

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. AREA  
MANADO**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE WORK  
PRODUCTIVITY AT PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. MANADO AREA*

Oleh :

**Kevin M.V. Kaparang<sup>1</sup>  
Rosalina A.M. Koleangan<sup>2</sup>  
Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[kevinkaparang95@gmail.com](mailto:kevinkaparang95@gmail.com)

<sup>2</sup>[rosalina\\_koleangan@ymail.com](mailto:rosalina_koleangan@ymail.com)

<sup>3</sup>[yantje\\_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

**Abstrak :** Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tindakan-tindakan manajemen tersebut satu sama lain saling berkaitan dan merupakan tugas setiap pemimpin untuk mengatur sumber daya yang ada di dalamnya untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan Penelitian Ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif dengan teknik analisis kualitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 37 orang yang merupakan karyawan tetap pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja secara bersama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sebaiknya PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado memperhatikan gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja karena memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerjanya serta untuk mencapai tujuan perusahaannya.

**Kata Kunci :** gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, produktivitas kerja karyawan.

**Abstract :** Human resources play an important role in a company, because human resources always play an active and dominant role in every company activity where humans become planners, implementers, and determinants of the realization of company goals. The management actions of each other are interrelated and it is the duty of each leader to regulate the resources that are in it to carry out various tasks in order to achieve organizational goals. The purpose of this research is to find out the leadership style and work experience affect the work productivity of employees at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Manado Area. The research method used in this study is descriptive analysis method with qualitative analysis techniques. The sample of this study amounted to 37 people who are permanent employees at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Manado Area. The results showed that the Leadership Style and Work Experience together simultaneously had a positive and significant effect on Employee Productivity. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Manado Area pays attention to leadership style and work experience because it has an influence on the productivity of its work and to achieve its corporate goals.

**Keywords:** leadership style, work experience, employee productivity.

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Pada perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu bertahan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Kartono dan Kartini (2013:108) "Pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang baik kepada anak buahnya, salah satunya agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerjanya. Pemimpin yang baik bukan hanya mengarahkan, memberikan perintah-perintah kepada bawahannya, namun juga harus mampu membuat bawahan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan".

Gaya kepemimpinan dari seseorang dengan orang yang lain sangatlah berbeda atau belum tentu sama dalam artian ada pemimpin dengan gaya yang otoriter, maksudnya yaitu bersifat keras dan punya pandangan sendiri tentang keputusan yang akan diambil. Ada pula pemimpin yang melibatkan bawahannya dalam memutuskan suatu masalah untuk nantinya diambil keputusan dalam menjalankan operasional perusahaan. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari pengalaman-pengalaman yang telah dialami oleh masing-masing individual dalam hal ini para pimpinan tersebut, sehingga terbentuklah gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

Produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

**Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado.
3. Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado

**TINJAUAN PUSTAKA****Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan pada suatu lembaga yang memperoleh legitimasi masyarakat sekitar merupakan elemen yang paling esensial. Ia merupakan tugas dan tanggung jawab yang sangat besar dalam menjalankan kepemimpinannya. Karena kepemimpinan itu akan memberikan sumbangan besar dalam pembangunan. Setiap pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik, sehingga tingkah lakunya dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya hidupnya itu pasti mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Tipe yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam setiap lembaga atau organisasi berbeda-beda.

Selain ditentukan kepribadian pemimpinnya, dengan segala sifat, kebiasaan, tempramen dan wataknya yang menentukan corak organisasi yang dikelola. Tipe kepemimpinan juga kadang-kadang ditentukan oleh pegawai yang berada di sekitarnya, sarana yang dipakai, ideologi yang dianut dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu Tannebaum, Weschler and Nassarik dalam Rahma (2017). Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan.

## **Teory Kepemimpinan**

Gordon dalam Abdullah (2016) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki karakter, seperti kemampuan intelektual, kematangan pribadi, pendidikan, status sosial ekonomi, human relations, motivasi intrinsik dan dorongan untuk maju (*achievement drive*). Hughes, Ginnett dan Corphy dalam Wirawan (2013 : 8) mengemukakan: Kepemimpinan merupakan suatu sains (*science*) dan seni (*arts*). Sebagai suatu sains kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang memenuhi persyaratan sebagai ilmu pengetahuan antara lain mempunyai objek, metode, teori dan penelitian ilmiah. Berdasarkan hal tersebut, maka gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi kerja pada bawahannya.

Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa: Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

## **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Manulang (2015:15). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. (Ranupandojo dan Husnan 2012:71). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

## **Produktivitas**

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan Cahyono dalam Lely (2016). Secara sederhana produktivitas yang dimaksud disini adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama kegiatan berlangsung.

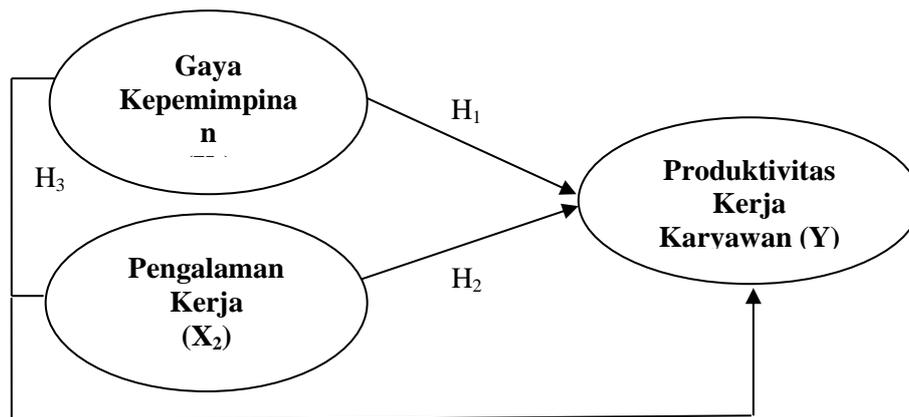
## **Penelitian Terdahulu**

Santoso (2012) dalam penelitiannya tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan menurut persepsi karyawan bagian produksi pada PT. Inti (industri telekomunikasi indonesia) bandung. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sulaeman (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa upah dan pengalaman kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang.

Ratu (2018) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan tingkat Pendidikan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Plangiten (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos dan Giro Manado. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pimpinan sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado.

**Kerangka Pemikiran****Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Hasil Olah Data (2018)***Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub> : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Diduga Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan

**METODE PENELITIAN****Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif, Sugiyono (2016:37) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan ataupun pengaruh antar variabel, yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Data yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dan tidak langsung dari objek penelitian, dimana data tersebut adalah data yang sudah tersedia di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. yang berupa laporan keuangan dan laporan tahunan dari perusahaan-perusahaan *Consumer Goods* dari tahun 2013-2017.

**Tempat dan Waktu**

Lokasi dari obyek yang menjadi tempat penelitian Pada PT. Bank Mandiri (Persero).Tbk Area Manado. Dan waktu Penelitian selama 6 (bulan) mulai dari bulan April 2018 sampai dengan Oktober 2018.

**Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart data yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2016:127) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif, maka pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kumpulan dari individu-individu yang membentuk satu kesatuan dalam sebuah wilayah. Sugiyono (2016:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado. Lebih khusus pada bagian SDM. yang berjumlah 37 orang.

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik *non-probability sampling*. Dan teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu, *sampling jenuh*. Dimana *sampling jenuh* adalah sampel yang

mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil. Dan biasanya disebut dengan *total sampling* (Suryani dan Hendryadi, 2015).

### Teknik Pengumpulan Data

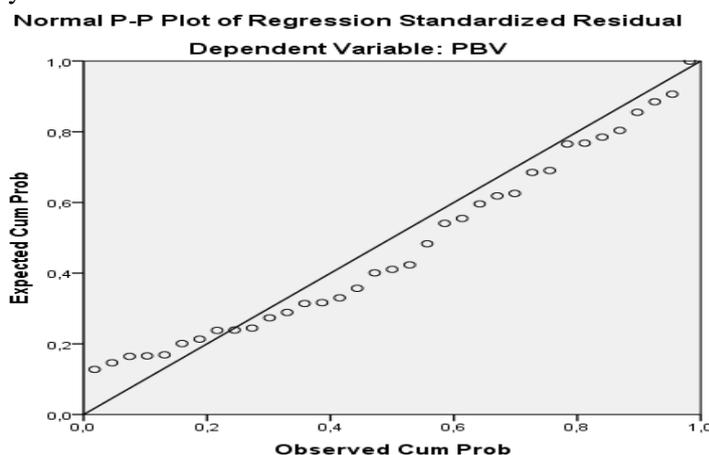
Menurut Sugiyono (2016:127) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif, maka pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

### Hasil Penelitian

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik Normal p – plot SPSS dimana : Data dikatakan terdistribusi normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.



