

GAYA KEPEMIMPINAN PADA PT BANK MAYAPADA INTERNASIONAL, Tbk DI PONTIANAK

Verianti

email: veriantitan@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak adalah sebuah bank yang bergerak di bidang produk dan jasa. Untuk mencapai sebuah tujuan diperlukan gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk menambah aset dan laba yang diperoleh setiap tahunnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak dan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif yaitu mencoba memberikan gambaran suatu objek yang diteliti sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, objek penelitiannya adalah gaya kepemimpinan pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Sedangkan yang menjadi populasi adalah 38 orang karyawan tahun 2016 dan sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif.

KATA KUNCI: Gaya Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Di era globlisasi yang penuh tantangan yang ketat, para pelaku ekonomi baik di dunia industri maupun dunia usaha terdorong untuk berupaya menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitasnya, efisiensi, efektivitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif.

KAJIAN TEORI

Menurut Aryanto (2013: 185), “Fungsi bagian personalia adalah merencanakan konsep perekrutan, pengembangan, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan. Kesuksesan manajemen sumber daya manusia sangat memegang peranan penting.”

Dengan gaya kepemimpinan atau teknik memotivasi yang tidak tepat, tujuan organisasi akan terbengkalai dan pekerja-pekerja dapat merasa kesal, gelisah, dan tidak puas. Jadi pemeliharaan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan memotivasi eksternal yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi menurut Sukanto (2008: 293).

Perencanaan sumber daya manusia sebagai proses yang secara sistematis mengaji keadaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan. Ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa yang akan datang adalah sangat penting untuk memastikan kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik menurut Suwatno, (2011: 45).

Arti dari manajemen sumber daya manusia menurut Flippo yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001: 5) “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan,

pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Menurut Badeni (2013: 135) ada sejumlah prinsip-prinsip kepemimpinan yang sangat mendasar yang perlu dipegang dan dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu:

1. Kepemimpinan bukan sekedar kedudukan khusus yang diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan, pengaruh, seni, dan proses pengaruh-mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut.
2. Perilaku dan tindakan pemimpin harus bisa dicontoh oleh bawahan.
3. Kepemimpinan adalah ilmu dan proses. Sebagai ilmu, kepemimpinan berarti dapat dipelajari sebab ia memiliki beberapa prinsip yang kalau diaplikasikan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Sedangkan, kepemimpinan sebagai proses artinya efektivitas kepemimpinan sangat tergantung pada situasi.
4. Pemimpin bukan seorang yang berada di puncak hierarki suatu organisasi yang terpisahkan dengan pengikutnya. Pemimpin harus berada di tengah-tengah bawahan sebab dia harus memberikan support pada bawahan dan menjadi motivator.
5. Untuk mendapatkan kepengikutan, seorang pemimpin harus melalui proses mempengaruhi yang dilakukan melalui berbagai cara dengan melihat pada situasi bawahan.
6. Pemimpin perlu memberdayakan bawahan agar dapat mengidentifikasi tugas-tugas yang akan dilakukan dan tidak melakukan kesalahan.”

Menurut Hasibuan (2002: 169), “Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sarana yang maksimal. Kepemimpinana adalah kata benda dari pemimpin (*leader*)”.

Menurut Wahyudi (2008: 121):

“Gaya kepemimpinan yang ditetapkan bergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan (*mature*) dewasa bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Secara umum terdapat tiga pendekatan atau gaya kepemimpinan yaitu: (1) pendekatan kepemimpinan menurut sifat (*Traits model*), (2) pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori perilaku (*Behavioral model*), (3) kepemimpinan menurut teori kontingensi (*Contingency model*).”

Menurut Sutrisno (2009:222-223) ada pun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:

1. Gaya *persuasif*, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya *refresif*, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya *partisipatif*, yaitu gaya kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
4. Gaya *inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. Gaya *investigatif*, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. Gaya *inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
7. Gaya *motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
8. Gaya *naratif*, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang dia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. Gaya *edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.
10. Gaya *retrogresif*, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.”

Menurut Winardi (2000: 45):

“Seorang pemimpin, baik pemimpin formal maupun pemimpin informal menjalankan atau melaksanakan kepemimpinan yang dengan sendirinya berbeda:

1. derajatnya
2. bobotnya
3. daerah jangkauannya
4. sasaran-sasaran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data kuesioner, studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang karyawan, jumlah sampel yang diambil adalah 38 karyawan Bank Mayapada Internasional., Tbk. di Pontianak. Analisis data menggunakan Skala Likert.

