

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT
BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.KC
TAKALAR UNIT PATTALLASSANG**

SKRIPSI



SITI NUR AISYAH MULIADI

NIM : 105721128621

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2025

KARYA TUGAS AKHIR SEMESTER

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT
BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.KC
TAKALAR UNIT PATTALLASSANG**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

SITI NUR AISYAH MULIADI

NIM:105721128621

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2025**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Sukses sejati bukan hanya tentang hasil akhir,tetapi tentang perjalanan panjang yang dilalui dengan penuh ketulusan,kerja keras,dan keikhlasan. Setiap tantangan hadir bukan untuk menjatuhkan,tetapi untk menguatkan. Dalam setiap kegagalan tersimpan pelajaran berharga dan dalam setiap usaha yang tidak menyerah selalu ada harapan yang tumbuh perlahan. Percayalah semua akan indah pada waktunya,selama kita terus melangkah dengan hati yang kuat dan niat yang lurus”

Persembahan

Dengan penuh rasa syukur skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta yang telah menjadi cahaya dalam setiap langkah hidup saya. Terimakasih atas cinta yang tulus,doa yang tidak pernah putus,serta semangat yang tidak pernah padam dalam mendukung saya hingga titik ini. Tanpa kalian saya bukanlah siapa-siapa. Untuk keluarga besar yang selalu memberikan dukungan dan tawa yang menguatkan di tengah capeknya perjuangan. Kepada dosen pembimbingyang dengan sabar membimbing,mengarahkan dan memberikan ilmu yang begitu berarti. Saya sangat menghargai setiap waktu,tenaga,dan perhatian yang telah dicurahkan. Tidak liupa juga untuk teman-teman seperjuangan yang telah hadir dalam tawa,tangis,dan kelelahan bersama,kalian adalah bagian dari cerita ini yang tidak akan pernah saya lupakan. Skripsi ini adalah wujud nyata darui doa,dukungan dan cinta yang saya terima. Semoga skripsi ini dapat menjadi kebanggaan kecil untuk kalian semua yang telah percaya dan menemani saya

Pesan Dan Kesan

Perjalanan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah pengalaman luar biasa yang mengajarkan arti dari kesabaran,ketekunan,dan pentingnya menjaga harapan di tengah segala keterbatasan. Tidak ada proses yang mudah dan tidak sedikit air mata yang jatuh di balik lembaran-lembaran ini. Namun dari setiap kelelahan saya belajar untuk lebih kuat,lebih bijak,dan lebih menghargai proses. Skripsi ini bukan hanya tentang penelitian atau angka, tetapi tentang keberanian untuk menghadapi kegagalan, bangkit dari keputusasaan, dan tetap berdiri meski banyak rintangan menghadang. Saya belajar bahwa terkadang, keberhasilan bukan diukur dari hasil yang sempurna, tapi dari niat tulus dan usaha yang tidak pernah berhenti.

Bimbingan dari dosen, dukungan dari keluarga, dan pelukan hangat dari sahabat telah menjadi kekuatan terbesar saya. Momen-momen lelah, cemas, hingga bahagia menjadi satu kesatuan yang akan selalu saya kenang sebagai bagian penting dalam hidup saya.Akhirnya, skripsi ini adalah bukti bahwa tidak ada perjuangan yang sia-sia. Semua akan terbayar ketika kita percaya pada proses dan tidak pernah menyerah. Semoga langkah kecil ini menjadi awal dari perjalanan besar berikutnya.





PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattallassang
Nama Mahasiswa : SITI NUR AISYAH MULIADI
No. Stambuk/ NIM : 105721128621
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia panguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 23 Agustus 2025 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Agustus 2025

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si
NIDN : 09003076201

Pembimbing II

Dr. Sitti Nurbaya S.Pd., M.M
NIDN : 0921077601

Mengetahui

Dekan

Dr. Edi Gusriadi, SE., MM
NMB : 1038166

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : SITI NUR AISYAH MULIADI, NIM : 105721128621 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013/SK-Y/61201/091004/2025. Tanggal 29 Safar 1447 H/23 Agustus 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Shafar 1447 H
23 Agustus 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakim Nanda, ST.,M..T.,TPU
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM
2. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro
Kr, SE.,MM
3. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
4. Zalkha Soraya, SE.,MM

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM
NBM : 1038 166



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SITI NUR AISYAH MULIADI
Stambuk : 105721128621
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam
Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia
(Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattallassang

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah hasil karya sendiri,
bukan hasil jiplakan dan dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
membawa sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 23 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan,



SITI NUR AISYAH MULIADI
Nim: 105721128621

Diketahui Oleh:

Dekan

Dr. Edi Jusriadi, SE., MM
NBM: 1038 166

Ketua Program Studi

Masrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR



Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SITI NUR AISYAH MULIADI
NIM : 105721128621
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (***Nonexclusive Royalty Free Right***) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 23 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,

SITI NUR AISYAH MULIADI
NIM: 105721128621

ABSTRAK

SITI NUR AISYAH MULIADI. 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : H.Muhammad Rusydi, dan Sitti Nurbaya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Takalar Unit Pattallassang. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam sektor perbankan yang menuntut profesionalisme, efisiensi, dan produktivitas tinggi. Gaya kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis dengan pendekatan regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan unit yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,219 lebih besar dari t tabel sebesar 2,040 ($2,219 > 2,03951$) dan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,169 lebih besar dari t tabel 2,03951 ($2,169 > 2,040$) serta nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,397 menunjukkan bahwa 39,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

SITI NUR AISYAH MULIADI. 2025. *The Influence of Leadership Style and Motivation in Improving Employee Performance of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Pattallassang Unit. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: H.Muhammad Rusydi, and Sitti Nurbaya.*

This study aims to analyze the effect of leadership style and motivation on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Takalar Branch Office Pattallassang Unit. Employee performance is an important factor in achieving company goals, especially in the banking sector which demands professionalism, efficiency and high productivity. The right leadership style and high work motivation can be the main drivers in improving employee performance.

This research uses quantitative methods and is analyzed with multiple linear regression approaches. Data were collected through distributing questionnaires to all unit employees who were the object of research. The sampling technique used is probability sampling. Data analysis was carried out through validity, reliability, classical assumptions, and hypothesis testing using the t test and F test to determine the partial and simultaneous effects of the independent variable on the dependent variable.

The results showed that leadership style, and motivation have a positif and significant influence on employee performance, both partially. Leadership style has a significant effect on employee performance with a t value of 2.219 greater than the t table of 2.03951 ($2.219 > 2.03951$) and a significance value of $0.034 < 0.05$. Motivation has a significant effect on employee performance with a t value of 2.169 greater than the t table of 2.03951 ($2.169 > 2.040$) and a significance value of $0.038 < 0.05$. The R Square value of 0.397 indicates that 39.7% of the variation in employee performance can be explained by these two variables.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنُ لِلَّهِ بِسْمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, Sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattallassang”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, bapak Muliadi dan ibu Suciati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus. Dan Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan do'a restu yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.H.Muhammad Rusydi,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Dr.Sitti Nurbaya,S.Pd.,M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Drs. Asdi, M.M., selaku Penasehat Akademik, terima kasih telah memberikan bimbingan dan nasehat selama masa studi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Bapak/Ibu Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattallassang atas kesempatan, dukungan, serta kepercayaan yang telah

diberikan kepada penulis selama menjalani proses penelitian ini.

11. Terima Kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 11 September 2025

SITI NUR AISYAH MULIADI
NIM:105721128621

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
2.1 Sumber Daya Manusia	7
2.2 Teori Gaya Kepemimpinan	9
2.3 Motivasi Kinerja	11
2.4 Kinerja Karyawan	13
2.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	14
B. Penelitian Terdahulu	15
C. Kerangka Pikir	18
D. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	22

C. Jenis Dan Sumber Data	22
D. Populasi Dan Sampel	23
E. Metode Pengumpulan Data	25
F. Definisi Operasional Variabel	26
G. Metode Analisis Data	28
H. Uji Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	65
C. Analisis dan Pembahasan	81
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1. Penyebaran sampel penelitian	24
Tabel 3.2. Instrumen Skala <i>Likert</i>	26
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 4.2.1 Statistik Deskriptif.....	68
Tabel 4.2.2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	70
Tabel 4.2.3 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	70
Tabel 4.2.4 Uji validitas kinerja karyawan (Y)	71
Tabel 4.2.5 Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4.2.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	73
Tabel 4.2.7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4.2.8 Hasil Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser.....	76
Tabel 4.2.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4.2.10 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	79
Tabel 4.2.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)	80
Tabel 4.2.12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	20
Gambar 4.1 struktur organisasi bank rakyat indonesai (persero) Tbk KC Takalar unit Pattallassang	46
Gambar 4.2.1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram	74
Gambar 4.2.2 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Probability Plot	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persoalan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada masa sekarang semakin mendapat sorotan. Hal ini terjadi karena SDM menjadi elemen penting dalam setiap tahapan perencanaan hingga evaluasi, serta mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi atau industri. Pada masa kini, peran SDM penting bagi organisasi maupun industri. Tenaga kerja menjadi faktor utama yang mendorong perkembangan dan kemajuan organisasi atau perusahaan.

Kemampuan yang dimiliki SDM pada sebuah industri yang berkualitas dapat menghasilkan kegiatan yang optimal, meningkatkan efektivitas serta efisien di dalam industri tersenut sehingga memacu daya saing. Setiap jaringan organisasi membutuhkan SDM yang unggul agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi atau perusahaan kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat penting.

Peran sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena memiliki kontribusi besar terhadap seluruh aktivitas operasional. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah direncanakan sebelumnya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas yang di berikan kepadanya sehingga karyawan di tuntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus mau menjadi pribadi yang mau belajar dan melaksanakan tugas dengan antusias sehingga kemampuan yang dimiliki dapat

berkembang secara optimal. Saat ini organisasi membutuhkan SDM yang memiliki performa yang tinggi, potensi besar, serta loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Dengan demikian para karyawan dapat merumuskan serta menerapkan visi dan misi yang telah disetujui bersama guna mencapai target perusahaan. Upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kualitas SDM di suatu organisasi adalah melalui penerapan pola kepemimpinan yang selaras dengan karakter perusahaan

Kepemimpinan dianggap sebagai aspek internal yang sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh riset. Dalam proses kepemimpinan terdapat peran di setiap tahap institusi, kapasitas kepemimpinan, dan tindakan yang dilakukan seorang pemimpin.

Kinerja perusahaan atau instansi akan menurun apabila pemimpin kurang profesional. Itulah sebabnya kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan. Menurut teori Thoha (2007) pemimpin merupakan figur yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi, wewenang, serta tanggung jawab yang besar terhadap keberlangsungan hidup organisasi.

Seorang pemimpin perusahaan pada akhirnya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang hilang atau yang diperoleh dengan tepat waktu (Silvandi dkk., 2022). Gaya kepemimpinan meliputi metode yang digunakan dalam organisasi yang bertujuan untuk mengatur dan mendisiplinkan karyawannya. Hal tersebut dicerminkan dari tingkah laku dan pola kepribadian dari seorang pemimpin. Tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah mengarahkan dan memotivasi anggota timnya menuju

upaya pencapaian tujuan organisasi dilakukan dengan cara memotivasi orang untuk mencapai sasaran tertentu. Setiap karyawan diharapkan mampu memberikan dedikasi penuh agar perusahaan dapat mencapai targetnya serta meningkatkan produktivitas. Seiring perkembangan zaman, sebuah industri dituntut untuk meningkatkan kapasitas energi manusianya sehingga mampu bersaing dan memberikan layanan terbaik. Pengelolaan SDM tidak terlepas dari aspek karyawan yang diharapkan mampu bekerja dengan baik, kreatif, serta melaksanakan visi dan misi perusahaan. Hal ini tersebut juga berkaitan dengan hak dan kewajiban masing-masing individu.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau proses yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai misi, tugas, atau sasaran tertentu serta mengarahkan organisasi melalui cara yang logis. Seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu menciptakan keselarasan dengan karyawannya, membina kerja sama, mengarahkan, dan menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga tercipta motivasi positif yang memunculkan niat dan usaha yang baik.

Dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kc Takalar Unit Pattallassang menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang perlu mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya gaya kepemimpinan dan motivasi kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh

seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi karyawan untuk mencapai target yang diinginkan. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai sebaliknya dapat menghambat kinerja karyawan, menurunkan produktivitas dan meningkatkan turnover.

Motivasi juga memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan keinginan atau tujuannya. Tingkat motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, kompensasi, pengakuan, dan lingkungan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin tinggi pula semangat kerja yang dihasilkan sehingga berdampak positif pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan terbesar di Indonesia yang berada di bawah naungan badan usaha milik negara (BUMN) adalah Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kc Takalar Unit Pattalassang yang bergerak dalam bidang perbankan. BRI Unit Pattalassang Takalar menaungi 4 cabang bri di takalar ini menandakan bri unit pattalassang yang menunjukkan bahwa unit ini termasuk salah satu bank yang memberikan pengaruh besar terhadap fungsi menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau dalam bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup banyak orang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai Berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattallasang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt Bank Rakyat (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattllasang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattallasang
2. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk.Kc Takalar Unit Pattallasang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan oleh penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan : Dapat mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin sehingga PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Unit Takalar Pattallasang dapat mempertimbangkan langkah perbaikan dan penyesuaian kinerja. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja, perusahaan dapat menjalankan strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi yang berguna bagi manajemen untuk merancang atau memperbaiki kebijakan terkait pengembangan sumber daya manusia dan pengelolaan kepemimpinan

2. Bagi mahasiswa : Penelitian ini memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mempelajari teori kepemimpinan dan motivasi kinerja, serta mengembangkan keterampilan riset analisis data. Mahasiswa dapat memahami teori yang di terapkan dalam konteks nyata khususnya dalam industri perbankan yang memperluas wawasan tentang dinamika kepemimpinan dan kinerja di perusahaan besar seperti Bank Rakyat Indonesia.

3. Bagi karyawan : Dapat menjadikan dasar bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan melalui kepemimpinan yang berfokus pada motivasi dan pemberdayaan. Dengan kepemimpinan yang lebih baik karyawan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan prestasi yang berpotensi mendorong pengembangan karier karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattalassang. Dapat membuka peluang bagi perusahaan untuk merancang sistem penghargaan dan apresiasi yang efektif dan dapat meningkat semangat kinerja karyawan secara keseluruhan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Dalam dunia bisnis yang terus berubah dan penuh persaingan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor utama untuk meraih keberhasilan jangka panjang. Manajemen SDM tidak hanya sebatas mengatur karyawan tetapi juga merancang strategi yang dapat mendorong pertumbuhan serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Prosesnya mencakup tahapan mulai dari perekrutan hingga pengembangan karier dengan tujuan agar setiap individu mampu memberikan yang terbaik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan seni dan ilmu dalam mengelola orang-orang di dalam sebuah organisasi, sehingga mereka dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Ibarat sebuah orkestra setiap pemain memainkan instrumen dengan tepat sehingga menghasilkan harmoni yang indah. Demikian pula dalam manajemen SDM, setiap karyawan adalah bagian dari sebuah sistem besar yang disebut perusahaan.

