

## Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) *Micro Banking Cluster Jember 1*

Siti Masrohatin<sup>1</sup>, Al Fitri Umami Isabella<sup>2</sup>, Yasmin Huronia Salsabilla<sup>3</sup>

Prodi Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Email: : [sitimasrohatin12@gmail.com](mailto:sitimasrohatin12@gmail.com)<sup>1</sup>, [isabellafitrial@gmail.com](mailto:isabellafitrial@gmail.com)<sup>2</sup>, [yasminsalsabilla16@gmail.com](mailto:yasminsalsabilla16@gmail.com)<sup>3</sup>

### Keywords:

*leadership style and employees' performance*

### ABSTRACT

Leadership style is the norm of behavior used by a person when he tries to influence the behavior of others. The leadership style will be suitable if the company's goals have been communicated and employees have accepted them. A leader must apply a leadership style to manage employees because it will greatly affect the success of the organization in achieving its goals. Leaders should listen to ideas from employees before making decisions. The appropriate leadership style will motivate a person to achieve. Success or failure in employee performance can be influenced by the manager's leadership style. This study aims to describe the leadership style in improving employee performance at PT Bank Mandiri (Persero) *Micro Banking Cluster Jember 1*. This study uses the observation method, namely going directly to Bank Mandiri micro banking cluster Jember 1 to obtain accurate information. Data collection techniques using data triangulation, namely observation, interviews and documentation. The purpose of this study was to determine how the leadership style in improving employee performance at PT Bank Mandiri (Persero) *Micro Banking Cluster Jember 1*.

**Keywords:** *gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan*

### ABSTRAK

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika ia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan akan cocok jika tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan karyawan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengatur karyawan karena akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin harus mendengarkan ide-ide dari karyawan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang sesuai akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Keberhasilan atau kegagalan dalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan manajer. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) *micro banking cluster Jember 1*. Penelitian ini menggunakan metode observasi yaitu terjun langsung di Bank Mandiri *micro banking cluster Jember 1* untuk memperoleh informasi yang akurat. Teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) *Micro Banking Cluster Jember 1*

## PENDAHULUAN

Menurut Ardana (2012) Sumber Daya Manusia sebagai asset paling penting yang dimiliki perusahaan karena factor manusia mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Menurut Khan (2012) Sumber Daya Manusia bertindak sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus mengontrol pencapaian tujuan organisasi atau bisnis. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu karyawan.

Menurut Mangkunegara (2018:111) Karyawan membantu untuk memberi kemajuan positif bagi perusahaan melalui kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam sebuah penelitian, kinerja sebagai alat ukur hasil kualitas dan kuantitas tugas yang telah diberikan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Diantara kedua faktor tersebut gaya kepemimpinan menjadi kunci karena mempunyai peran yang sangat mempengaruhi perusahaan dalam proses mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Harahap (2017) Kepemimpinan menjadi salah satu penggerak perusahaan untuk mempengaruhi dan menggerakkan karyawan. Kepemimpinan memiliki peran penting bagi perusahaan, karena perusahaan membutuhkan manajemen yang baik untuk mengembangkan sebuah sumber daya manusia seperti kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang dapat mempengaruhi dan mengikutsertakan karyawan untuk bekerja sama dalam menggapai visi dan misi perusahaan.

Pimpinan yang memimpin secara efektif adalah pemimpin yang menunjukkan sikap atau tingkah laku untuk diteladani para bawahannya, yang memotivasi sehingga menimbulkan prestasi dan yang mempercayai bawahan untuk mengendalikan diri sendiri.

Kepemimpinan terjadi pada saat seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau sekelompok orang tanpa perlu mempersoalkan alasan. Hal itu dilakukan untuk mencapai tujuan pribadi atau tujuan orang lain sejalan atau tidak sejalan dengan tujuan orang lain atau tujuan perusahaan. Setiap pemimpin mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan para karyawan dibawahnya.

Pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tidak setiap orang yang ditunjuk menjadi seorang pemimpin bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik, tidak setiap pemimpin bisa menjadi pemimpin yang baik. Kemampuan, pemimpin dalam memimpin, membimbing dan mengarahkan para bawahannya akan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang bijaksana senantiasa akan berusaha menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapinya.