PEMBAHASAN

1. Gaya persuasif

Berikut ini tanggapan responden mengenai gaya persuasif pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
PT BANK MAYAPADA INTERNASIONAL, Tbk. DI PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA PERSUASIF

A.	Gaya Persuasif	
1.	Karyawan merasa nyaman saat bekerja.	4,00
2.	Pemimpin memberikan informasi kepada karyawan dengan cara halus dan sopan.	4,10
3.	Pemimpin menasehati karyawan dengan tidak menyinggung perasaan.	4,05
	Rata-rata	3,20

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju karyawan merasa nyaman sebanyak 4,00 persen, setuju bahwa pemimpin memberikan informasi kepada karyawan dengan cara halus dan sopan sebanyak 4,10 persen, sangat setuju bahwa pemimpin menasehati karyawan dengan tidak menyinggung perasaan sebanyak 4,05 persen. Dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai gaya persuasif sebesar 3,20 persen.

2. Gaya Refresif

Berikut ini tanggapan responden mengenai gaya refresif pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
PT BANK MAYAPADA INTERNASIONAL, Tbk. DI PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA PERSUASIF

B.	Gaya Refresif	
4.	Karyawan merasa tidak tenang saat menjalankan tugas.	2,34
5.	Pemimpin mengawasi karyawan dalam melaksanakan tugas.	2,60
6.	Pemimpin memberikan sanksi kepada karyawan jika melakukan kesalahan.	3,15
	Rata-rata	2,13

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab tidak setuju karyawan merasa tidak tenang saat menjalankan tugas sebanyak 2,34 persen, tidak setuju bahwa pemimpin mengawasi karyawan dalam melaksanakan tugas sebanyak 2,60 persen, sangat setuju bahwa pemimpin memberikan sanksi kepada karyawan jika melakukan kesalahan sebanyak 3,15 persen. Dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai gaya represif sebesar 2,13 persen.

3. Gaya partisipatif

Berikut ini tanggapan responden mengenai gaya partisipatif pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
PT BANK MAYAPADA INTERNASIONAL, Tbk. DI PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA PARTISIPATIF

C.	Gaya Partisipatif	
7.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk aktif dalam organisasi.	3,81
8.	Pemimpin tidak melarang karyawannya untuk menuangkan ide-ide.	3,71
9.	Pemimpin mengajak karyawan untuk berkiprah dalam organisasi.	3,57
	Rata-rata	2,92

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk aktif dalam organisasi sebanyak 3,81 persen, sangat setuju bahwa pemimpin tidak melarang karyawannya untuk menuangkan ide-ide sebanyak 3,71 persen, sangat setuju bahwa pemimpin mengajak karyawan untuk berkiprah dalam organisasi sebanyak 3,57 persen. Dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai gaya partisipatif sebesar 2,92 persen.

4. Gaya inovatif

Berikut ini tanggapan responden mengenai gaya inovatif pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

TABEL 4
PT BANK MAYAPADA INTERNASIONAL, Tbk. DI PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA INOVATIF

D.	Gaya Inovatif	
10.	Pemimpin selalu memikirkan gagasan baru.	4,50
11.	Pemimpin selalu berupaya mencari solusi baru untuk melayani nasabah.	4,18
12.	Pemimpin selalu memperbaiki segala bidang terkait dengan kebutuhan nasabah.	4,10
	Rata-rata	3,36

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab setuju pemimpin selalu memikirkan gagasan baru sebanyak 4,50 persen, sangat setuju bahwa pemimpin selalu berupaya mencari solusi baru untuk melayani nasabah sebanyak 4,18 persen, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4,10 persen. Dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai gaya inovatif sebesar 3,36 persen.

5. Gaya investigatif

Berikut ini tanggapan responden mengenai gaya investigatif pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

TABEL 5
PT BANK MAYAPADA INTERNASIONAL, Tbk. DI PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA INVESTIGATIF

E.	Gaya Investigatif	
13.	Pemimpin tidak mudah percaya kepada karyawan.	2,47
14.	Karyawan selalu merasa ketakutan dalam menjalankan tugas.	2,07
15.	Pemimpin selalu mengawasi karyawan.	2,45
	Rata-rata	1,84

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab setuju pemimpin tidak mudah percaya kepada karyawan sebanyak 2,47 persen, setuju bahwa karyawan selalu merasa ketakutan dalam menjalankan tugas sebanyak 2,07 persen, tidak setuju bahwa Pemimpin selalu mengawasi karyawan sebanyak 2,45 persen. Dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai gaya investigatif 1,84 persen.

6. Gaya inspektif

Berikut ini tanggapan responden mengenai gaya inspektif pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

TABEL 6
PT BANK MAYAPADA INTERNASIONAL, Tbk. DI PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA INSPEKTIF

F.	Gaya Inspektif	
16.	Pemimpin suka dihormati oleh karyawan.	2,36
17.	Pemimpin sangat menyukai aturan-aturan formal.	2,23
18.	Pemimpin menuntut karyawan untuk patuh padanya.	2,07
	Rata-rata	1,75

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju pemimpin suka dihormati oleh karyawan sebanyak 2,36 persen, sangat tidak setuju pemimpin sangat menyukai aturan-aturan formal sebanyak 2,23 persen, sangat setuju pemimpin menuntut karyawan untuk patuh padanya bahwa sebanyak 2,07 persen. Dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai gaya inspektif sebesar 1,75 persen.