Menurut para pakar manajemen SDM meliputi berbagai kegiatan seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja dan pemberian kompensasi. Manajemen ini tidak sekedar mengisi posisi yang kosong, tetapi juga memastikan setiap individu berkembang sesuai

dengan potensinya dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Berikut adalah beberapa pandangan yang paham dalam bidang manajemen SDM :

Menurut Edy Sutrisno (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan serta pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan organisasi maupun individu di dalamnya.

Menurut Handoko, T.Hani (2019) manajemen SDM merupakan proses meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai target organisasi dan individu.

Menurut Gary Dessler (2015) mengemukakan bahwa manajemen SDM adalah suatu upaya memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, serta mengatur hubungan kerja dan keselamatan para karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2022) bahwa manajemen SDM adalah cara mengatur hubungan serta peran sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mendukung tercapainya sasaran perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Selain itu, tujuan utama dari manajemen SDM adalah memastikan setiap karyawan mampu bekerja secara optimal. Hal tersebut dapat dicapai melalui pelatihan yang sesuai, pemberian umpan balik yang membangun, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, manajemen SDM diharapkan mampu meningkatkan

produktivitas dan kualitas kerja, sehingga perusahaan memiliki tim yang selalu termotivasi dan siap memberikan kinerja terbaik setiap waktu.

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan, tetapi juga memperhatikan bagaimana tenaga kerja dapat mendukung sasaran strategis organisasi. Hal ini mencakup penyesuaian perencanaan SDM dengan strategi bisnis sehingga perusahaan memiliki karyawan yang sesuai, ditempatkan pada posisi yang tepat dan pada waktu yang tepat. Dengan demikian, manajemen SDM berperan membantu perusahaan mencapai tujuan secara lebih efektif.

2. Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan metode atau proses ketika seorang pemimpin mempengaruhi karyawan untuk mencapai misi, tujuan, atau sasaran tertentu, serta mengarahkan organisasi dengan cara yang logis (Thoah, 2019). Pemimpin dalam suatu perusahaan mampu menciptakan integritas yang sejalan dengan para karyawannya, sekaligus membangun kerja sama, memberi arahan, dan memunculkan semangat kerja. Hal ini tersebut akan memicu niat dan usaha karyawan (Aulia dkk., 2022).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan membantu karyawan untuk mencapai tujuannya (Gemini, 2021). Kepemimpinan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, baik itu positif maupun negatif. Seorang atasan perlu memahami performa bawahannya agar mampu mengevaluasi diri dan menentukan apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan harapan serta

keinginan karyawan. Ketika gaya kepemimpinan selaras dengan ekspektasi karyawan, maka kontribusi terhadap kemajuan perusahaan akan semakin lancar.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan dan motivasi yang berbeda dari pemimpin lainnya. Keseluruhan tindakan seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat oleh karyawannya itu juga disebut sebagai gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan dapat di tingkatkan dengan gaya kepemimpinan yang di gunakan dalam perusahaan (Suaryansyah, 2021).

Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku dan pendekatan yang diterapkan seorang pemimpin dalam memimpin, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Albashori dan Nugroho (2023), gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan interaksi antara pemimpin dan karyawannya. Pendekatan serta perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya untuk menunjukkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan untuk tujuan perusahaan.

Menurut Zaharuddin (2021), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku karyawannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan motivasi dalam perusahaan.

Dalam perkembangan era modern, gaya kepemimpinan juga memiliki faktor seperti kecerdasan emosional, keberagaman, dan inklusivitas.

Pemimpin yang efektif di harapkan mampu memahami dan mengelola emosi mereka sendiri serta mengenali emosi orang lain. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dimana setiap individu merasa di hargai dan didukung.

Gaya kepemimpinan terus berkembang seiring dengan perubahan konteks sosial dan organisasi. Para ahli menekankan pentingnya pemimpin untuk memiliki fleksibilitas dalam menerapkan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi serta individu di dalamnya. Pemahaman mengenai berbagai teori dan konsep kepemimpinan memungkinkan pemimpin untuk lebih efektif dalam memotivasi dan mengarahkan tim menuju pencapaian tujuan bersama.

Untuk mencapai tujuan dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat, manajemen membutuhkan individu yang bertanggung jawab, berkualitas berpikir jernih, serta bersemangat untuk bersaing terutama di bank besar yang dimiliki pemerintah, swasta, dan asing yang beroperasi di Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mempertahankan pemangku kepentingan yang kompeten, yang berarti memiliki profesionalisme sebagai pemimpin, serta mampu memahami peluang dan tantangan dalam mengelola perusahaan. Saat mengelola sumber daya manusia, pemimpin perlu sesekali melakukan perubahan dalam struktur.

3. Motivasi Kinerja

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras

dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi bisa muncul dari dorongan yang berasal dari dalam diri atau dari luar diri seseorang. Sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memahami motivasi dalam kerja, karena motivasi sangat berkaitan dengan produktivitas dan kesuksesan seseorang serta perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, oleh karena itu seseorang yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja.

Motivasi merupakan suatu masalah yang rumit, karena dalam hal ini melibatkan berbagai aspek seperti perasaan, pikiran, serta pengalaman yang berbeda-beda dari setiap individu, yang dipengaruhi hubungan baik dari dalam maupun diluar organisasi (Ruliana, 2014). Secara umum motivasi dapat dijelaskan sebagai hal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berusaha mencapai tujuan tertentu. Pasti banyak faktor yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki motivasi kinerja, namun secara umum motivasi berasal dari faktor internal maupun eksternal (B & Triwardhani, 2017).

Menurut Hasbuan (2012) memberikan motivasi kepada karyawan memiliki manfaat antara lain :

- a. Membangkitkan semangat dan keinginan bekerja yang tinggi pada karyawan
- b. Meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan dalam bekerja

- c. Meningkatkan hasil kerja yang lebih baik
- d. Membantu mempertahankan loyalitas, menjaga kestabilan, serta mengurangi tingkat keterlambatan kehadiran karyawan
- e. Meningkatkan sikap disiplin dan mengurangi tingkat absensi karyawan

Oleh karena itu motivasi berperan untuk :

- a. Meningkatkan kinerja yang lebih baik
- b. Mempercepat selesainya tugas yang diberikan
- c. Sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi

4. Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia diakui sebagai komponen yang sangat penting dan merupakan aset penting perusahaan. Manusia memiliki sikap, cara berpikir, kebutuhan, keinginan, rasa tanggung jawab, serta tingkat keterampilan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan yang baik mengingat peran karyawan yang sangat besar dalam menjalankan perusahaan. Jika perusahaan mau memperhatikan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang baru dan berkualitas, maka hal tersebut akan mendukung efektivitas dan keberlanjutan perusahaan.

Kinerja perusahaan baik atau buruk tidak bisa lepas dari para karyawan, meskipun perusahaan tersebut sudah memiliki modal yang cukup besar dan teknologi yang modern. Karena teknologi yang maju itu tidak akan bisa berjalan sendiri tanpa bantuan manusia sebagai sumber dayanya. Dengan demikian, sumber daya manusia sangat penting dan harus diberi arahan serta bimbingan oleh manajemen perusahaan secara umum dan oleh manajemen sumber daya manusianya secara khusus.

Menurut Moeheriono (2014) performa seorang karyawan sangat bersifat pribadi, karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang meliputi aspek kualitas dan kuantitasnya yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya jika perusahaan tersebut di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia tersebut yaitu pemimpin dan karyawannya. Hal ini tentunya di butuhkan kerja sama antara pemimpin dan karyawannya. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja dengan cara memotivasi atau menerapkan gaya kepemimpinan tertentu. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin juga dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, peningkatan kinerja karyawan itu penting untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan cerminan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sangat ditentukan oleh pemimpin. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberikan contoh kepada karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, ini berarti manajemen akan mencapai tujuannya jika di dalam kehidupan perusahaan kepemimpinan yang bertanggung jawab. Menurut Susilo (2008) "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu di lakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses

memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuannya.”

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau penelitian sebelumnya di gunakan sebagai referensi untuk memahami subjek penelitian : pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang.

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Jenis Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Lissia Salsabilla (2024)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt.bank rakyat indonesia (persero) tbk	X:Gaya kepemimpinan dan motivasi Y:Kinerja karyawan	Regresi linear berganda (SPSS)	Kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kepemimpinan dan motivasi kinerja
2	Safirah Hujannah (2023)	Pengaruh budaya organisasi dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan pada pt.bank rakyat indonesia (persero) tbk.kantor cabang panakukkang	X1:Budaya organisasi X2: <i>Employee engagement</i> Y:Kinerja karyawan	IBM SPSS	Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Khairul haviz (2022)	Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi	X1:Gaya kepemimpinan X2:Kompensasi Y:Kinerja karyawan	Regresi berganda SPSS	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada BRI cabang sijnjung.
	Yohanes risaldo	Analisis pengaruh pelatihan, motivasi	X1:Pelatihan X2:Motivasi	Regresi linear	Menunjukan pelatihan, motivasi

4	oldigivi (2024)	kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank BRI kantor cabang ruteng	kerja X3:Gaya kepemimpinan Y:Kinerja karyawan	berganda	kerja,dan gaya kepemimpinan secara bersamaan berdampak besar terhadap kinerja pegawai di bank rakyat indonesia kantor cabang ruteng.
5	Herlina yeti (2024)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt.bprs bumi rinjani kepanjen)	X1:Gaya kepemimpinan X2:Motivasi kerja Y:Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Faris eka wahyudi (2024)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bpjs ketenaga kerjaan semalang raya	X1:Gaya kepemimpinan X2:Motivasi Y:Kinerja karyawan	Regresi linier berganda SPSS	1.Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Secara simultangaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Nurul rahmaini (2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervering PT.Pegadaian Kota Tanjung Pinang.	X1:Gaya kepemimpinan X2:Budaya organisasi Y:Kinerja karyawan	Program SmartPLS	1.Gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan dan negatif terhadap performa karyawan di PT.Pegadaian Tanjung Pinang. 2.Budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Pegadaian Tanjung Pinang 3. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel pemeditasi yang menghubungkan budaya organisasi dan kinerja karyawan

					PT.Pegadaian Kota Tanjung Pinang,karena pengaruh tidak langsung
8	Annisa fitriani,chali d imran musa, sitti hasbiah (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt.bank rakyat indonesia di kabupaten bantaeng	X:Gaya kepemimpinan Y:Kinerja karyawan	Regresi linear sederhana	Bank rakyat indonesia persero (Tbk) cabang kabupaten bantaeng memiliki gaya kepemimpinan yang baik,maka kinerja karyawan pada pt.bank rakyat indonesia persero (Tbk) cabang kabupaten bantaeng semakin baik dan kuat.
9	Muchammad ar-rony septianda,B udi wahono, Khalikussa bir (2020)	Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pt.bank bri kc malang	X1:Motivasi kerja X2:Gaya kepemimpinan demokratis Y:Kinerja pegawai	IBM SPSS	1.Bahwa secara bersamaan,variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia KC Malang Martadinata. 2.Bahwa secara parsial,variabel motivasi kerja barpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia KC Malang Martadinata. 3.Bahwa secara parsial,variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia KC Malang Martadinata.

C. Kerangka Pikir

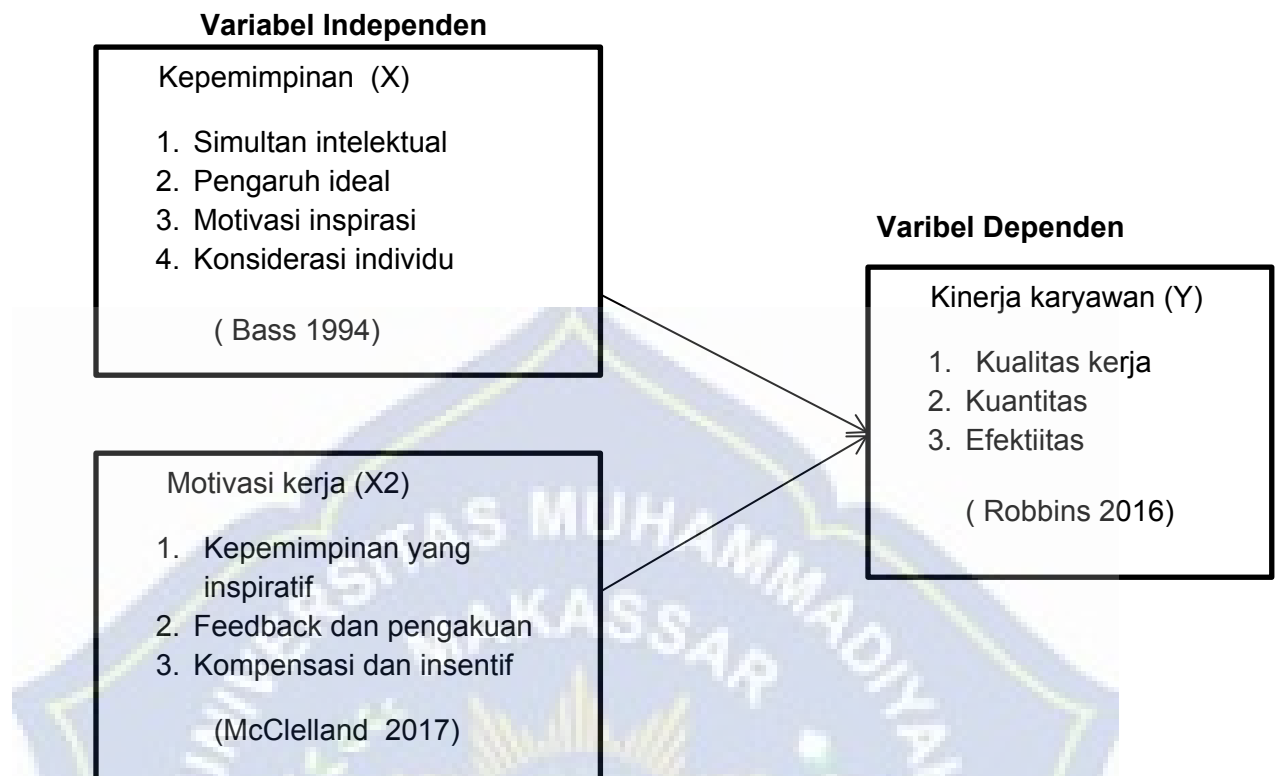
Kerangka pikir dalam penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan merupakan kerangka teoritis yang membantu menjelaskan hubungan antara variabel tersebut secara sistematis. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan menjadi variabel independen (X_1), motivasi kerja sebagai variabel independen (X_2) dan kinerja karyawan variabel independen (Y).