**Gambar 2. Uji Normalitas Data**

*Sumber : Hasil Pengolahan Data 2018*

Berdasarkan dat *Normal P-Plot of Reggression Standardized Residual* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik penyebaran mengikuti arah garis diagonal dimana sesuai dengan syarat untuk memenuhi Uji Normalitas telah tercapai. Berarti data yang digunakan layak digunakan untuk pengujian Regresi Linear Berganda.

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur.

**Tabel 1. Indeks Koefisien Validitas**

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,00	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018*

Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05. artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Sugiyono (2012:36) menyatakan bahwa jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid yang ditunjukkan oleh *Pearson Correlation*. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima atau tidaknya suatu data Valid atau tidak, jika :

- jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan signifikansi, 0,05) maka item – item pada pertanyaan atau pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan signifikansi 0,050) maka item – item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Azsar, 1999 dalam Wibowo, 2012:52). Metode reliabilitas yang sering digunakan dalam penelitian yaitu *Cronbach's Alpha*. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi taraf signifikansi 0,05 (SPSS secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika: nilai alpha lebih besar daripada nilai kritis *Product Moment*, atau nilai  $r$  tabel. Dapat pula menggunakan nilai batas penentu yaitu 0,6 (Koefisien *Cronbach's Alpha*), dan nilai antara 0,6 – 0,8 dianggap baik (Sekaran, 1992 dalam Wibowo: 2012).

**Tabel 2. Indeks Koefisien Reliabilitas**

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

### Teknik analisis data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistic dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2016: 243).

### Uji Asumsi Klasik

Syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE; *Best Linier Unbiased Estimator*. Model regresi yang diperoleh dari kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linier tidak bias yang paling baik, Maka untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat – syarat minimum yang harus ada pada data (Sugiyono, 2012: 77). Syarat – syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik, meliputi :

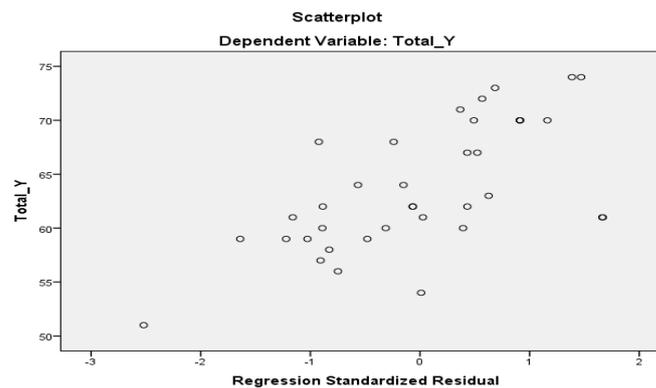
### Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Gejala multikolinearitas dapat diuji dengan *Variance Inflation Factor (FIV)*, pada tabel *Coefficients*. Menurut Algifari (2000) dalam Wibowo (2012: 87) bahwa jika nilai FIV kurang dari 10, maka model regresi tidak terkena gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

### Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model yang tidak sama atau berubah-ubah secara sistematis seiring dengan berubahnya nilai variabel independen. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan melihat grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value* dengan *studentized residual*. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi tidak layak digunakan.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi layak digunakan.



**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan regresi linier sederhana. Wibowo (2012:126) mengatakan bahwa Model Regresi Linier Berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal bisa dibuktikan yaitu bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi.

Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing – masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi. Penggunaan Model Regresi sebagai alat uji akan memberikan hasil yang baik jika dalam model tersebut, data memiliki syarat-syarat tertentu atau dianggap memiliki syarat- syarat tersebut. Syarat-syarat tersebut adalah :

- Data bersifat interval atau rasio
- Memenuhi Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3. Uji Regresi**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701.798	2	350.899	22.134	.000 <sup>b</sup>
	Residual	539.013	34	15.853		
	Total	1240.811	36			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel 3, terlihat nilai F hitung sebesar 22.134 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  **diterima**. Artinya Hipotesis Pertama yang menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja diduga secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” **terbukti/diterima**. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji f simultan, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji parsial t. Uji simultan f dapat diketahui dengan menggunakan hasil olahan data SPSS, pada tabel ANOVA dengan melihat perbandingan antara F hitung dan F tabel dan juga nilai signifikan (Sig) yang ditentukan adalah sebesar 5 % ( $\alpha \leq 0,05$ ), apakah secara bersama – sama variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Sedangkan uji parsial t dapat diketahui dengan menggunakan hasil olahan data SPSS, pada tabel *Coefficients* dengan membandingkan nilai t tabel dan t hitung dan juga nilai signifikan (Sig) yang ditentukan adalah sebesar 5 % ( $\alpha \leq 0,05$ ).

### Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi merupakan teknik statistic untuk mengukur keeratan antara dua variabel (Suhartanto 2014:319). Keeratan hubungan tersebut diindikasikan dengan besarnya koefisien korelasi (R). Koefisien ini bernilai -1 (hubungan negatif sempurna) sampai dengan +1 ( hubungan positif sempurna). Untuk mengetahui besar kecilnya koefisien korelasi dapat dilihat dari hasil olah data di dalam SPSS (Hasil SPSS Analisis Regresi), dan dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada kolom R. Jadi dalam penelitian ini akan di koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan dan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dalam hal ini mengukur keeratan hubungan dan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**Tabel 4. Koefisien Korelasi (R)**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.540	3.982	2.399

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk menjelaskan kekuatan hubungan antara X dan Y ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Koefisien ini mengukur prosentase dan total variasi Y yang dapat ‘dijelaskan’ oleh X (Suhartanto 2014:315).

Nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 sampai 1, nilai 0 berarti tidak ada perubahan dalam Y yang dapat dijelaskan oleh perubahan X. Sedangkan nilai 1 menunjukkan bahwa semua variasi dalam Y dijelaskan oleh variasi dalam X.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.540	3.982	2.399

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

## Pembahasan

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah -- yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia - dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun member.

## Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan dedikasi individu dalam memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Kinerja SDM sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Thoyib 2012). Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Ini berarti Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" terbukti atau dapat diterima.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut diatas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado.
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado.
3. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado.

### Saran

1. Bagi pihak PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Manado.

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan yang pertama, oleh karena Gaya Kepemimpinan berdampak langsung bagi Produktivitas Kerja karyawan, khususnya pada bagian SDM, maka pihak PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. Maka sebaiknya pimpinan sebaiknya lebih dekat dengan karyawan juga memahami akan kemampuan kerja karyawan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan faktor lain atau variabel bebas lainnya yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Manajemen sebaiknya lebih mengurangi *Debt to Equity Ratio* karena semakin banyak DER maka semakin berbahaya bagi keuangan suatu perusahaan. Sebaiknya para pemegang saham terus meningkatkan nilai dari *Earning Per Share* dan *Return On Assets* agar supaya kesehatan keuangan perusahaan dapat terjaga dan terkendali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gosling, J, Marturano, and Dennison. 2003. A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks. Centre for Leadership Studies, University of Exeter. UK
- Abdullah. 2016. *Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Thesis, UNPAS.* <http://repository.unpas.ac.id/3843/2/>. Diakses 27 November 2018.
- Kartono dan Kartini, 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Rajawali Press, Jakarta.
- Kartono dan Kartini, 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. <https://repository.widyatama.ac.id/>. Diakses 27 November 2018.

- Lely. 2016. *Pengaruh Upah, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Purwodadi*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/46924/>. Diakses 27 November 2018.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Cita Pustaka. Bandung.
- Plangiten. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT POS Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal Emba*. Vol.1 No.4 Hal. 2155-2166 Desember 2013. Universitas Sam Ratulangi Manado. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/3426/2970>. Diakses Tanggal 27 November 2018.
- Ratu. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal 111–120. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18832/18381>. Diakses 27 November 2018.
- Rahma. 2017.** Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pupr Wilayah IV Bandung. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia. <https://core.ac.uk/download/pdf/153236266>. Diakses 27 november 2018.
- Ranupandojo dan Husnan. 2012. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Santoso. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Persepsi Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Inti Bandung. *Skripsi*. Universitas Widyatama. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/3269> Diakses tanggal 27 November 2018.
- Sulaeman, 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Unpas*. Vol.13 No.1 Hal.91-100. <http://journal.unpas.ac.id/index.php/trikonomika/article/download/487/284/> Diakses tanggal 27 November 2018.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Swandari, F. 2003. Menjadi Perusahaan Yang *Survive* Dengan Transformasional Leadership. *Jurnal Ekonomi*, vol.1 No.2. [repository.maranatha.edu/13919/9/0852354](http://repository.maranatha.edu/13919/9/0852354). Diakses 27 November 2018.
- Thoyib. 2012. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.10 No.2 Juni 2012, Hal. 344-355. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/425/465>. Diakses 8 Februari 2018.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (edisi 3)*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. PT Raja grafindo Persada, Depok.