7. Gaya motivatif

Berikut ini tanggapan responden mengenai gaya motivatif pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

TABEL 7
PT BANK MAYAPADA INTERNASIONAL, Tbk. DI PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA MOTIVATIF

G.	Gaya Motivatif	
19.	Pemimpin memberikan informasi dengan sangat baik dan jelas.	4,50
20.	Pemimpin percaya bahwa karyawannya mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik.	3,86
21.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran.	4,18
	Rata-rata	3,30

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju pemimpin memberikan informasi dengan sangat baik dan jelas sebanyak 4,50 persen, sangat setuju bahwa pemimpin percaya bahwa karyawannya mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik sebanyak 3,86 persen, sangat setuju bahwa pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran sebanyak 4,18 persen. Dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan

responden mengenai gaya motivatif sebesar 4,42 persen.

8. Gaya naratif

Berikut ini tanggapan responden mengenai gaya naratif pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

TABEL 8
PT BANK MAYAPADA INTERNASIONAL, Tbk. DI PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA NARATIF

H.	Gaya Naratif	
22.	Pemimpin kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan kelompok.	2,31
23.	Pemimpin terlalu banyak bicara dan hasil pekerjaannya sedikit yang tercapai.	2,02
24.	Tuntutan kerja yang diinginkan tidak sesuai dengan apa yang dilakukan seorang pemimpin.	1,86
	Rata-rata	1,63

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju pemimpin kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan kelompok sebanyak 2,31 persen, sangat tidak setuju bahwa pemimpin terlalu banyak bicara dan hasil pekerjaannya sedikit yang tercapai sebanyak 2,02 persen, sangat tidak setuju bahwa Tuntutan kerja yang diinginkan tidak sesuai dengan apa yang dilakukan seorang pemimpin sebanyak 1,86 persen. Dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai gaya naratif sebesar 1,63 persen.

9. Gaya edukatif

Berikut ini tanggapan responden mengenai gaya edukatif pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini:

TABEL 9
PT BANK MAYAPADA INTERNASIONAL, Tbk. DI PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA EDUKATIF

I.	Gaya Edukatif	
25.	Pemimpin peduli atas pengembangan karyawannya.	4,02
26.	Pemimpin selalu memperhatikan karyawannya.	3,97
27.	Karyawan memiliki pengetahuan yang lebih meningkat dari sebelumnya.	4,21
	Rata-rata	3,21

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju pemimpin peduli atas pengembangan karyawannya sebanyak 4,02 persen, setuju bahwa Pemimpin selalu memperhatikan karyawannya sebanyak 3,97 persen,

sangat setuju bahwa Karyawan memiliki pengetahuan yang lebih meningkat dari sebelumnya sebanyak 4,21 persen. Dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai gaya edukatif sebesar 3,21 persen.

10. Gaya retrogresif

Berikut ini tanggapan responden mengenai gaya retrograsif pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini:

TABEL 10
PT BANK MAYAPADA INTERNASIONAL, Tbk. DI PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA RETROGRASIF

J.	Gaya Retrogresif	
28.	Pemimpin lebih suka melihat karyawannya ketinggalan dan terbelakang.	1,86
29.	Karyawan tidak senang apa yang diinginkan pemimpinnya.	2,18
30.	Pemimpin bersifat egois.	1,76
	Rata-rata	1,53

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju pemimpin lebih suka melihat karyawannya ketinggalan dan terbelakang sebanyak 1,86 persen, setuju bahwa karyawan tidak senang apa yang diinginkan pemimpinnya sebanyak 2,18 persen, sangat tidak setuju bahwa pemimpin bersifat egois sebanyak 1,76 persen. Dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai gaya retrograsif sebesar 1,53 persen.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis yang dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Branch Manager pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak yang paling dominan adalah gaya inovatif, karena memiliki kemampuan untuk berupaya mencari solusi baru dalam melayani nasabah pada segala bidang yang menyangkut kebutuhan nasabah yang dapat menghasilkan suatu perubahan yang baik dimasa yang akan datang.
2. Gaya kepemimpinan Branch Manager yang digunakan pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak sudah efektif karena figur pemimpin dapat menjadi

motivator serta mampu memperbaiki segala bidang yang berkaitan dengan kebutuhan nasabah.

Saran-Saran

1. Gaya kepemimpinan Branch Manager pada PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak, hendaknya mempertahankan gaya inovatif karena pemimpin selalu memikirkan gagasan baru untuk mencari solusi dalam melayani nasabah.
2. PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. di Pontianak hendaknya lebih meningkatkan perhatian kepada karyawan dengan melihat kemampuan serta kekurangannya dalam melayani nasabah, karena gaya kepemimpinan inovatif selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang untuk menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanto, Wiet (Ed.). 2013. *Manajemen Dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, dan Handoko Hani. 2008. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwatno, dan Priansa Juni Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi. 2008. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pedoman*, edisi kedua. Jakarta: Alfabeta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.