Variabel kepemimpinan (X_1) mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Bass (1994) yang terdiri dari empat dimensi utama yaitu simultan intelektual, pengaruh ideal, motivasi inspirasi, dan konsiderasi individu. Stimulasi intelektual berarti pimpinan mampu mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi inspirasi mencerminkan kemampuan pimpinan dalam memberikan semangat dan tujuan yang jelas kepada karyawan. Konsiderasi individu mengacu pada perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap kebutuhan dan perbedaan individu dalam timnya.

Variabel motivasi kerja (X_2) mengacu pada teori yang dikemukakan oleh McClelland (2017) yang mencakup tiga aspek yaitu kepemimpinan yang inspiratif, feedback dan pengakuan, kompensasi dan insentif. Kepemimpinan yang inspiratif mengacu pada gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan semangat kerja dan rasa memiliki dalam diri karyawan. Feedback dan pengakuan penting untuk memberikan evaluasi serta penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, sehingga dapat meningkatkan dorongan secara eksternal agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Kinerja karyawan sebagai variabel (Y) yaitu pada teori Robbins (2016) memiliki tiga aspek utama yaitu kualitas kerja, kuantitas, dan efektivitas. Kualitas kerja mencerminkan seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas yaitu pada jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. Sedangkan efektivitas mengukur sejauh mana pekerjaan dilakukan dengan efisien dan tepat sasaran.

Secara keseluruhan kerangka pikir ini menggambarkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih berkualitas, dalam jumlah yang optimal dan secara efektif. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan dua faktor tersebut sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja sumber daya manusia.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa yunani yaitu hupo dan thesis. Hupo berarti sementara sedangkan thesis berarti pernyataan atau teori. Dengan demikian hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan sementara. Hipotesis ini merupakan praduga penelitian terhadap suatu masalah yang diteliti. Namun hipotesis bukanlah kebenaran yang mutlak, karena praduga ini bisa benar dan bisa juga salah.

Secara umum hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis yang disusun dalam jenis penelitian inferensial, yaitu penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk menguji suatu hipotesis. Pengujiannya dilakukan melalui teknik analisis statistik inferensial, sedangkan penelitian deskriptif tidak memerlukan secara eksplisit

rumusan hipotesis.

Hipotesis dapat dibuat oleh penelitian berdasarkan landasan teori yang kuat dan di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Penelitian harus memahai isi serta langkah-langkah dalam merumuskan suatu hipotesis penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini,hipotesis di ajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, di mana data yang dikumpulkan berupa angka-angka dan analisis dengan cara pengolahan statistik (Abdulla et al., 2022). Metode yang digunakan adalah metode survei. Survei merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dari suatu lokasi tertentu, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan informasi.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattalassang yang berlokasi di Jalan H. Dewakang Dg Tiro, Pattalassang. Kec Pattalassang Kabupaten Takalar Sulawesi Selatan 90133. Waktu penelitian akan disesuaikan dengan lamanya pelaksanaan, yang mencakup tahap penyusunan judul penelitian, survei lapangan, penyusunan dan penulisan skripsi, pengumpulan dan pengolahan data hingga penyelesaian penelitian. Penelitian ini berjalan 2 bulan di mulai dari bulan februari sampai april 2025.

C. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang digunakan adalah data primer, yang di kumpulkan secara langsung dari responden melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner.

Penggunaan data primer bertujuan untuk mendapatkan informasi terbaru dan relevan secara langsung dari individu yang menjadi objek penelitian, yaitu karyawan

di bank bri unit pattallassang takalar (Ety nurhayati 2024).

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kc Takalar Unit Pattallassang yang berjumlah 34 orang. Karyawan ini terlibat secara langsung dalam aktivitas kerja di kantor dan memiliki wawasan yang relevan terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kc Takalar Unit Pattallassang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam populasi. Jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mampu mempelajari seluruh anggota populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Untuk hasil yang akurat, sampel yang diambil harus benar-benar mewakili karakteristik populasi. Apabila jumlah populasi kurang dari 50, lebih baik seluruh anggota populasi dijadikan sampel agar penelitian tersebut dianggap sebagai penelitian populasi.

Karena dalam penelitian ini jumlah populasi 34 orang karyawan, maka jumlah sampel yang diambil adalah seluruh karyawan.

Tabel 3.1. Penyebaran sampel penelitian

No	Jabatan	Jumlah
----	---------	--------

1	Kepala Unit	1
2	Supervisioner	2
3	Mantri	9
4	Customer service (cs)	4
5	Teller	4
6	Unit audit internal (UAI)	1
7	PKPLK	1
8	Petugas transaksi	1
9	Relationship manager (RM)	1
10	IT support	1
11	Frontliner	1
12	Staf	1
13	Karyawan	2
14	Marketing	1
15	Satpam	3
16	Cleaning service	1

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit
Pattallassang (2025)

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari

sumber aslinya dalam bentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Untuk mengumpulkan data, peneliti akan memberikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden diminta untuk menjawab seluruh pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner Skala yang digunakan untuk menilai jawaban responden adalah skala Likert

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner). Menurut sugiyono dalam (Lisa salsabila 2024) angket kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk menjawab. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah teknik skala Likert yang dirancang untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan. Biasanya tingkat persetujuan ini memiliki pernyataan yang mulai dari sifat positif hingga negatif, dan responden diminta untuk memilih salah satu opsi yang tersedia sesuai dengan penilaian mereka. Skor penilaian yang digunakan meliputi (1) Sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) Kurang setuju, (4) Setuju, (5) Sangat setuju.

Tabel 3.2. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4

3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah mengenai bagaimana suatu variabel diukur atau diidentifikasi dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian kuantitatif meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pt bank rakyat indonesia (persero) tbk.kc takalar unit pattallasang yaitu definisi operasional di jelaskan masing-masing variabel

1. Gaya Kepemimpinan

Variabel ini dapat di ukur melalui persepsi karyawan terhadap perilaku pemimpin seperti kemampuan memberi inspirasi,motivasi,dan arahan yang jelas. Indikator yang dapat di gunakan meliputi kemampuan komunikasi,pengambilan keputusan dan pemberian umpan balik.

2. Motivasi Kerja

Variabel ini biasanya diukur berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja,seperti pengakuan gaji,kondisi kerja dan peluang pengembangan karier.

3. Kinerja Karyawan

Variabel ini dapat di ukur melalui penilaian terhadap pencapaian tugas,kualitas kerja,efisiensi dan kontribusi keseluruhan karyawan terhadap tujuan organisasi.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

	Variabel	Definisi	Indikator	Likert
Independen	Gaya kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat bervariasi termasuk gaya otoriter dan demokratis.	1. Simultan intelektual 2. Pengaruh ideal 3. Motivasi inspirasi 4. Konsiderasi individu (Bass 1994)	Likert (5,4,3,2,1)
Independen	Motivasi (X2)	Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri individu (intrinsik) dan dari lingkungan (ekstrinsik) yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan kepuasan kerja.	1. Kepemimpinan yang inspiratif 2. Feedback dan pengakuan 3. Kompensasi dan insentif (McClelland 2017)	Likert (5,4,3,2,1)

Dependen	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat diukur melalui produktivitas,kualitas kerja,dan pencapaian target yang telah ditetapkan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Efektiitas (Robbins 2016)	Likert (5,4,3,2,1)
----------	----------------------	---	---	---------------------------

G. Metode analisis data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel adalah dengan menggunakan software SPSS,berdasarkan hasil data dari proses operasionalisasi variabel yang akan diuji.

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah cabang dari statistik yang berfokus pada pengumpulan,penyajian,dan analisis data dalam bentuk yang mudah dipahami seperti tabel,grafik,diagram,dan ukuran pemusatan atau penyebaran. Statistik ini tidak menarik kesimpulan atau membuat prediksi tetapi hanya menggambarkan atau meringkas data yang ada.

Menurut Sugiyono dalam (Lissia salsabilla 2024) statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Statistik ini sering digunakan untuk

menggambarkan hasil penelitian dalam bentuk tabel, grafik, atau ukuran statistik seperti mean, median, modus, dan standar deviasi.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi dalam (Lissia salsabilla 2024) menjelaskan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana variabel yang diukur bisa merepresentasikan variabel yang sedang diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan seberapa tepat instrumen tersebut dalam mengukur hal yang seharusnya diukur. Dengan demikian, uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Valid berarti suatu instrumen tersebut mampu mengukur hal yang sebenarnya ingin diukur.

Sujarweni (2016) menyatakan bahwa suatu kuesioner dianggap valid jika pernyataan didalamnya mampu menggambarkan hal yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat peneliti mampu mengukur hal yang ingin diteliti. Untuk menilai kelayakan daftar pertanyaan (angket) yang akan diberikan kepada responden, diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan. Uji validitas dilakukan menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid
- 2) Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Rusiadi dalam (Lissia salsabilla 2024) reliabilitas

merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel. Sebuah indikator dianggap reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dalam jangka waktu tertentu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika diulang beberapa kali dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut mampu memberikan data yang dapat dipercaya dan sesuai dengan kondisi nyata. Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut cukup dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah memenuhi standar yang baik.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah proses pengujian terhadap asumsi statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berbasis metode ordinary least square (OLS), dengan melakukan uji ini kita dapat memastikan bahwa estimasi yang diperoleh memiliki sifat tidak bias, efisien, dan merupakan estimasi terbaik dalam kelas estimator linear yang dikenal dengan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Pengujian ini diperlukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan memenuhi semua asumsi yang diperlukan agar hasil estimasi yang diperoleh dapat dipercaya dan akurat. Perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi :

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi dalam (Lissia salsabilla 2024) menyatakan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi bahwa residual memiliki distribusi normal. Asumsi ini sangat penting agar model regresi linier dapat berjalan dengan baik.

Uji normalitas dilakukan pada nilai residual dari model tersebut. Asumsi normalitas dapat diperiksa melalui hasil output normal. Asumsi normalitas dianggap terpenuhi jika distribusi titik-titik pada plot output mengikuti garis diagonal pada plot tersebut.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng. Pengujian ini diperlukan untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ada hubungan antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen. Jika terjadi hubungan antara variabel tersebut, maka dikatakan terdapat multikolinearitas. Untuk mengetahui adanya masalah ini, kita dapat mengamati nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang dihasilkan melalui program SPSS.

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidak variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari pengambilan keputusan berdasarkan kebiasaan dalam

proses pengujian parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengecek apakah terdapat perbedaan varians dari residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah memiliki varians residual yang sama untuk semua pengamatan yang disebut homoskedastisitas (Rusiadi 2016).

Salah satu asumsi dasar pada regresi linear adalah bahwa varians dari residual (variabel gangguan) sama untuk pengamatan. Jika terjadi kondisi dimana residual tidak memiliki varians yang sama untuk setiap observasi, maka dikatakan model regresi tersebut mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas berupa pengecekan perbedaan variance residual dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya, atau hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki variance residual yang sama antara pengamatan atau adanya hubungan antara lain yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual, sehingga dapat disimpulkan model tersebut memiliki sifat homoskedastisitas. Rusiadi (2016)

3. Analisis regresi berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode dalam statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen atau variabel terikat dengan dua atau lebih variabel independen atau variabel bebas. Metode ini digunakan untuk memahami pengaruh

yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk menilai variabel dependen berdasarkan nilai dari variabel independen. Regresi linear berganda digunakan ketika terdapat lebih dari satu faktor yang dianggap mempengaruhi variabel yang sedang diteliti dan ingin diketahui sejauh mana faktor tersebut memberikan kontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

Dalam penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pt bank rakyat indonesia (persero)tbk.kc takalar unit pattallassang,analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja yang spesifik,dalam hal ini pada pt bank rakyat indonesia (persero) tbk.kc takalar unit pattallassang.

Dalam penelitian ini,gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin dalam mengarahkan,membimbing,dan mengelola karyawan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan penghargaan,maupun faktor ekstrinsik seperti kompensasi dan lingkungan yang kondusif.

Dalam analisis regresi linear berganda,hubungan antara variabel dependendan independen dinyatakan dalam suatu persamaan matematis berbentuk linear yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = \beta_0 + \beta_1(\text{Gaya Kepemimpinan}) + \beta_2(\text{Motivasi}) + \epsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta Variabel Terikat

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Kepemimpinan

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Motivasi Kerja

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Kepuasan Kerja

X1 = Variabel Bebas Kepemimpinan

X2 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

ϵ = Error term

Dimana kinerja karyawan merupakan variabel dependen, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan variabel independen. β_0 adalah konstanta yang menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi bernilai nol, β_1 dan β_2 merupakan koefisien regresi yang menggambarkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta ϵ adalah error term atau kesalahan yang mencerminkan da motivasi yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini melibatkan pengumpulan data dari karyawan yang bekerja di pt bank rakyat indonesia (persero) tbk.kc takalar unit pattallasang. Data yang dikumpulkan dapat berupa data primer yang diperoleh melalui survei, kuesioner dengan karyawan, serta data sekunder yang dapat berupa laporan kinerja atau dokumen perusahaan yang relevan. Setelah data terkumpul selanjutnya adalah melakukan analisis

regresi linear berganda dengan menggunakan metode kuadrat terkecil atau *ordinary least square* (OLS) untuk mengestimasi parameter regresi.

Sebelum melakukan estimasi parameter, penting untuk melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk mengecek apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen yang dapat mengganggu analisis, uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa varians dari error term adalah konstanta, serta uji autokorelasi untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual dalam model regresi.

Setelah model regresi diperoleh, dilakukan uji signifikan untuk menilai sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t digunakan untuk menguji signifikan variabel independen secara individu terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Selain itu nilai koefisien determinasi untuk R^2 digunakan untuk melihat seberapa besar persentase variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi dalam model yang digunakan.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk mengevaluasi asumsi atau dugaan tentang populasi berdasarkan data sampel. Dalam penelitian, uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah terdapat cukup bukti dalam data sampel untuk mendukung atau menolak suatu pernyataan mengenai parameter populasi. Uji hipotesis

berperan penting dalam pengambilan keputusan, terutama dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel.

Pentingnya uji hipotesis dalam penelitian ini juga terletak pada validitas hasil yang diperoleh. Dengan melakukan uji hipotesis secara statistik, penelitian dapat memastikan bahwa kesimpulan yang diambil tidak hanya berdasarkan asumsi subjektif, tetapi berdasarkan data yang dianalisis dengan metode yang sistematis. Selain itu, uji hipotesis membantu dalam menghindari kesalahan.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Sugiyono dalam (Lissia salsabilla 2024).