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dari penilaian kinerja dalam hal ini, tidak hanya berfokus pada tujuan yang bersifat administrasi tetapi juga terfokus pada tujuan strategi pengembangan. Penilaian kinerja penting untuk dilakukan sehubungan dengan individu yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut dapat menimbulkan perbedaan hasil kerja, oleh karena itu dibutuhkan standarisasi dalam penilaian.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2004). Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan. Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting,

karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi (Suranta, 2002)

## **METODE**

Sesuai dengan judul, tujuan dan masalah penelitian maka tipe penelitian yang di pakai adalah deskriptif dengan paradigma kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan informasi deskriptif berupa kata-kata dari obyek yang diamati. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, (2009:4) mengemukakan bahwa : “Metedologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.” Penelitian kualitatif adalah salah satu metode yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berpikir induktif. Melalui Penelitian kualitatif penelitian dapat mengenal subyek pelaksanaan gaya kepemimpinan dalam kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) *Micro Banking Cluster* Jember 1.

Sasaran dalam penelitian ini melibatkan dosen pamong PPL untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan dalam kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) *Micro Banking Cluster* Jember 1. Selain itu, penjelasan juga dilakukan *Micro Banking Cluster Manager* dan karyawan lainnya yang juga ikut memberikan pengertian pada saat dilaksanakan PPL.

Dalam proses penelitian ini, penulis melakukan wawancara langsung dengan dosen pamong PPL dan karyawan lainnya, sehingga penulis mendapat informasi yang sesuai dengan yang di praktikan di lapangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tinjauan Pustaka**

Pada prinsipnya, gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Menurut Andiwilaga (2018:64) Gaya kepemimpinan sendiri merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Menurut Andiwilaga (2018:65) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku lain.

Menurut Sutrisno (2016:221) Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat sekstrem ini dipengaruhi oleh idenititas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut.

Terdapat berbagai hubungan antara perilaku pemimpin yang berbeda, diantaranya ialah otoriter, demokratis, dan *laissez faire*. Andiwilaga (2018:66) Penejelasan gaya ini meneruskan penjelasan dari teori kepemimpinan yang dipaparkan peneliti Iowa sebelumnya. Beberapa gaya tersebut ialah :

- 1) Gaya Otokratis, dalam gaya ini, pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Dalam kelompok ini, anggota kelompok sangat bergantung pada pemimpin dan harus diperintah karena inisiatif. Ciri-ciri dari kepemimpinan ini diantara :
  1. Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin;
  2. Langkah kegiatan teknis ditentukan oleh pemimpin pada saat- saat tertentu, sehingga biasanya langkah-langkah berikutnya tidak ada kepastian;
  3. Pemimpin menginstuksikan tugas-tugas khusus dan anggota adalah pelaksananya;

4. Pemimpin cenderung untuk mencela atau memuji secara personal dan tetap menjauhkan diri dari kegiatan kelompok.
- 2) Gaya Demokratis bahwa gaya demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Pendekatan tidak berarti para pemimpin tidak membuat keputusan, tetapi justru seharusnya memahami terlebih dahulu apa yang menjadi sasaran organisasi sehingga mereka dapat mempergunakan pengetahuan anggotanya. Dalam gaya ini, suasana dalam kelompok lebih akrab dan saling menghormati. Adapun ciri-cirinya ialah sebagai berikut Andiwilaga (2018:67):
    - 1) Semua kebijakan dibahas dan ditentukan bersama oleh kelompok dengan dorong dan bantuan pimpinan;
    - 2) Gambaran kegiatan diperoleh selama masa pembahasan. Langkah-langkah umum kebijakan kelompok digariskan terlebih dahulu dan jika diperlukan dapat meminta nasihat teknis. Pemimpin memberikan saran beberapa alternative prosedur yang dapat dipilih dari semua pilihan ;
    - 3) Para bawahan bebas bekerja sama dengan siapa pekerjaan diserahkan kepada kelompok untuk ditentukan bersama;
    - 4) Pemimpin berpikir berdasarkan fakta dalam memberikan pujian atau kritikan, serta berusaha memberi semangat tanpa banyak mencampuri urusan pekerjaan.
  - 3) Gaya Laissez Faire, yaitu gaya kepemimpinan dengan kendali bebas, pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajiakan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi. Pegawai bawahan keadaannya frustrasi dan bekerja ogah-ogahan, main-main kurang kecintaan pada pekerjaannya. Ciri-ciri sebagai berikut :
    1. Kebebasan sepenuhnya diberikan pada bawahan untuk mengambil keputusan, baik kepada kelompok maupun pada bawahan tanpa campur tangan pimpinan;
    2. Berbagai-bagai bahan/data diberikan, pemimpin hanya memberikan bahan bila diminta saja, pemimpin tidak aktif pembahasan bersama kelompok;
    3. Sama sekali tanpa partisipasi pimpinan;
    4. Pemimpin jarang memberikan komentar secara spontan atas kegiatan bawahannya, kecuali bila ditanya. Tidak ada usaha-usaha untuk menilai atau mengatur jalannya organisasi.

