



# Analisi Model Kepemimpinan Manajer Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Micro Banking Clustter Jember 2

<sup>1</sup>Khayyike Firdaussiyah, <sup>2</sup>Nelsiana Aprilin Indah Sari, <sup>3</sup>Fadilatul Najah Afrylia

Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Email: <sup>1</sup>ayiksmish14@gmail.com <sup>2</sup>nelsiana.aprilin@gmail.com <sup>3</sup>fadilatulnajahafrylia@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
<p><b>Masuk:</b> 10 Februari 2024</p> <p><b>Diterima:</b> 14 Februari 2024</p> <p><b>Diterbitkan:</b> 17 Februari 2024</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Manajer, Motivasi kerja, Organisasi, Tenaga Kerja, Karyawan</p>	<p>Dalam konteks proses manajemen kesuksesan, sebuah organisasi atau bisnis secara konsisten mengupayakan kinerja berkaliber tinggi dan memuaskan. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pekerja, atau lebih dikenal dengan sebutan karyawan, untuk memiliki dedikasi dan motivasi yang konsisten. Merupakan tugas moral para manajer yang mempunyai kapasitas untuk menginspirasi orang lain serta dirinya sendiri untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan kompetensi diri manajer dan kemampuan mereka untuk berhasil memenuhi kewajiban pekerjaan mereka. Menurut sejumlah penelitian, motivasi sangat penting dalam pelaksanaan proses manajemen dan berfungsi sebagai mesin penggerakannya. Manajer memainkan peran penting dalam menginspirasi pekerja dan bawahan untuk bekerja lebih baik. Untuk melakukan hal ini, seorang pemimpin harus mampu mengintegrasikan berbagai teori motivasi ke dalam lingkungan kerja mereka dan menggunakannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada micro banking cluster jember 2 pemimpin menggunakan 3 model kepemimpinan dan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mencapai tujuan organisasi. Model kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Dalam konteks proses manajemen kesuksesan, sebuah organisasi atau bisnis secara konsisten mengupayakan kinerja berkaliber tinggi dan memuaskan. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pekerja, atau lebih dikenal dengan sebutan karyawan, untuk memiliki dedikasi dan motivasi yang konsisten. Merupakan tugas moral para manajer yang mempunyai kapasitas untuk menginspirasi orang lain serta dirinya sendiri untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan kompetensi diri manajer dan kemampuan mereka untuk berhasil memenuhi kewajiban pekerjaan mereka. Menurut sejumlah penelitian, motivasi sangat penting dalam pelaksanaan proses manajemen dan berfungsi sebagai mesin penggerakannya. Manajer memainkan peran penting dalam menginspirasi pekerja dan bawahan untuk bekerja lebih baik. Untuk melakukan hal ini, mereka harus mampu mengintegrasikan berbagai teori motivasi ke dalam lingkungan kerja mereka dan menggunakannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, manajer juga harus mampu mengenali dan memahami motivasi sebagai suatu sistem yang menggabungkan aspek unik tempat kerja, lingkungan kerja, dan hubungan antara insentif, motivasi, dan produktivitas. Dalam interaksi antara Manajer dengan karyawan sangat lah penting namun demikian tidak semua manager memahami model kepemimpinan dalam kegiatan sehari-hari, pola komunikasi cara berpenampilan seorang manager sangatlah penting serta berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dapat pula berdampak terhadap perkembangan perusahaan dalam kegiatan usaha sehingga minimnya model kepemimpinan yang bisa menjadi contoh teladan serta motivasi bagi karyawan sehingga penting menentukan satandart taraf bagi manager dalam model kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak terhadap perkembangan perusahaan. Dalam kegiatan perusahaan sehingga minimnya model kepemimpinan yang bisa menjadi contoh teladan serta motivasi bagi karyawan sehingga penting menentukan satandart taraf bagi manager dalam model kepemimpinan. Dalam melakukan penelitian ini di PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk. Micro Banking Cluster Jember 2, peneliti mendapatkan banyak ilmu pengetahuan tentang adanya perusahaan perkreditan ini , peneliti menyadari bahwa peran seorang pimpinan atau manajer sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan, dengan adanya motivasi semangat dari seorang manajer dapat menumbuhkan rasa employee engagement pada hati karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan dengan cara menelaah dan menjelaskan mengenai data-data yang diperoleh dari perusahaan berdasarkan teori dan bukti yang ada. Penelitian dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk studi kasus pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Micro Bnaking Cluster Jember 2.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain. Sederhananya, kepemimpinan adalah sebuah metode, alat, atau proses yang digunakan untuk membuat individu melakukan tindakan sukarela. Berhubungan dengan Kesediaan orang lain untuk melaksanakan instruksi pemimpin ditunjukkan di sini. Pemimpin perlu memiliki berbagai bentuk kekuasaan, seperti otoritas, penghargaan, ancaman, dan persuasi, untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuannya.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada Hasil Penelitian dan Pembahasan memuat uraian tentang model kepemimpinan yang di terapkan oleh Micro Banking Cluster Manajer jember 2 dalam meningkatkan Kinerja karyawan :