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak

dilakukan uji t dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1) H_0 diterima (H_a diterima) jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$

2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (Confidence Interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji D menggunakan rumus statistik. Rumus uji F sebagai berikut : Sugiyono dalam (Lissia salsabilla 2024).

$$F_h = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan dengan uji F adalah:

1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), secara

bersamaan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

- 2) H_a : minimal $1 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), secara bersamaan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y)

Kriteria untuk mengambil keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$
- a. Tolak H_0 (terima H_a), jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono dalam Lissia Salsabila (2024) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara beberapa variabel dapat dipahami secara jelas. Koefisien determinasi ini akan menunjukkan seberapa besar perubahan atau variasi pada satu variabel dapat dijelaskan oleh perubahan atau variasi variabel lainnya. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati 0 berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas, namun jika hasil mendekati 1, itu berarti variabel bebas mampu memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan melalui koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1, sedangkan koefisien korelasi negatif terbesar = -1. Nilai terkecil adalah 0. Jika dua variabel atau lebih memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan

tersebut sempurna. Apabila diperoleh $= -1$, maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada satu variabel akan diikuti oleh penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika diperoleh $r = 1$, maka terdapat korelasi sempurna, artinya terdapat hubungan positif antar variabel. Kuat atau lemahnya hubungan tersebut ditunjukkan oleh besar kecilnya nilai koefisien. Jika koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kc Takalar

Unit Pattallassang

Bank rakyat indonesia adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di indonesia. Pada awalnya bank rakyat indonesia didirikan di purwokerto,jawa tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulpen Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau “ Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”. Suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri pada tanggal 1895,yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiranm BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI,berdasarkan peraturan pemerinah No.1 tahun 1946 pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai bank pemerintah pertama di republik indonesia.Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948,kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi bank rakyat indonesia serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No.14 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani dan Nelayan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan penetapan presiden (penpres) No.9 tahun 1965,BKTN diintegrasikan kedalam Bank Rakyat Indonesia dengan nama bank

indonesia urusan koperasi tani dan nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan keluar penpers no.17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama bank negara indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank indonesia urusan koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama bank negara indonesia unit II bidang rural, sedangkan NHM menjadi bank negara indonesia unit II bidang ekspor impor (Exim).

Berdasarkan undang-undang No.14 tahun 1967 tentang undang-undang pokok perbankan dan undang-undang no.13 tahun 1968 tentang undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi bank indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Ruler dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan undang-undang No.21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 agustus 1992 berdasarkan undang-undang perbankan No.7 tahun 1992 dan peraturan pemerintah RI No.21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Sampai sekarang PT.BRI (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 tetap konsisten memfokuskan pada layanan kepada masyarakat kecil, diantaranya dengan memberikan fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil.

BRI sebagai perusahaan terbuka berkomitmen mematuhi seluruh ketentuan perundang-undangan yang berlaku dalam kegiatan

operasional bank maupun pasar modal. Hal tersebut telah mendorong BRI untuk selalu mengutamakan prudential banking dan kepentingan stakeholders.

BRI merupakan nilai-nilai perusahaan (corporate value) yang menjadi budaya kerja perusahaan (corporate value) yang menjadi budaya kerja perusahaan yang solid dan berkarakter. Nilai-nilai tersebut adalah integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan dan penghargaan kepada SDM. Komitmen ini juga di wujudkan dalam bentuk tata kelola perusahaan sebagai berikut.

1. Mengintensifkan program budaya sadar resiko dan kepatuhan kepada setiap pekerjaan diseluruh unit kerja.
2. Mengintensifkan peningkatan kualitas pelayanan di seluruh unit kerja.
3. Menjabarkan dan memonitorkan setiap kemajuan yang dicapai perusahaan kedalam rencana tindakan yang terukur (RKA) dan dapat dipertanggung jawabkan oleh setiap unit kerja. Kepemilikan BRI saat ini masih 100% di tangan pemerintah republik indonesia. Pada tahun 2003,pemerintah indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini,sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih di gunakan sampai saat ini.

Pada masa penjajahan belanda,lembaga ini perlahan tumbuh dan mulai dikenal luas di kalangan rakyat terutama karena misinya yang selarasa dengan kebutuhan masyarakat bawah. Meski masih dalam skala kecil,prinsip operasional BRI sudah mencerminkan

bentuk awal dari sistem perbankan rakyat. Ketika masa penjajahan jepang datang pada awal 1940 seperti banyak institusi lainnya di indonesia, aktivitas BRI sempat terhenti. Namun setelah indonesia merdeka pada tahun 1945, bank ini kembali dihidupkan untuk mendukung perekonomian nasional yang sedang di bangun dari kehancuran pasca perang.

Pasca kemerdekaan, BRI mengalami beberapa kali perubahan bentuk dan nama sesuai dengan dinamika politik dan ekonomi negara. Pada masa awal kemerdekaan, BRI berperan sebagai bank sentral sementara sebelum berdirinya bank indonesia. Setelah itu statusnya menjadi bank umum milik negara dan mulai mengambil peran lebih besar dalam membantu pembiayaan usaha kecil dan menengah. Dalam era orde baru, terutama pada tahun 1968 BRI resmi ditetapkan sebagai bank pemerintah berdasarkan undang-undang perbankan. fokusnya diarahkan secara tegas pada pelayanan kepada masyarakat pedesaan dan pengembangan sektor mikro dan kecil.

Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan globalisasi, BRI mulai bertransformasi. Salah satu tonggak penting terjadi pada tahun 2003 ketika BRI melakukan penawaran umum perdana (IPO) dan menjadi perusahaan terbuka. Meski telah *go public* dan memiliki saham yang terjual belikan di bursa efek indonesia, pemerintah indonesia tetap menjadi pemegang saham mayoritas. Transformasi ini membuat BRI semakin kuat dari sisi modal dan memperluas jangkauannya, baik secara nasional maupun internasional.

Bank rakyat indonesia (persero) tbk.kc takalar unit pattassang takalar yang berada di Jl.H.Dewakang dg tiro,pattallassang,kec pattallassang,kabupaten takalar,sulawesi selatan 90133 didirikan pada tahun 1980. Bri juga dikenal sebagai pelopor dalam layanan perbankan mikro. Melalui bri unit yang tersebar hingga ke pelosok desa,bank ini mampu menjangkau segmen masyarakat yang sebelumnya sulit mendapatkan akses ke layanan keuangan formal. Strategi ini terbukti sukses dan menjadi model yang di pelajari di berbagai negara. Produk seperti kupedes (Kredit umum pedesaan) dan simpedes (Simpanan pedesaan) menjadi tonggak inovasi perbankan rakyat yang menjadi bri sebagai bank dengan portofolio mikro terbesar di indonesia.

Masuk ke era digital, bank rakyat indonesia berinovasi dengan memanfaatkan teknologi informasi,meluncurkan berbagai layanan digital seperti BRImo dan BRILink. BRILink sebagai salah satu inovasi unggulan,memungkinkan agen individu di pelosok negeri untuk memberikan layanan perbankan,sehingga memperluas inklusi keuangan secara signifikan. BRI juga mengembangkan berbagai program dan platfrom untuk mendukung pelaku UMKM dan sektor pertanian dengan ekosistem digital yang terintegritas.

Hingga saat ini BRI telah menjadi salah satu bank yang paling berpengaruh di indonesia,tidak hanya karena skala aset dan komitmennya yang konsisten dalam memberdayakan masyarakat kecil. Sejarah panjang bri mencerminkan perjalanan ekonomi

Indonesia itu sendiri dimulai dari masa penjajahan melewati masa krisis hingga kini menjadi bagian dari sistem keuangan modern yang inklusif. Visi “Menjadi *The Most Banking Group* Di Asia Tenggara dan *Champion of Financial Inclusion*” menjadi pijakan dalam setiap langkah strategi BRI di masa kini dan mendatang.

2. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kc Takalar Unit Pattallassang

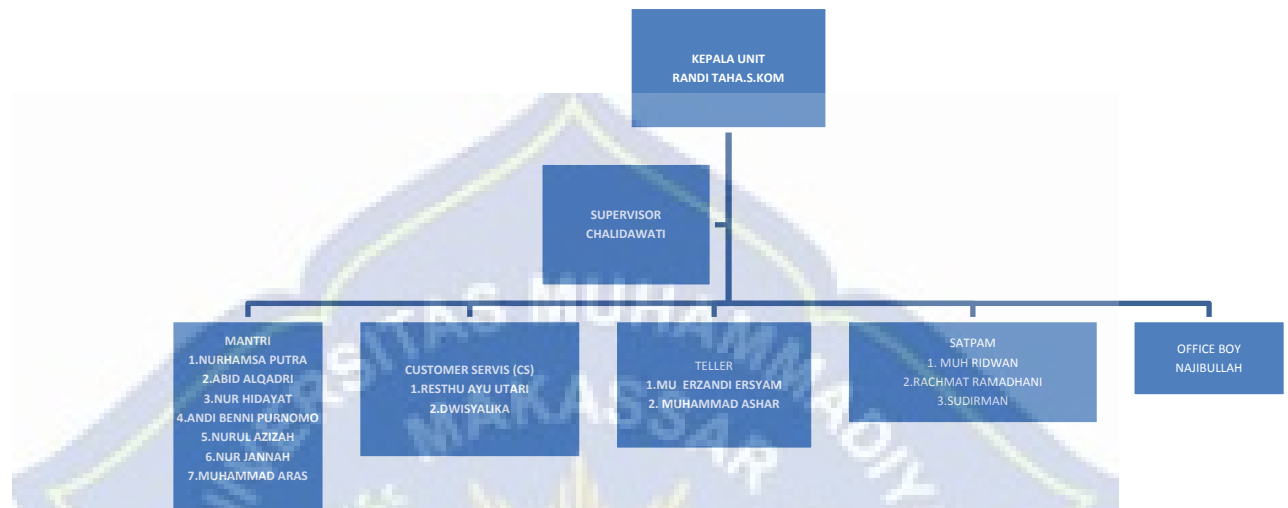
a. Visi

The most valuable banking group in southeast asia and champion of financial inclusion (Grup perbankan paling berharga di Asia Tenggara dan juara inklusi keuangan)

b. Misi

Memberikan yang terbaik dan melakukan kegiatan perbankan dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat

3. Struktur organisasi Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattallassang



Gambar 4.1 struktur organisasi bank rakyat indonesai (persero)tbk.kc takalar unit pattallassang

4. Tugas dan Fungsi Pokok Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattallassang

a. Kepala Unit Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattallassang

Kepala unit mencakup tanggung jawab yang luas dalam mengelola dan memimpin operasional unit kerja atau kantor cabang yang membantu kantor unit. Sebagai pimpinan di kantor unit ,kepala unit bertindak sebagai representasi manajemen dalam menjalankan strategi perusahaan di tingkat operasional dan memastikan tercapainya target bisnis serta pelayanan yang optimal kepada nasabah.

Kepala unit bertugas mengawasi seluruh aktivitas operasional harian kantor unit ,termasuk kegiatan penghimpunan dana,penyaluran kredit,layanan transaksi perbankan,serta pengelolaan risiko dan kepatuhan terhadap kebijakan internal maupun regulasi eksternal. Kepala unit harus memastikan bahwa semua prosedur perbankan dijalankan secara tepat dan aman,serta memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah untuk menjaga kepercayaan dan loyalitas mereka.

Dalam hal penyaluran kredit,kepala unit memiliki peran penting dalam melakukan analisis kelayakan calon debitur,memberikan rekomendasi atau persetujuan kredit sesuai dengan kewenangan,serta memantau kualitas kredit yang disalurkan. Kepala unit juga bertanggung jawab dalam menindak lanjuti kredit bermasalah untuk menjaga kesehatan portofolio pembiayaan unit.

Dari sisi pengelolaan sumber daya manusia, kepala unit berperan sebagai pemimpin yang mengarahkan, membina,dan mengembangkan kemampuan staf agar mereka dapat bekerja secara produktif dan profesional.ia harus mampu membangun tim kerja yang solid,mendorong motivasi kerja,serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala.

Kepala unit juga memiliki tanggung jawab dalam menyusun rencana bisnis unit berdasarkan target kerja kantor cabang atau kantor wilayah,memantau pencapaian target tersebut dan membuat laporan kinerja yang akurat dan tepat waktu kepada atasan,ia harus memiliki kemampuan analitis dan strategi dalam membaca

pasar, merancang strategi pemasaran, serta menjalin kerja sama dengan mitra lokal dan masyarakat sekitar untuk mengembangkan potensi bisnis unit.

Secara umum, kepala unit Bank Rakyat Indonesia dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang kuat, kemampuan manajerial yang baik, pemahaman yang mendalam tentang produk dan layanan perbankan, serta integritas tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya demi mendukung keberhasilan unit dan perusahaan secara keseluruhan.

b. Supervisor

Supervisor BRI adalah salah satu posisi penting yang memiliki peran sebagai jembatan antara manajemen tingkat atas dengan pelaksanaan operasional bank dengan baik, sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Mendukung tercapainya target yang ditetapkan oleh kantor pusat atau manajemen cabang. Peran ini tidak hanya bersifat teknis tetapi juga mengandung aspek kepemimpinan dan pengawasan sumber daya manusia, karena supervisor bertanggung jawab langsung terhadap kinerja bawahannya.

Dalam kegiatan sehari-hari, supervisor akan mengawasi proses pelayanan kepada nasabah yang dilakukan oleh unit kerja seperti teller, customer service, maupun staf bagian pemasaran. Ia memastikan bahwa setiap staf memahami dan menjalankan tugasnya dengan baik, termasuk memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan akurat kepada nasabah. Supervisor harus mampu

mendeteksi potensi kesalahan sedini mungkin dan segera mengambil langkah korektif untuk menghindari dampak yang lebih besar, baik dari sisi operasional maupun reputasi bank.

Dari sisi manajerial, supervisor juga berperan dalam perencanaan kerja tim, penyusunan jadwal kerja, serta distribusi tugas kepada setiap anggota tim. Supervisor memastikan bahwa jumlah staf yang bekerja dalam satu waktu cukup dan efisien untuk melayani kebutuhan operasional harian. Jika terjadi kekurangan staf karena cuti atau alasan lainnya, supervisor harus mampu mencari solusi sementara agar layana tetap berjalan tanpa hambatan. Dalam kondisi tertentu, supervisor juga dapat turun langsung membantu pelaksanaan tugas operasional, terutama saat volume transaksi sedang tinggi.

Tugas penting lainnya adalah melakukan evaluasi terhadap kinerja tim. Supervisor bertanggung jawab dalam memberikan umpan balik, membimbing staf yang mengalami kesulitan, dan membantu dalam peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan atau pendampingan. Supervisor juga berwenang memberikan penilaian kinerja dan memberikan rekomendasi kepada pimpinan cabang terkait promosi, rotasi, atau tindakan disipliner jika ditemukan adanya pelanggaran oleh anggota timnya.

Dari sisi kontrol internal supervisor memastikan bahwa setiap transaksi yang dilakukan oleh unit kerjanya berjalan sesuai dengan prosedur standar operasional (SOP). Hal ini mencakup pemeriksaan atas dokumen transaksi, verifikasi terhadap transaksi besar atau

mencurigakan,serta memastikan penerapan prinsip kehati-hatian dan kepatuhan terhadap peraturan perbankan danketentuan internal BRI, Supervisor juga bertugas mencegah terjadinya tindakan fraud atau penyimpangan yang bisa merugikan bank,baik secara finansial maupun reputasi.