Jika dilihat dari pendekatan teori perilakunya, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Sutrisno (2016:227)

Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas menampilkan gaya kepemimpinan autokratik, sedangkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia menampilkan gaya demokratis atau partisipatif. Menurut Sutrisno (2016:227) Gaya kepemimpinan demokratis mendorong anggota untuk menentukan antara lain:

1. Kebijakan mereka sendiri.
2. Memberi pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh.
3. Memberi kebebasan untuk memulai tugas.
4. Mengembangkan inisiatif.

5. Memelihara komunikasi dan interaksi yang luas.
6. Menerapkan hubungan yang sportif.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan autokratis mempunyai ciri antara lain :

1. Menentukan kebijakan untuk anggotanya.
2. Memberi tugas secara instruktif.
3. Menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan anggotanya.
4. Mengendalikan secara ketat pelaksanaan tugas.
5. Interaksi dengan anggota terbatas.
6. Tidak mengembangkan inisiatif anggota.

Menurut Thoha (2013:49) Gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Meskipun belum terdapat kesepakatan bulat tentang tipologi Kepemimpinan yang secara luas di kenal saat ini, Menurut Duha (2016:108) ada lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya ialah:

1. Tipe yang Otokratik, Pemimpin yang otokratis adalah seorang yang sangat egois.
2. Tipe yang Paternalistik, pemimpin atau panutan
3. Tipe yang Karismatik, Pemimpin yang beribawa dan memiliki daya pikat tersendiri.
4. Tipe yang Laissez Feire, pemimpin yang berperan pasif dan membiarkan kegiatan berjalan apa adanya.
5. Tipe yang Demokratik, pemimpin yang mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain, terutama pada bawahannya.

Ada yang harus di pahami oleh para pemimpin bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti dengan benar dimana ia meletakkan setiap tipe kepemimpinan tersebut sesuai dengan tempatnya. Mengenai penjelasan setiap tipe pemimpin Buchari Alma ( Fahmi, 2016:126) menjelaskan di bawah ini:

1. Pemimpin kharismatik merupakan kekuatan energy, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
2. Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.
3. Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
4. Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus di patuhi.
5. Tipe laissez faire ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
6. Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Di berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.

7. Pemimpin tipe administrative ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
8. Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

Menurut Sutrisno (2016:233) Teori-teori yang ada merupakan jembatan untuk membantu bagaimana pimpinan organisasi mengembangkan gaya kepemimpinannya. Karena tidak satu teori pun yang memberikan jaminan kepada seorang pimpinan untuk berperilaku tertentu sehingga ia menjadi pimpinan yang sukses. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak tepat, maka tujuan organisasi atau perusahaan dapat terganggu serta para karyawan dapat merasakan frustrasi, kebencian, kegelisahan dan ketidakpuasan.

#### Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Peneliti mengangkat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan dari beberapa para ahli sebelumnya. Adapun indikator gaya kepemimpinan tersebut adalah:

- 1) Otokratik  
Pemimpin yang otokratik adalah seorang yang memimpin secara otoriter dan cenderung bersifat egois serta tidak mendengarkan masukan dari bawahannya.
- 2) Paternalistik  
Pemimpin yang paternalistik adalah seorang pemimpin yang bersikap melindungi bawahan dan pada umumnya komunikasi dengan bawahan seperti orang tua dan anak.
- 3) Laissez Feire  
Pemimpin yang berperan pasif dan membiarkan kegiatan berjalan apa adanya.
- 4) Karismatik  
Pemimpin yang karismatik merupakan kekuatan energy, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
- 5) Demokratik  
Pemimpin yang mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain, terutama pada bawahannya.

#### Pembahasan

Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 yaitu; Gaya Paternalistik, Gaya Karismatik, dan Gaya Demokratik.

