-ramadhan.blogspot.co.id diakses tanggal 24 Januari 2017.
- Rudiasa, *Pengetian Sumber Daya Insani (SDI)*. diakses tanggal 05 april 2017: pukul 01:48.
- Sunyoto, Danang, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: caps, Cet. I, 2015.