Supervisor memiliki tanggung jawab administratif seperti menyusun laporan kinerja harian, mingguan, atau bulanan yang berisi data transaksi,pencapaian target,serta evaluasi atas permasalahan yang terjadi dan solusi yang telah diambil. Laporan ini akan menjadi acuan bagi manajemen dalam mengambil keputusan strategis,sehingga supervisor harus mampu menyajikan data secara akurat dan objektif.

Dalam hal pelayanan kredit atau pembiayaan supervisor juga dapat terlibat dalam proses verifikasi awal terhadap calon debitur,melakukan analisis sederhana terhadap kelayakan kredit untuk proses selanjutnya. Kemampuannya dalam menganalisis data keuangan dan mengenali risiko menjadi sangat penting dalam mendukung kelancaran bisnis kredit BRI.

Sebagai pemimpin di lini depan,supervisor juga dituntut untuk memiliki kemampuan komunikasi yang baik,baik kepada tim internal maupun kepada nasabah. Supervisor harus mampu menjelaskan kebijakan bank secara jelas kepada nasabah, menangani keluhan dengan profesional,serta menjaga kepercayaan nasabah terhadap pelayanan BRI. Kemampuan interpersonal ini sangat penting agar tercipta suasana kerja yang harmonis,kolaboratif dan produktif.

Selain itu supervisor juga menjadi perpanjangan tangan dari manajemen dalam menyosialisasikan kebijakan baru, target bisnis, serta perubahan sistem atau teknologi yang diterapkan oleh bank. Supervisor harus mampu memastikan bahwa seluruh anggota tim memahami perubahan tersebut dan mampu mengimplementasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam konteks ini, supervisor tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai motivator dan agen perubahan.

Dengan tanggung jawab yang kompleks dan beragam seorang supervisor di BRI harus memiliki kombinasi antara keahlian teknis, kemampuan analisis, kepemimpinan dan komunikasi yang kuat. Ia mampu mengambil keputusan cepat namun tepat, memiliki integritas tinggi, serta terus mengikuti perkembangan dunia perbankan agar tetap relevan dan mampu menjawab tantangan zaman.

Secara keseluruhan, supervisor merupakan salah satu posisi kunci dalam struktur organisasi BRI karena ia memastikan bahwa strategi dan kebijakan yang dibuat oleh manajemen dapat diterjemahkan dan dijalankan secara efektif di tingkat operasional. Tanpa peran supervisor yang andal maka kesinambungan antara perencanaan dan pelaksanaan di lapangan akan sulit terwujud, yang pada akhirnya bisa berdampak pada kualitas layanan dan pencapaian tujuan bank secara keseluruhan.

c. Mantri

Mantri BRI merupakan salah satu sebutan yang merujuk pada petugas atau pegawai lapangan di bank rakyat Indonesia, khususnya pada unit BRI Micro Banking atau yang sering dikenal sebagai BRI

Unit. Dalam struktur organisasi BRI,mantri memiliki peran strategis dalam pelaksanaan operasional mikro,terutama dalam pengembangan dan penyaluran kredit mikro kepada masyarakat,khususnya pelaku usaha kecil dan menengah (UMKM). Istilah “mantri” ini lebih bersifat informal dan lebih dikenal di kalangan masyarakat atau nasabah BRI di pedesaan atau wilayah pelosok.

Tugas utama seorang mantri BRI adalah memberikan pelayanan secara langsung kepada nasabah di lapangan. Mantri bertanggung jawab dalam hal menjangkau,membina,dan menyeleksi calon nasabah kredit mikro yang potensial. Dalam proses ini mantri akan melakukan kunjungan ke lokasi usaha calon nasabah,melakukan wawancara,survei,dan analisis kelayakan usaha untuk memastikan bahwa kredit yang diberikan benar produktif dan mampu dikembalikan sesuai tenor. Oleh karena itu,keahlian utama seorang mantri adalah kemampuan dalam menjalin komunikasi interpersonal yang baik,memahami karakter dan kebutuhan nasabah,serta kemampuan dalam melakukan analisis risiko kredit secara cepat dan akurat.

Selain penyaluran kredit mantri juga berperan dalam monitoring dan pengawasan terhadap pinjaman yang telah disalurkan. Mantri melakukan pemantauan rutin terhadap perkembangan usaha nasabah dan memastikan bahwa pembayaran angsuran berjalan lancar. Jika terdapat keterlambatan atau indikasi kredit bermasalah,mantri bertugas melakukan pendekatan,konseling,dan bila perlu negosiasi restrukturisasi agar kredit tetap sehat. Dalam

kondisi tertentu mantri juga dapat membantu melakukan penagihan atau upaya penyelamatan kredit bermasalah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BRI.

Peran mantri BRI tidak hanya terbatas pada aspek kredit. Mantri juga menjadi ujung tombak dalam upaya literasi keuangan kepada masyarakat, memperkenalkan produk simpanan BRI seperti Tabungan Simpedes, BritAma, maupun layanan digital seperti BRImo dan BRILink. Mantri bertugas mendorong inklusi keuangan, mengajak masyarakat yang belum memiliki akses ke layanan perbankan agar mau menjadi bagian dari sistem keuangan formal. Oleh karena itu, mantri dituntut untuk aktif, sigap, dan memahami kondisi sosial ekonomi masyarakat setempat.

Dalam menjalankan tugasnya, mantri biasanya menggunakan sepeda motor sebagai sarana mobilitas untuk menjangkau berbagai lokasi termasuk desa terpencil. Mereka juga dibekali perangkat digital atau aplikasi mobile banking internal BRI guna mempercepat proses survei, pengajuan, dan pencairan kredit. Profesionalisme seorang mantri sangat penting karena ia menjadi representasi langsung dari citra BRI di mata masyarakat. Oleh sebab itu, mantri BRI mendapatkan pelatihan khusus dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

Secara struktural mantri BRI berada di bawah koordinasi kepala unit BRI (Kanit), dan berkolaborasi erat dengan petugas administrasi serta petugas pelayanan di kantor unit. Di sisi lain, peran mereka sangat menentukan target penyaluran kredit mikro yang menjadi

salah satu prioritas utama BRI sebagai bank dengan fokus utama pada sektor UMKM dan ekonomi kerakyatan.

Dengan semua tanggung jawab tersebut mantri BRI adalah elemen kunci dalam mewujudkan visi BRI sebagai bank yang inklusif, modern, dan fokus pada pemberdayaan ekonomi masyarakat kecil. Tanpa kehadiran mantri penetrasi layanan perbankan ke pelosok akan sangat terbatas, sehingga peran mereka dapat disebut sebagai jembatan antara perbankan modern dengan kebutuhan masyarakat tradisional dan pelaku usaha mikro di seluruh penjuru Indonesia.

d. Customer servis

Customer servis BRI adalah salah satu bagian terpenting dalam operasional layanan di bank rakyat Indonesia yang bertugas sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan dan informasi kepada nasabah. CS BRI berperan sebagai perwakilan bank yang secara langsung berinteraksi dengan nasabah di kantor cabang maupun unit layanan. Mereka memiliki tanggung jawab utama untuk memastikan bahwa nasabah mendapatkan pengalaman layanan yang baik, nyaman, informatif, serta sesuai dengan standar perbankan yang berlaku.

Secara umum CS BRI bertugas menangani berbagai kebutuhan administrasi dan informasi nasabah yang berkaitan dengan produk dan layanan bank. Mulai dari pembukaan rekening baru, penggantian buku tabungan, pembuatan kartu debit, pemblokiran rekening atau kartu, registrasi dan aktivasi layanan digital banking

seperti BRImo dan internet banking, hingga penyampaian informasi terkait bunga, biaya administrasi, dan kebijakan perbankan lainnya. Dalam pelayanannya CS BRI harus bersikap ramah, sabar, profesional, dan komunikatif, karena mereka sering kali menghadapi nasabah dari berbagai latar belakang sosial dan tingkat pemahaman keuangan yang berbeda.

Salah satu peran penting dari CS BRI adalah sebagai pemberi solusi ketika nasabah mengalami kendala seperti saldo tidak sesuai, transaksi gagal atau layanan perbankan digital tidak dapat diakses maka CS adalah pihak pertama yang harus memberikan klarifikasi dan bantuan penyelesaian. Dalam situasi seperti itu CS tidak hanya dituntut memahami produk dan prosedur tetapi juga memiliki kemampuan problem-solving yang baik agar masalah nasabah dapat diatasi secara cepat dan tepat. Proses pelayanan ini biasanya dilakukan dengan sistem antrian dan melibatkan identifikasi identitas nasabah untuk memastikan keamanan data serta mencegah penyalahgunaan layanan.

CS BRI juga memainkan peran edukatif yakni memberikan penjelasan dan bimbingan kepada nasabah tentang penggunaan layanan BRI, seperti transaksi melalui mesin ATM, aplikasi BRImo, layanan autodebet, serta produk keuangan deposito, pinjaman, dan asuransi. Dengan meningkatnya transformasi digital di sektor perbankan, CS BRI kini tidak hanya harus fasih dalam layanan konvensional, tetapi juga harus menguasai teknologi finansial yang digunakan dalam platform digital BRI.

Mereka menjadi penghubung antara nasabah yang masih awam terhadap teknologi dan sistem layana modern yang kini semakin dominan.

Selain itu CS BRI juga berperan sebagai pengumpulan dan penerus informasi. Mereka menerima kritik, saran, maupun keluhan dari nasabah, kemudian meneruskannya ke bagian yang relevan untuk di tindak lanjuti. Dalam hal ini CS berfungsi sebagai jembatan komunikasi antara nasabah dan manajemen bank. Mereka juga turut mendukung kegiatan pemasaran produk perbankan, dengan cara memberikan penjelasan yang menarik dan persuasif kepada nasabah yang berpotensi untuk menggunakan produk tambahan seperti kartu kredit, kredit usaha atau layanan investasi.

Secara organisasi posisi CS BRI berada di bawah kendali kepala cabang atau kepala unit layanan. Mereka menjalankan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) yang telah ditetapkan oleh BRI pusat dan tunduk pada regulasi dari otoritas jasa keuangan. Untuk itu sebelum memulai menjalankan tugas seorang CS harus melewati serangkaian pelatihan yang mencakup pengetahuan produk, etika layanan, komunikasi, sistem IT perbankan, hingga penanganan risiko dan keluhan.

Dalam menjalankan pekerjaannya CS BRI juga dibantu oleh sistem teknologi informasi perbankan yang terintegrasi yang memungkinkan mereka mengakses data nasabah secara real-time, memproses transaksi dengan cepat, serta mencatat setiap aktivitas layanan secara transparan. Hal ini penting untuk menjamin

akurasi data dan menjaga integritas pelayanan.

Peran CS BRI sangat krusial dalam menciptakan citra positif bank di mata masyarakat. Karena itulah kompetensi, sikap, dan profesionalisme CS akan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan dan loyalitas nasabah terhadap BRI. Dalam era persaingan perbankan yang semakin ketat dan digitalisasi layanan yang masif, CS BRI terus beradaptasi, belajar, dan meningkatkan kualitas pelayanan agar tetap relevan dan unggul dalam memberikan pengalaman perbankan yang prima kepada masyarakat.

e. Teller

Teller BRI adalah salah satu posisi penting dalam struktur operasional bank rakyat Indonesia, yang berperan sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Teller merupakan pegawai bank yang bertugas untuk melayani transaksi keuangan secara langsung dengan nasabah di kantor unit maupun cabang. Keberadaan teller sangat diperlukan karena mereka berinteraksi langsung dengan masyarakat dan menjadi representasi dari citra serta kualitas layanan bank.

Secara umum tugas utama teller BRI mencakup berbagai transaksi keuangan yang dilakukan oleh nasabah secara tunai, seperti setoran tunai, penarikan tunai, transfer antar rekening, pembayaran tagihan, pembukaan rekening, hingga penukaran uang. Teller juga harus memastikan bahwa setiap transaksi dilakukan dengan akurat dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh bank serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang

berlaku di sektor perbankan. Dalam menjalankan tugasnya,teller harus teliti,cepat,ramah,dan mampu menjaga kerahasiaan informasi nasabah.

Selain menjalankan tugas transaksi, teller juga memiliki tanggung jawab administratif. Mereka harus mencatat semua transaksi secara detail,menyusun laporan harian mengenai aktivitas yang dilakukan di loket masing-masing,serta melakukan pencocokan saldo antara data transaksi dengan uang fisik yang ada. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tidak ada selisih dana dan seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan sistem pengendalian internal yang ditetapkan bank.

Dalam hal keamanan,teller juga memiliki peran penting menjaga keamanan dana nasabah dan aset bank. Mereka wajib waspada terhadap kemungkinan terjadinya pemalsuan uang, penipuan, atau penyalahgunaan layanan perbankan. Oleh karena itu teller dilatih untuk mengenali ciri-ciri uang palsu,memahami prosedur pengawasan transaksi mencurigakan, serta melaporkan segala aktivitas yang dianggap tidak wajar atau berpotensi merugikan bank maupun nasabah.

Teller BRI juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik,karena mereka sering kali menjadi titik pertama kontak nasabah dengan bank. Pelayanan yang baik dari seorang teller dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas nasabah terhadap BRI. Oleh sebab itu teller tidak hanya di haruskan untuk kompeten dalam hal teknis,tetapi juga harus memiliki sikap profesional,sopan,dan

mampu menangani keluhan atau pertanyaan dari nasabah dengan baik.

Proses rekrutmen dan pelatihan teller BRI juga cukup ketat. Bank biasanya mencari kandidat dengan latar belakang pendidikan yang sesuai, memiliki integritas tinggi, dan mampu bekerja dalam tekanan. Setelah diterima teller akan menjalani pelatihan intensif yang mencakup pengetahuan produk BRI, prosedur operasional, layanan nasabah, hingga simulasi situasi kerja sehari-hari. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa teller yang ditempatkan di berbagai unit maupun cabang memiliki kualitas pelayanan yang konsisten dan sesuai standar bank.

Dengan peran dan tanggung jawab yang luas tersebut, teller BRI menjadi bagian integral dari sistem pelayanan perbankan BRI. Mereka tidak hanya melayani transaksi, tetapi juga membentuk pengalaman nasabah terhadap BRI sebagai lembaga keuangan. Dalam era digital saat ini, meskipun banyak transaksi telah beralih ke platform online, keberadaan teller masih sangat relevan, terutama dalam memberikan layanan personal, menjawab kebutuhan khusus nasabah, serta berbagai media edukasi bagi nasabah yang belum sepenuhnya familiar dengan layanan digital. Oleh karena itu teller tetap menjadi ujung tombak dalam menjaga hubungan baik antara bank dan nasabah.

f. Satpam

Satpam BRI atau satuan pengamanan bank rakyat indonesia, merupakan bagian penting dalam sistem pengamanan internal bank

yang bertanggung jawab langsung terhadap keamanan fisik, aset, serta keselamatan karyawan dan nasabah di lingkungan kantor. Satpam bukan sekedar penjaga pintu atau pengatur lalu lintas orang di dalam kantor, melainkan individu terlatih yang memiliki peran strategis dalam memastikan operasional bank berjalan dengan aman, tertib, dan sesuai dengan standar keamanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta peraturan yang berlaku di sektor jasa keuangan.