Jika salah satu karyawan mengalami kesalahan ataupun permasalahan yang dilakukan murni secara tidak sengaja terhadap kinerja karyawannya, maka Micro Banking Cluster Jember 1 akan siap membantu karyawan tersebut, akan tetapi ditanya terlebih dahulu mengapa bisa terjadi kesalahan yang dimiliki oleh karyawan tersebut kemudian dicari solusinya agar tidak terjadi permasalahan yang membuat kinerja karyawan kurang baik. Jika kesalahan tersebut diluar dari tanggung jawab pimpinan maka pimpinan tidak akan pasang badan buat karyawan tersebut. Contoh permasalahannya adalah seorang karyawan telah melanggar SOP yang ada di perusahaan tersebut dan melakukan adanya kecurangan.

Dalam pengambilan keputusan dilingkungan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Micro Banking Cluster Jember 1, yang harus dilihat adalah permasalahan tentang keputusan yang akan diambil sehingga dalam mengambil keputusan tidak semua karyawan dilibatkan tetapi melibatkan unit atau bidang yang terkait. Sehingga karyawan dapat menuangkan pikiran maupun tenaga berupa keahlian dan kemampuannya dalam pengambilan keputusan bersama.

Dalam melakukan pengawasan kerja oleh MBCM (Micro Banking Cluster Manager) dilakukan secara berjenjang, artinya pengawasan diserahkan langsung kepada unit yang membawahi karyawan tersebut, walaupun memang kadang-kadang Cluster Manager melakukan pengawasan langsung ke lapangan namun intensitasnya juga tidak terlalu sering. Komunikasi yang dilakukan Cluster Manager dapat diterima dengan baik oleh bawahannya, dan dalam hal ini komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin secara dua arah, dimana Cluster Manager mau mendengarkan apa yang ingin disampaikan bawahannya dan disini juga mau mendengarkan perintah atasannya yaitu Cluster Manager.

Gaya kepemimpinan paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidakbisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

Gaya kepemimpinan karismatik adalah memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.

Gaya kepemimpinan demokratik adalah pemimpin selalu berusaha untuk menghargai kreativitas dan inisiatif pegawainya dan jenis kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan ini selalu mementingkan musyawarah untuk mengambil keputusan.

## **PENUTUP**

Pimpinan yang memimpin secara efektif adalah pemimpin yang menunjukkan sikap atau tingkah laku untuk diteladani para bawahannya, yang memotivasi sehingga menimbulkan prestasi dan yang mempercayai bawahan untuk mengendalikan diri sendiri. Pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tidak setiap orang yang ditunjuk menjadi seorang pemimpin bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik, tidak setiap pemimpin bisa menjadi pemimpin yang baik.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2004). Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan.

hubungan antara perilaku pemimpin yang berbeda, diantaranya ialah otoriter, demokratis, dan laissez faire. Andiwilaga (2018:66). Beberapa gaya tersebut ialah :

1. Gaya Otokratis yaitu gaya kepemimpinan otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan.
2. Gaya Demokratik yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi.
3. Gaya Laissez Faire yaitu gaya kepemimpinan dengan kendali bebas, pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajiakan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 yaitu; Gaya Paternalistik, Gaya Karismatik, dan Gaya Demokratik.

Jika salah satu karyawan mengalami kesalahan ataupun permasalahan yang dilakukan murni secara tidak sengaja terhadap kinerja karyawannya, maka Micro Banking Cluster Jember 1 akan siap membantu karyawan tersebut, akan tetapi ditanya terlebih dahulu mengapa bisa terjadi kesalahan yang dimiliki oleh karyawan tersebut kemudian dicari solusinya agar tidak terjadi permasalahan yang membuat kinerja karyawan kurang baik. Jika kesalahan tersebut diluar dari tanggung jawab pimpinan maka pimpinan tidak akan pasang badan buat karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andiwilaga, Rendy. 2018. Kepemimpinan Pemerintah Indonesia (Teori dan Prakteknya). CV Budi Utama. Yogyakarta
- Ardana. I Komang., Ni wayan Mujianti, N. wayan M. U. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu.
- Duha, Timotius. 2016. Perilaku Organisasi, Cetakan Kedua. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Fahmi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Alfabeta. Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Harahap, D. F. (2017). (2017). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di balai pelayanan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia (bp3tki) Medan. Repository.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). *Impact of job satisfaction on employee performance : An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. African Journal of Business Management*, 6(7), 2697–2705. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>
- Mangkunegara, A.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan Bandung : PT. Remaja Rasdakarya
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. Manajemen, November, 111.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Thoha Miftah, 2013. Kepemimpinan dalam Manajemen, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Bank Mandiri. 2023. Profil Perusahaan. <https://www.bankmandiri.co.id/profil-perusahaan>