#### 1. Kepemimpinan transformasional

Model ini fokus pada menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. MBCM Jember 2 selalu mengatakan kepada karyawan “Mungkin saja susah mencintai pekerjaan, tapi mudah sekali bekerja dengan sungguh2 karena untuk orang yang kita cintai, karena menjadi kebanggaan kita dan kebanggaan orang2 yang mencintai kita. Kecintaan Lae2 Balige ke Mandiri, luar bisa, melebihi kecintaan kepada Duren Sibolga yang uennaak dan legit banget.

#### 2. Kepemimpinan Laissez-Faire

Model ini fokus pada memberikan kebebasan dalam bertindak dan berekspresi kepada bawahannya . Akan tetapi model kepemimpinan ini tidak menjadikan karyawa menjadi semena-mena dalam melakukan pekerjaannya karena MBCM Jember 2 selalu mengatakan “Ini bukan tentang menjadi juara, ini bukan tentang meraih award. Ini tentang amanah dan tanggungjawab menghasilkan mandirian yang lebih baik dari waktu ke waktu tanpa batas waktu.” kepada karyawannya sehingga membuat mereka lebih giat dan berlomba-lomba dalam mencapai target yang sudah di tentukan.

#### 3. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik adalah bentuk kepemimpinan yang dikenal karena daya tarik pribadi yang dimiliki oleh pemimpinnya. Kepemimpinan ini menggabungkan kepribadian pemimpin yang menarik dan visi yang kuat dari pemimpinnya. MBCM Jember 2 selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya terutama tentang akhlak “Untuk menang hari ini, kita butuh strategi. Untuk menang di masa depan, kita butuh teknologi. Untuk menang hari ini, di masa depan dan tanpa batas waktu terhenti, kita butuh strategi, teknologi, dan budaya AKHLAK mandiri”. Kepemimpinan karismatik adalah suatu gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mampu mempengaruhi dan menginspirasi orang lain melalui daya tarik pribadi, visi yang kuat, dan kemampuan untuk membangkitkan emosi positif dan antusiasme pada bawahan atau pengikutnya.

Pemimpin seperti ini memiliki kepribadian yang kuat, memiliki energi positif, dan berkomunikasi dengan cara yang memotivasi orang untuk mengikutinya. Mereka mampu membentuk hubungan emosional mendalam dengan pengikutnya, yang mengarah pada pengabdian dan komitmen tinggi terhadap tujuan bersama.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan oleh Micro Banking Cluster Manajer Jember 2 memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Model kepemimpinan transformasional, **Laissez-Faire dan kharismatik** terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan seperti di atas dapat memicu semangat karyawan Micro Banking Cluster Jember 2 dan menumbuhkan rasa employee engagement pada hati karyawan. Micro Banking Cluster Jember 2 juga kerap mendapatkan penghargaan-penghargaan dari PT. Bank Mandiri dalam rangka even-even lomba maupun pencapaian target.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah faktor penting dalam keberhasilan untuk organisasi. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mencapai tujuan organisasi. Model kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Dalam konteks proses manajemen kesuksesan, sebuah organisasi atau bisnis secara konsisten mengupayakan kinerja berkaliber tinggi dan memuaskan. Motivasi adalah tugas moral para manajer yang mempunyai kapasitas untuk menginspirasi orang lain dan dirinya sendiri untuk meningkatkan motivasi kerjawan. Hal ini menunjukkan kompetensi diri manajer dan kemampuan mereka untuk berhasil memenuhi kewajiban pekerjaan mereka.

Memungkin motivasi adalah dalam pelaksanaan proses manajemen dan berfungsi sebagai mesin penggerakannya. Manajer memainkan peran penting dalam menginspirasi pekerja dan bawahan untuk bekerja lebih baik. Untuk melakukan hal ini, mereka harus memainkan berbagai teori motivasi ke dalam lingkungan kerja mereka dan menggunakan yang berbeda terhadap peningkatan kinerja yang dapat berdampak terhadap perusahaan dalam kegiatan usaha.