Peran utama satpam BRI adalah memberikan perlindungan terhadap seluruh area operasional bank, termasuk gedung, peralatan, dokumen penting, serta sistem transaksi. Satpam bertugas menjaga agar lingkungan kerja bank tetap kondusif dan bebas dari ancaman, baik di luar maupun dari dalam, seperti pencurian, perusakan, ancaman, teror maupun potensi gangguan keamanan lainnya. Dalam menjalankan tugasnya, satpam diharuskan untuk senantiasa waspada, cepat tanggap, dan mampu bertindak sesuai prosedur apabila terjadi situasi darurat seperti kebakaran, bencana alam, atau gangguan keamanan.

Satpam BRI memiliki peran penting dalam mendukung pelayanan prima kepada nasabah. Mereka menjadi salah satu personel pertama yang berinteraksi dengan nasabah ketika mereka datang ke kantor. Oleh karena itu satpam harus menunjukkan sikap yang ramah, sopan, dan membantu, termasuk dalam hal memberikan informasi awal, mengarahkan nasabah ke loket yang sesuai, atau membantu nasabah yang membutuhkan bantuan khusus, seperti

penyandang disabilitas atau lansia. Dengan demikian, meskipun tugas utamanya adalah pengamanan, peran satpam juga menyentuh aspek layanan publik dan membentuk citra bank di mata masyarakat.

Dalam hal ini teknis keamanan satpam BRI harus memahami dan mampu menjalankan prosedur standar operasional keamanan bank. Ini mencakup pemeriksaan terhadap tamu atau pengunjung yang mencurigakan, pengawasan terhadap aktivitas yang tidak biasa di sekitar kantor cabang, serta pengendalian akses masuk dan keluar area sensitif seperti ruangan brankas atau ruang server. Satpam juga harus menguasai penggunaan perangkat keamanan seperti CCTV, metal detector, alarm, dan sistem komunikasi internal yang digunakan untuk koordinasi dengan sesama petugas keamanan maupun pihak manajemen.

Satpam BRI juga merupakan bagian dari sistem pengendalian risiko operasional bank. Mereka harus dapat mengenali potensi risiko keamanan sejak dini dan melaporkan secara cepat dan akurat kepada pihak yang berwenang di dalam bank. Oleh karena itu, mereka tidak hanya di latih secara fisik tetapi juga dibekali dengan pengetahuan tentang kode etik profesi, penanganan konflik, serta dasar-dasar perbankan agar dapat bekerja secara efektif di lingkungan yang memiliki risiko tinggi dan mengedepankan kerahasiaan informasi.

Satpam juga berperan sebagai penghubung antara pihak bank dengan aparat penegak hukum, terutama jika terjadi tindakan kejahatan atau gangguan serius yang memerlukan tindakan umum.

Dalam situasi seperti ini satpam menjadi garda depan dalam pengamanan awal dan pengumpulan informasi awal sebelum aparat kepolisian melakukan investigasi lebih lanjut.

Dengan berbagai peran dan tanggung jawab tersebut, satpam BRI bukan sekedar penjaga melainkan personel keamanan profesional yang menjalankan fungsinya secara integral dalam sistem perbankan. Mereka berperan dalam menjaga kredibilitas dan kepercayaan masyarakat terhadap BRI sebagai institusi keuangan yang aman, terpercaya, dan profesional. Dalam dunia perbankan yang semakin kompleks dan penuh tantangan menjadi bagian tak terpisahkan dari keberhasilan operasional dan reputasi BRI di mata publik.

g. Office boy

Office boy BRI adalah salah satu peran pendukung yang memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran operasional harian di lingkungan kerja bank rakyat Indonesia. Meskipun peran ini sering kali dianggap berada di posisi non-strategis, kenyataannya keberadaan office boy sangat berpengaruh terhadap kenyamanan, efisiensi, dan kerapian lingkungan kerja, yang secara tidak langsung mendukung produktivitas seluruh staf dan keberhasilan pelayanan terhadap nasabah.

Tugas utama seorang office boy di BRI berkaitan dengan kegiatan operasional rutin yang bersifat mendukung, seperti menjaga kebersihan ruangan kerja, merapikan meja karyawan, membersihkan ruang tamu nasabah, ruang rapat, toilet, dan area umum lainnya di

lingkungan kantor. Kebersihan dan kerapian ini menjadi penting karena kantor merupakan ruangan yang dikunjungi oleh banyak orang setiap hari dan menjadi representasi dari citra perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang bersih, nasabah akan merasa nyaman saat berkunjung dan pegawai bank dapat bekerja dengan lebih fokus dan profesional.

Selain tugas kebersihan office boy juga berperan dalam membantu distribusi dokumen internal maupun eksternal antar bagian atau divisi, seperti mengantarkan surat antar departemen, menyampaikan dokumen kepada pimpinan atau membantu mengurus pengiriman dokumen ke kantor pusat dan instansi lain. Kecepatan dan ketepatan dalam mengantarkan dokumen ini menjadi penting, karena dapat mempengaruhi kelancaran proses administratif dan operasional bank secara keseluruhan.

Di sisi lain office boy juga bertugas membantu dalam penyediaan konsumsi dan kebutuhan logistik ringan untuk staf dan tamu, seperti menyajikan minuman, menyiapkan makanan untuk rapat, atau menjaga ketersediaan perlengkapan kerja seperti alat tulis, tisu, atau perlengkapan kebersihan. Mereka juga biasanya membantu dalam penataan ruang sebelum dan sesudah acara tertentu yang diselenggarakan di kantor, seperti kegiatan rapat penting atau kunjungan dari pihak eksternal.

Dalam struktur organisasi kantor BRI, office boy berada di bawah pengawasan bagian umum atau tata usaha. Meskipun begitu mereka diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi, sikap disiplin, dan

tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Karena sifat tugas yang mengharuskannya berpindah-pindah tempat dan menjangkau banyak bagian, seorang office boy juga harus memiliki stamina yang baik, keterampilan komunikasi dasar, dan kemampuan menjaga hubungan baik dengan semua rekan kerja tanpa memandang jabatan.

Office boy juga memegang tanggung jawab terhadap kerahasiaan dan keamanan informasi, terutama saat membantu dalam pengantaran dokumen penting. Oleh sebab itu, meskipun tidak langsung terlibat dalam proses transaksi keuangan atau layanan nasabah, office boy tetap diharuskan untuk menjaga integritas dan tidak sembarangan menyebarkan informasi yang diketahui selama menjalankan tugasnya. BRI biasanya memberikan pengarahan dasar mengenai etika kerja dan pentingnya menjaga kerahasiaan kepada seluruh pegawai, termasuk office boy.

Meskipun tugas office boy bersifat pendukung dan sering kali tidak terlihat oleh publik, kontribusi mereka terhadap kenyamanan lingkungan kerja sangat nyata. Tanpa kehadiran office boy banyak aspek operasional yang mungkin terlambat, mulai dari kebersihan ruang kerja hingga kelancaran administrasi ringan. Oleh karena itu mereka merupakan bagian dari tim yang tidak terpisahkan dalam menunjang keberlangsungan pelayanan prima di BRI. Penghargaan terhadap peran ini penting karena setiap fungsi dalam organisasi sekecil apapun memiliki andil dalam mewujudkan sistem kerja yang harmonis, profesional, dan produktif.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Karakteristik Responden

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	21	61,8%
Perempuan	13	38,2%
Total	34	100%

Sumber: Olah data primer 2025

Berdasarkan tabel 4.1.1 jenis kelamin responden dalam penelitian ini, sebagian besar responden merupakan laki-laki, yaitu sebesar 61,8%, sedangkan perempuan hanya mencapai 38,2%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang didominasi oleh laki-laki. Perbandingan ini berpotensi memengaruhi temuan penelitian mengenai kinerja karyawan, mengingat aspek seperti gaya kepemimpinan, dan motivasi mungkin memberikan pengaruh yang berbeda tergantung pada jenis kelamin karyawan.

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-20 Tahun	2	5,9%
21-30 Tahun	24	70,6%
31-40 Tahun	7	20,6%
> 40 Tahun	1	2,9%
Total	34	100%

Sumber: Olah data primer 2025

Berdasarkan tabel 4.1.2 usia responden dalam penelitian ini, mayoritas responden berada dalam rentang usia 21–30 tahun dengan persentase sebesar 70,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai atau partisipan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang berada pada usia produktif. Kelompok usia 31–40 tahun mencakup 20,6% responden, sementara kelompok usia 18–20 tahun hanya sebesar 5,9%. Adapun responden yang berusia di atas 40 tahun memiliki proporsi paling kecil, yaitu 2,9%. Komposisi ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di instansi tersebut didominasi oleh generasi muda.

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Kepala Unit	1	2,9%
Supervisor	2	5,9%
Mantri	9	26,5%
Customer Service (CS)	4	11,8%
Teller	4	11,8%
Unit Audit Internal (UAI)	1	2,9%
Petugas PKPLK	1	2,9%
Petugas Transaksi	1	2,9%
Relationship Manager (RM)	1	2,9%
IT Support	1	2,9%
Frontliner	1	2,9%
Staf	1	2,9%
Karyawan	2	5,9%
Marketing	1	2,9%
Satpam	3	8,8%
Cleaning Service	1	2,9%
Total	34	100%

Sumber: Olah data primer 2025

Berdasarkan tabel 4.1.3 jabatan responden dalam penelitian ini, terlihat bahwa sebagian besar responden berasal dari posisi Mantri,

yaitu sebanyak 26,5%. Selanjutnya, jabatan Customer Service (CS) dan Teller masing-masing memiliki proporsi sebesar 11,8%. Jabatan Supervisor dan Karyawan masing-masing menyumbang 5,9% dari total responden. Sementara itu, jabatan lainnya seperti Kepala Unit, Unit Audit Internal (UAI), Petugas PKPLK, Petugas Transaksi, Relationship Manager (RM), IT Support, Frontliner, Staf, dan Marketing, masing-masing berkontribusi sebesar 2,9%. Adapun posisi Satpam mencakup 8,8%, dan Cleaning Service sebanyak 2,9% dari total responden. Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas partisipan berasal dari jabatan operasional yang terlibat langsung dalam pelayanan nasabah maupun aktivitas harian di lingkungan kerja. Hal ini menjadi penting dalam menilai bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada level pelaksana yang bersentuhan langsung dengan produktivitas kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang.

4) Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-12 Bulan	9	26,5%
1-5 Tahun	11	32,4%
5-10 Tahun	8	23,5%
>10 Tahun	6	17,6%
Total	34	100%

Sumber: Olah data primer 2025

Berdasarkan tabel 4.1.4 mayoritas responden di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, dengan persentase sebesar 32,4%. Selanjutnya, responden dengan pengalaman kerja 1–12 bulan

berjumlah 26,5%, disusul oleh mereka yang telah bekerja selama 5–10 tahun sebesar 23,5%. Adapun responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 17,6%. Rentang lama bekerja ini mencerminkan variasi tingkat pengalaman di antara responden, yang dapat memengaruhi pandangan mereka terhadap kepemimpinan dan motivasi dalam konteks pekerjaan.

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Statistik ini sering digunakan untuk menggambarkan hasil penelitian dalam bentuk tabel, grafik, atau ukuran statistik seperti melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel, yaitu variabel Y Kinerja Karyawan, variabel X1 Gaya Kepemimpinan, dan variabel X2 Motivasi. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh tabel sampel sebagai berikut:

Tabel 4.2.1 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	34	14	20	17.26	1.797
Motivasi	34	11	15	13.47	1.398
Kinerja Karyawan	34	11	15	13.09	1.288
Valid N (listwise)	34				

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 18

Berdasarkan tabel 4.2.1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan

Pada variabel X1 Gaya kepemimpinan, jumlah sampel (N) yang digunakan adalah 34 orang responden, dengan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum 20. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 17,26, sedangkan standar deviasi tercatat sebesar 1,797.

2) Motivasi

Pada variabel X2 Motivasi, jumlah sampel (N) yang digunakan adalah 34 orang responden, dengan nilai minimum sebesar 11 dan nilai maksimum 15. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 13,47, sedangkan standar deviasi tercatat sebesar 1,398.

3) Kinerja karyawan

Pada variabel Y Kinerja karyawan, jumlah sampel (N) yang digunakan adalah 34 orang responden, dengan nilai minimum sebesar 11 dan nilai maksimum 15. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 13,09, sedangkan standar deviasi tercatat sebesar 1,288.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu kuesioner. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pernyataan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, maka diperlukan uji

validitas setiap pertanyaan. Pengujian validitas dilakukan menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid
- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid

Berikut adalah hasil dari uji validitas :

Tabel 4.2.2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
(X1)				
X1.1	0,583	0,3388	0,000	Valid
X1.2	0,607	0,3388	0,000	Valid
X1.3	0,744	0,3388	0,000	Valid
X1.4	0,838		0,000	Valid

Sumber : Olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.2.2 dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar dari t tabel 0,3388 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid.

Tabel 4.2.3 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
(X2)				
X2.1	0,809	0,3388	0,000	Valid
X2.2	0,878	0,3388	0,000	Valid
X2.3	0,884	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.2.3 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi (X2) pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar dari t tabel 0,3388 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid.

Tabel 4.2.4 Uji validitas kinerja karyawan (Y)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
(Y)				
Y.1	0,777	0,3388	0,000	Valid
Y.2	0,835	0,3388	0,000	Valid
Y.3	0,677	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.2.4 dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar dari t tabel 0,3388 dan nilai signifikansi $< 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Rusiadi dalam Lissia Salsabilla (2024), reliabilitas merupakan ukuran konsistensi suatu kuesioner dalam mengukur variabel yang diteliti. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila hasil yang diperoleh bersifat stabil, dapat dipercaya, dan mampu menggambarkan data yang sesuai dengan kondisi sebenarnya saat digunakan berulang kali.

Setelah pengujian validitas dilakukan, langkah berikutnya dalam penelitian ini adalah menguji reliabilitas instrumen. Metode yang digunakan adalah uji statistik Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,646	4	Reliabel
Motivasi (X2)	0,803	3	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,642	3	Reliabel

Sumber : Hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2.5 dapat disimpulkan bahwa instrument adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing intrumen tersebut lebih besar dari r tabel (0,060) sehingga dapat dipakai untuk melaksanakan penelitian atau menguji hipotesis penelitian.

4. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan metode dalam regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal. Model regresi dikatakan baik jika residualnya mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dengan ketentuan

bahwa data dinyatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Selain itu, uji normalitas juga dianalisis melalui grafik histogram dan Normal P-P Plot. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 4.2.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

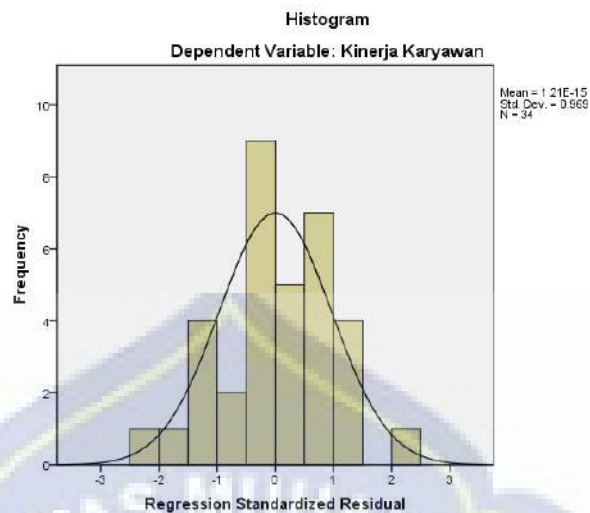
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00027354
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.090
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

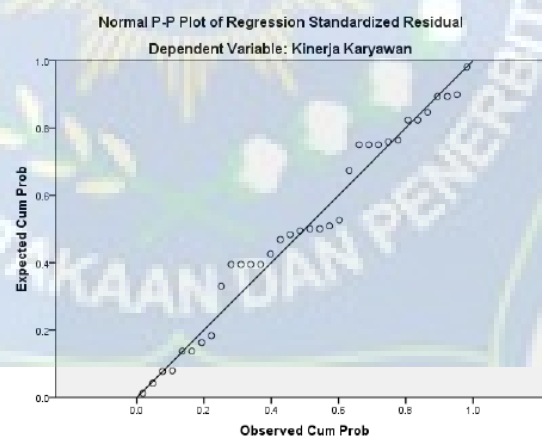
Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 18

Berdasarkan Tabel 4.2.6, diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,645. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,645 > 0,05$), maka residual dalam model ini dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, model penelitian memenuhi asumsi normalitas, yang juga diperkuat melalui ilustrasi grafik berikut:



Gambar 4.2.1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram
(Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18)

Berdasarkan grafik histogram pada Gambar 4.2.1, terlihat bahwa pola distribusinya tidak condong ke kanan maupun ke kiri (tidak menunjukkan skewness), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4.2.2 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Probability Plot
(Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18)

Melalui pengamatan grafik probability plot (Normal P-P Plot) pada Gambar 4.2.2, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis

diagonal atau mengikuti arahnya, yang mengindikasikan bahwa data memiliki pola distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Berikut disajikan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.2.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Gaya Kepemimpinan	.721	1.386
Motivasi	.721	1.386

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18

Uji Multikolinieritas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Berdasarkan Tabel 4.2.7, terlihat bahwa nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat (tidak terjadi) gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan variance residual antar pengamatan dalam model regresi. Penelitian ini menggunakan uji Glejser sebagai metode pengujiannya. Berikut hasil pengujian tersebut:

Tabel 4.2.8 Hasil Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.643	1.125		-.572	.572
Gaya Kepemimpinan	.171	.067	.492	2.562	.015
Motivasi	-.114	.086	-.255	-1.330	.193

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18

Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 4.2.8, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dapat dilihat bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya $< 0,05$. Sedangkan variabel Motivasi (X2) dapat dilihat bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansinya $> 0,05$.

5. Analisis regresi berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kc Takalar Unit Pattalassang. Berikut adalah hasil dari uji analisis regresi linear berganda

Tabel 4.2.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.159	1.986		2.094	.044
Gaya Kepemimpinan	.261	.118	.364	2.219	.034
Motivasi	.328	.151	.356	2.169	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 4,159 + 0,261(\text{Gaya Kepemimpinan}) + 0,328(\text{Motivasi}) + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

β_2 = Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X2)

X₁ = Variabel Gaya Kepemimpinan

X₂ = Variabel Motivasi

ε = Error atau Kesalahan residual

Berikut adalah interpretasi dari hasil analisis regresi linear berganda di atas:

1) Konstanta (α):

Nilai konstanta sebesar 4,159 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dianggap tidak ada (bernilai nol), maka

nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 4,159. Ini merepresentasikan tingkat dasar kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen tersebut.

2) Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,261 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,261, dengan asumsi bahwa variabel motivasi tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3) Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

Koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah 0,328, yang berarti setiap kenaikan satu satuan dalam motivasi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,328, dengan asumsi gaya kepemimpinan tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, bahkan lebih tinggi dibandingkan pengaruh dari gaya kepemimpinan.

6. Uji hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk mengevaluasi asumsi atau dugaan tentang populasi berdasarkan data sampel. Dalam penelitian, uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah terdapat cukup bukti dalam data sampel untuk mendukung atau menolak suatu pernyataan mengenai parameter populasi. Uji hipotesis berperan penting dalam pengambilan keputusan, terutama dalam

penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel.

a. Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil dari uji parsial (uji t):

Tabel 4.2.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.159	1.986		.044
	Gaya Kepemimpinan	.261	.118	.364	.034
	Motivasi	.328	.151	.356	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18

Berdasarkan tabel 4.2.10, hasil pengujian tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), memiliki nilai signifikansi sebesar 0,034, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 ($0,034 < 0,05$).

Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,219 lebih besar dari t tabel sebesar 2,03951 ($2,219 > 2,03951$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis **H₁ diterima**.

2) Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2), memiliki nilai signifikansi sebesar 0,038 yang juga berada di bawah 0,05 ($0,038 < 0,05$). Nilai t hitung sebesar 2,169 lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 2,03951 ($2,169 > 2,03951$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis **H₂ diterima**.

b. Uji simultan (uji F)

Uji simultan (uji F) adalah bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi F hitung lebih besar dari 0,05, maka secara simultan variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari uji signifikansi simultan (uji F) disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.717	2	10.859	10.195	.000 ^a
	Residual	33.018	31	1.065		
	Total	54.735	33			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18

Berdasarkan Tabel 4.2.11, menunjukkan bahwa nilai F hitung 10,195, lebih besar dari F tabel 3,305 ($10,195 > 3,305$), serta nilai

signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.2.12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.358	1.032

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 18

Berdasarkan Tabel 4.2.12, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,397 atau 39,7%. Ini menunjukkan bahwa 39,7% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2).

C. Analisis Interpretasi (Pembahasan)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t), diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,219 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,03951 ($2,219 > 2,040$), dan nilai signifikansi sebesar 0,034 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,034 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC Takalar Unit

Pattallassang, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori yang dikemukakan oleh Thoha (2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau proses di mana seorang pemimpin memengaruhi orang lain untuk mencapai misi, tugas, atau tujuan tertentu serta mengarahkan organisasi secara rasional. Dalam hal ini, pemimpin tidak hanya bertugas memberikan instruksi, tetapi juga membina kerja sama, membangun integritas, serta menumbuhkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Ketika pemimpin mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dan memberikan arahan yang jelas, maka hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat oleh manajemen dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks perusahaan perbankan seperti PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC Takalar Unit Pattallassang, peran pemimpin sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang disiplin, profesional, dan produktif. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan bawahannya serta memberikan dukungan dan arahan yang konstruktif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haviz (2022) dan Wahyudi (2024), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan

dengan penelitian Yeti (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing tempat penelitian.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t), variabel motivasi (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,169, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,03951 ($2,169 > 2,040$), serta nilai signifikansi sebesar 0,038, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ($0,038 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattallassang. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa pemberian motivasi kepada pegawai dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, serta meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Motivasi tidak hanya menjadi pemicu awal tindakan, tetapi juga menjadi daya dorong yang terus-menerus agar karyawan tetap konsisten dalam memberikan kinerja terbaik. Dalam lingkungan kerja perbankan yang menuntut ketelitian, kecepatan layanan, dan kedisiplinan, motivasi yang tinggi akan membantu karyawan menjaga performa kerja dan tetap fokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi dalam konteks ini dapat bersumber dari berbagai aspek, seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, serta kondisi kerja yang mendukung. Karyawan yang merasa termotivasi akan lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini sangat penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan operasional perbankan, khususnya di unit kerja seperti PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Takalar Unit Pattalassang, yang berinteraksi langsung dengan nasabah dan masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeti (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau sistem manajemen yang kurang mendukung penciptaan motivasi yang efektif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk KC Takalar Unit Pattalassang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, membina komunikasi yang baik, serta mampu memotivasi bawahannya, terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, diberi penghargaan, dan memperoleh dukungan dalam bekerja cenderung memiliki semangat kerja dan produktivitas yang lebih tinggi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Bagi pihak manajemen perusahaan, disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, terbuka, dan komunikatif agar hubungan antara atasan dan bawahan semakin harmonis.

2. Dari Aspek Motivasi

Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek motivasi, baik dalam bentuk finansial (insentif, bonus) maupun non-finansial (pengakuan,

pelatihan, jenjang karier), untuk menjaga semangat dan loyalitas karyawan.

3. Untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amani, N. (2018). *Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Bri) Syariah KC Purwokerto*. IAIN Purwokerto.
- Andira, A. (2024). *Analisis Keputusan Pengambilan Kredit Nasabah Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Unit Langnga Kabupaten Pinrang* [Skripsi, IAIN Parepare]. <https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/8623>
- Astrid, E. (2017). *Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Tangerang Malabar* [Skripsi]. Universitas Trisakti.
- Aulia, A. F., Musa, C. I., & Hasbiah, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kabupaten Bantaeng. *PINISI JOURNAL OF ART, HUMANITY & SOCIAL STUDIES*, 2(6), 79–91.
- B, A. R., & Triwardhani, I. J. (2017). Motivasi PT. Bank Rakyat Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen Komunikasi*, 3(2), 380–385.
- Ela, O. (2020). *Hubungan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah (Studi Kasus pada BRI Syariah KCP Ajibarang)*. IAIN Purwokerto.
- Hakim, R. N. (2024). *Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Mewujudkan Good Governance (Studi pada Desa Klampok Kecamatan Singosari Kabupaten Malang)* [Skripsi, Universitas Islam Malang]. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/10296>
- Harun, A. R. (2024). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di KUA Kecamatan Madang Suku III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan* [Skripsi, UIN Raden Intan Lampung]. <https://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/34062>
- Hasbi, M., & Priyanto, A. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Bsd Tangerang Selatan. *Journal of Syntax Literate*, 7(4).
- Muhammad, H. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Maharipal Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Organisasi* [Skripsi, UIN Raden Intan Lampung]. <https://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/36240>
- Novriani, D. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Ubud Di Gianyar. *Repository Universitas Ngurah Rai*, 1–13.

Silvandi, A. S., Ananda, A. D., Deanova, C. M., Ayu, G. A., & Syamsyir. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Pasar Payakumbuh. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 3(3), 143–153. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v3i3.163>

Susanti, E. T. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Jember Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening* [Skripsi, Universitas Jember]. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/6367>



L A M P I R A N



Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu

Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.kc Takalar Unit Pattallassang

Jl. H.Dewakang Dg Tiro, Pattallassang, Kec. Pattallassang, Kabupaten Takalar,
Sulawesi Selatan 90133

Dengan Hormat,

Sebagai syarat menyelesaikan studi akhir di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar,saya melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kc Takalar Unit Pattallassang**”. Dengan ini saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa,sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan,lakukan dan alami dalam bekerja. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka,sebab tidak ada jawaban yan benar atau salah. Semua jawaban dan Informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan jawabanini akan dirahasiakan.

Akhirnya,peneliti mengucapkan terima kasihatas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini,dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu

Hormat saya

Siti Nur Aisyah Muliadi

A. Identitas Responden

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon untuk mengisi data dan berikan tanda centang (✓) untuk pilihan jawaban anda, sebagai berikut.

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Usia : ☐ 18-20 Tahun ☐ 31-40 Tahun

☐ 21-30 Tahun ☐ > 40 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawab. Berikan tanda (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pertanyaan

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Ketika target kerja tidak tercapai, atasan selalu memberikan arahan yang jelas, bimbingan, dan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja					

2	Gaya kepemimpinan atasan memberikan dorongan yang kuat bagi karyawan untuk lebih bersemangat dalam mencapai target kerja					
3	Atasan lebih banyak menginspirasi dan membimbing dari pada memberikan tekanan dalam mencapai target kerja					
4	Gaya kepemimpinan atasan secara langsung mempengaruhi motivasi dan pencapaian target kerja karyawan secara individu					

2. Variabel Motivasi (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Ketika target kerja dalam satu bulan tidak tercapai maka faktor utama yang menurunkan motivasi karyawan adalah kurangnya penghargaan atau insentif dari pimpinan perusahaan					
2	Insentif finansial merupakan faktor utama yang mempengaruhi semangat karyawan dalam mencapai target kerja					
3	Keseimbangan antara insentif finansial dan lingkungan kerja yang mendukung berperan besar dalam meningkatkan					

	kinerja karyawan					
--	------------------	--	--	--	--	--

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan memiliki strategi yang efektif dalam meyakinkan nasabah untuk mengambil kredit sesuai dengan target yang telah di tetapkan					
2	Jika dalam satu bulan karyawan tidak mencapai target kerja,mereka akan mencari strategi baru dan berdiskusi dengan atasan untuk menemukan solusi					
3	Tanggung jawab pribadi karyawan sangat besar dalam memastikan pencapaian target kerja setiap bulan					

Lampiran 2

Tabulasi Data

no	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	T.X1	X2.1	X2.2	X2.3	T.X2	Y.1	Y.2	Y.3	T.Y
1	4	5	4	3	16	4	4	4	12	4	4	4	12
2	4	5	5	3	17	4	5	5	14	5	5	3	13
3	4	5	5	4	18	3	4	4	11	3	4	4	11
4	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
5	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	15
6	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15
7	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15
8	5	5	5	5	20	4	5	5	14	4	5	5	14
9	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15
10	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	3	4	11
11	5	4	5	4	18	4	4	5	13	4	4	4	12
12	4	4	5	3	16	3	4	4	11	4	5	4	13
13	4	5	5	5	19	4	5	5	14	5	5	5	15
14	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	4	12
15	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
16	5	5	5	4	19	4	5	5	14	5	5	5	15
17	4	4	4	3	15	3	4	4	11	5	4	4	13
18	3	5	5	5	18	4	5	5	14	3	4	5	12
19	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	12
20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	5	13
21	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12
22	5	4	5	3	17	4	4	4	12	5	4	4	13

23	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	5	5	14
24	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	5	15
25	4	5	3	2	14	4	4	5	13	4	4	4	12
26	5	4	5	4	18	5	4	4	13	4	4	4	12
27	5	4	5	4	18	5	4	5	14	4	5	4	13
28	4	5	4	3	16	4	5	5	14	4	4	4	12
29	5	5	5	3	18	5	5	5	15	4	4	4	12
30	5	5	4	3	17	5	4	4	13	5	5	5	15
31	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	4	14
32	4	4	4	3	15	5	5	5	15	4	4	5	13
33	4	4	5	3	16	4	5	5	14	4	5	4	13
34	4	4	4	3	15	5	5	5	15	4	4	5	13