Metode pembuatan jurnal ini ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini mendapatkan ilmu pengetahuan tentang perusahaan perkreditan ini, yaitu peran seorang pimpinan atau manajer adalah penting dan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Hasil dipembahasan terdiri dari Micro Banking Cluster Manajer jember 2 dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Model transformasional adalah model ini fokus pada menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Model Laissez-Faire adalah model kepemimpinan ini tidak menjadikan karyawan menjadi semena-mena dalam melakukan pekerjaan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih bagi Allah SWT yang telah memberikan kami kemudahan sehingga kami dapat menyelesaikan laporan ini. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Uswatun hasanah umat Islam yang akan memberikan syafaatnya di yaumul akhir.

Dalam pembuatan jurnal sebagai laporan ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak yang telah ikut serta membantu. Atas segala bantuan dan dukungan tersebut, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag, M.M. CPEM., selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memfasilitasi kami selama kegiatan belajar mengajar di lembaga yang di pimpinnya.
2. Bapak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ( FEBI) di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
3. Bapak M.F. Hidayatullah S.H.I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam yang telah memberikan persetujuan laporan ini
4. Ibu Ana Pratiwi SE., Ak., MSA. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah
5. Bapak Dr. Ahmad Afif, M.E.I Selaku Dosen Pembimbing Lapangan yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada mahasiswa selama melaksanakan PPL
6. Bapak Anas Syarifin , selaku *Head of Office* di Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 2 yang telah bersedia memberikan waktu dan tempat kepada mahasiswa magang untuk melakukan Praktek Kegiatan PPL di Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 2
7. Bapak Bagus Anggara Herdianto, selaku pengganti Bapak Anas Syarifin sebagai *Head of Office* di Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 2 yang telah bersedia memberikan waktu dan tempat kepada mahasiswa magang untuk melakukan Praktek Kegiatan PPL di Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 2
8. Ibu Annisa Devi Natalia sebagai Dosen Pamong yang selalu memberikan bimbingan dalam kelancaran pelaksanaan PPL di tempat PPL
9. Mas Soni, Mbak Frieda, Mbak diva dan seluruh karyawan yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan serta memberikan layanan yang baik selama kegiatan PPL berlangsung.
10. Kedua Orang Tua, keluarga tercinta kami yang telah mendoakan, memberikan restu dan semangat dalam menyelesaikan laporan ini

### DAFTAR PUSTAKA

Proxis Leadership Center Kepemimpinan Karismatik: Pengertian, Tipe, Contoh, dan Ciri-Cirinya di akses melalui web <https://hr.proxisgroup.com/kepemimpinan-karismatik-pengertian-tipe-contoh-dan-ciri-cirinya/> pada tanggal 07 Februari 2023 Pukul 21:40 WIB

LEADERSHIP DEVELOPMENT, NSLS BLOG di akses melalui web <https://www.nsls.org/blog/what-is-laissez-faire-leadership> pada tanggal 07 Februari 2023 Pukul 21:00 WIB

Shalahuddin, S.Ag., M.Pd.I “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional”

<https://media.neliti.com/media/publications/56599-karakteristik-kepemimpinan-transformasio-b098bfa9.pdf>

Bagus Anggara Herdianto Micro Banking Cluster Manajer 2

Sarah Dwi Putri, “ Implementasi Gaya Kepemimpinan Manajer Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Lampung Cabang Bandar Jaya”

<https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1542/1/SARAH%20DWI%20PUTRI%20%28NPM.%201502080101%29.pdf>

Shalahuddin, S.Ag., M.Pd.I “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional”  
<https://media.neliti.com/media/publications/56599-karakteristik-kepemimpinan-transformasio-b098bfa9.pdf>

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50
- Ambarwati, Nia. "Gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood." *Journal of Chemical Information and Modeling* 3.3 (2015): 1689-99.
- KUSUMAWATI, Ratna. Analisis pengaruh budaya organisasi Dan gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan (studi kasus pada rs roemani semarang). 2008. PhD Thesis. PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- LEADERSHIP DEVELOPMENT, NSLS BLOG di akses melalui web <https://www.nsls.org/blog/what-is-lassiez-faire-leadership> pada tanggal 07 Februari 2023 Pukul 21:00 WIB
- Kamsidah Analisis tentang Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Para Pegawai  
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16133/Analisis-tentang-Gaya-Kepemimpinan-terhadap-Motivasi-Kerja-Para-Pegawai.html>
- Khairizah, Astria. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Diss. Brawijaya University, 2015