Lampiran 3

Hasil SPSS Deskripsi Variabel X1, X2, Y

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	20	58.8	58.8	61.8
	SS	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	47.1	47.1	47.1
	SS	18	52.9	52.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	14	41.2	41.2	44.1
	SS	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	KS	13	38.2	38.2	41.2
	S	10	29.4	29.4	70.6
	SS	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8.8	8.8	8.8
	S	17	50.0	50.0	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	47.1	47.1	47.1
	SS	18	52.9	52.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	38.2	38.2	38.2
	SS	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.9	5.9	5.9
	S	20	58.8	58.8	64.7
	SS	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	18	52.9	52.9	55.9
	SS	15	44.1	44.1	100.0

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	18	52.9	52.9	55.9
	SS	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.9	2.9	2.9
	S	19	55.9	55.9	58.8
	SS	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



Lampiran 4

Hasil SPSS Uji Validitas Variabel X1, X2, X3, Y

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Gaya Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	.181	.361*	.235	.583**
	Sig. (2-tailed)		.305	.036	.181	.000
	N	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.181	1	.262	.379*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.305		.134	.027	.000
	N	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.361*	.262	1	.521**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.036	.134		.002	.000
	N	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.235	.379*	.521**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.181	.027	.002		.000
	N	34	34	34	34	34
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.583**	.607**	.755**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.485**	.501**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.004	.003	.000
	N	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.485**	1	.835**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000
	N	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.501**	.835**	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000
	N	34	34	34	34
Motivasi	Pearson Correlation	.809**	.878**	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.553**	.207	.777**
	Sig. (2-tailed)		.001	.241	.000
	N	34	34	34	34
Y.2	Pearson Correlation	.553**	1	.360*	.835**
	Sig. (2-tailed)	.001		.037	.000
	N	34	34	34	34
Y.3	Pearson Correlation	.207	.360*	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.241	.037		.000
	N	34	34	34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.777**	.835**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5

Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y

Reliability Statistics

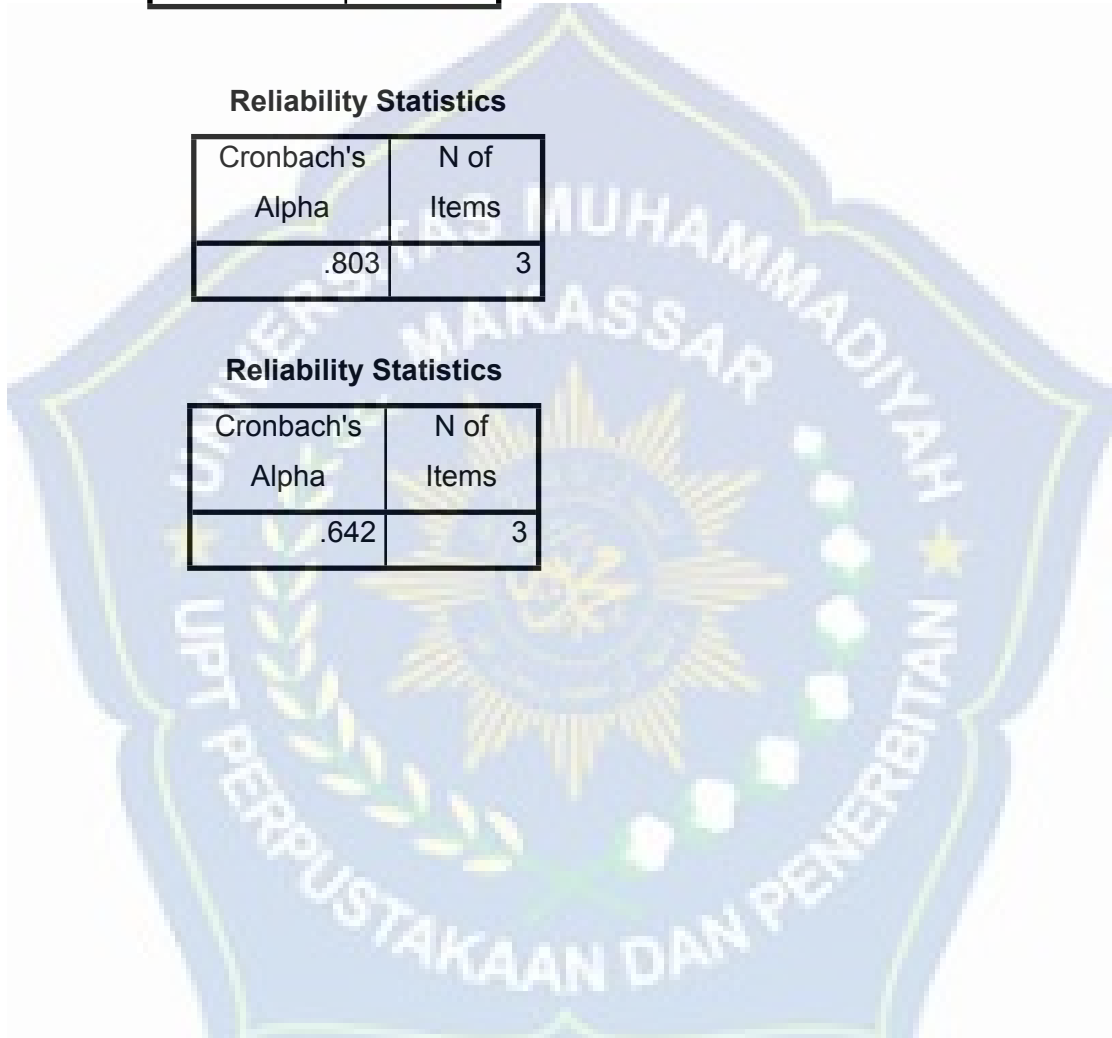
Cronbach's Alpha	N of Items
.646	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	3



Lampiran 7

Uji Asumsi Klasik

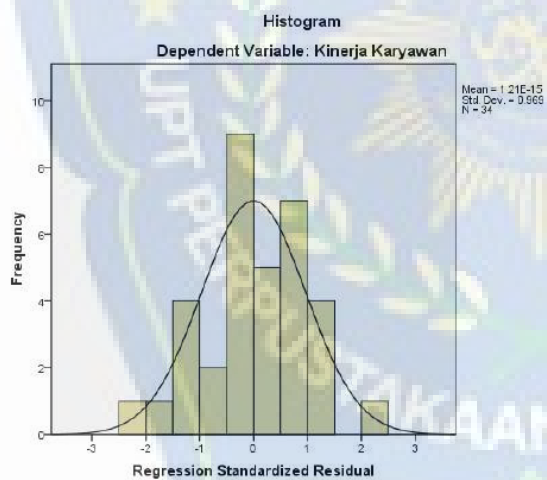
1. Hasil Uji Normalitas

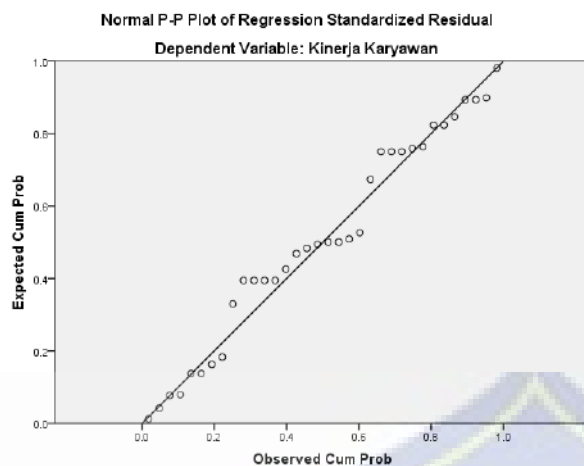
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00027354
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.090
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.721	1.386
	Motivasi	.721	1.386

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.643	1.125		-.572	.572
	Gaya Kepemimpinan	.171	.067	.492	2.562	.015
	Motivasi	-.114	.086	-.255	-1.330	.193

a. Dependent Variable: ABRESID

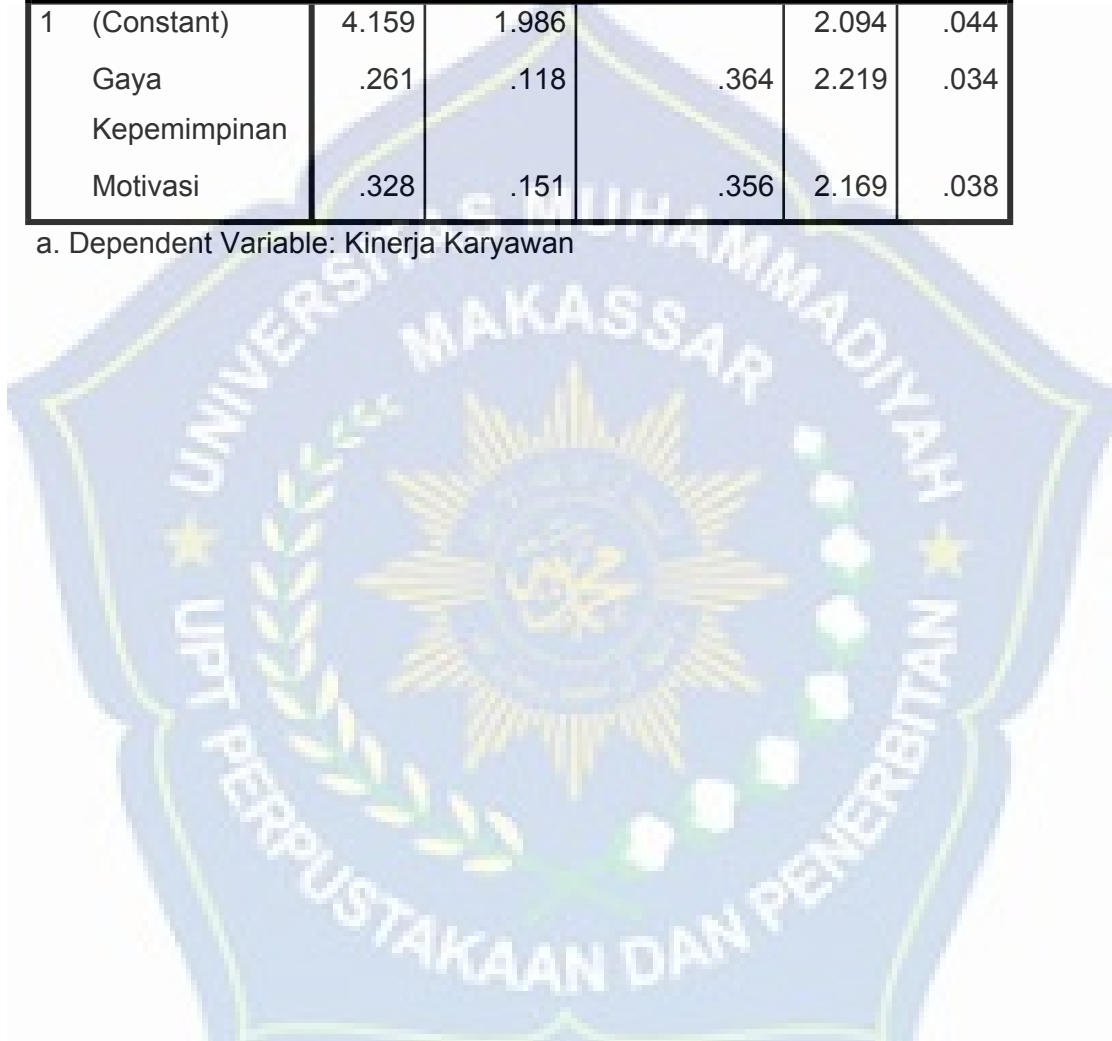
Lampiran 8

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.159	1.986		2.094	.044
Gaya Kepemimpinan	.261	.118	.364	2.219	.034
Motivasi	.328	.151	.356	2.169	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 9

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.159	1.986		2.094	.044
	Gaya Kepemimpinan	.261	.118	.364	2.219	.034
	Motivasi	.328	.151	.356	2.169	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.717	2	10.859	10.195	.000 ^a
	Residual	33.018	31	1.065		
	Total	54.735	33			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Koefisien determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.358	1.032

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Lampiran 10

Surat Permohonan Izin Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 05/A.2-II/II/46/2025 Makassar, 17 February 2025

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : SITI NUR ASIYAH MULIADI

Stambuk : 105721128621

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT
BANK RANKYAT INDONESIA (PERSERO)TBK.KC
TAKALAR UNIT PATTALLASSANG

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian
sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan,



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
 NPM.651 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip

LAMPIRAN 11

SURAT IZIN



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : 4144/S.01/PTSP/2025 Lampiran : - Perihal : <u>Izin penelitian</u>	Kepada Yth. Pimpinan PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.KC TAKALAR UNIT PATTALLASSANG
--	--

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 6242/05/C.4-VIII/II/1446/2025 tanggal 18 Februari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SITI NUR AISYAH MULIADI
Nomor Pokok	: 105721128621
Program Studi	: manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.KC TAKALAR UNIT PATTALLASSANG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **24 Februari s/d 24 April 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 24 Februari 2025

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Peringkat;

Nomor: 4144/S.01/PTSP/2025

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20250220824770



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code



Lampiran 12

Balasan Surat Izin Penelitian

Model 04



PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Takalar
 Jl. HM. Daeng (Pondok) No. 1, Takalar
 Kabupaten Gowa 90921, Sulawesi Selatan 90921
 Telp. (081) 2116 1082, 2116 20031
 Fax. (081) 2116 1082
 Website : <http://www.bri.co.id>

SEGERA

Nomor : B.200.e-KC-XIII/PP0/04/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Penelitian

30 April 2025

Kepada Yth.
**Pemerintah Prov Sul Sel Dinas Penanaman
 Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Di Tempat**

Surat Pem. Prov Sul Sel Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu No. 4144/S.01/PTSP/2025 Tanggal 24 Februari 2025

Mentujuk surat tersebut diatas perihal permohonan Izin Penelitian atas nama :

Nama : Siti Nur Aisyah Muladi
Nomor Pokok : 105721126621
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl St Alauddin No. 259 Makassar

dengan ini dapat kami sampaikan bahwa kami menyetujui untuk melaksanakan penelitian di **BRI Unit Pattallassang BO Takalar** dengan judul penelitian **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Takalar Unit Pattallassang"** dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- Menjaga rahasia bank, data dan atau informasi yang diperlukan/dipergunakan dalam penelitian tidak menyangkut rahasia bank dan rahasia BRI.
- Tidak menggunakan peralatan dinas/aset milik BRI.
- Hasil penelitian agar dibuatkan laporan, dan disampaikan ke Kantor Cabang BRI.
- Membuat pernyataan diatas materai Rp.10.000,- bahwa yang bersangkutan bersedia tidak menerima kompensasi/salary, menjaga rahasia Bank dan bersedia bertanggung jawab apabila melakukan hal-hal yang bertentangan dengan ketentuan perbankan dan ketentuan yang berlaku di BRI.

Demikian atas kerja sama yang baik disampaikan terima kasih.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
KANTOR CABANG TAKALAR

ANDRI WICAKSONO
PEMIMPIN CABANG

Tindakan
 1. Arsip

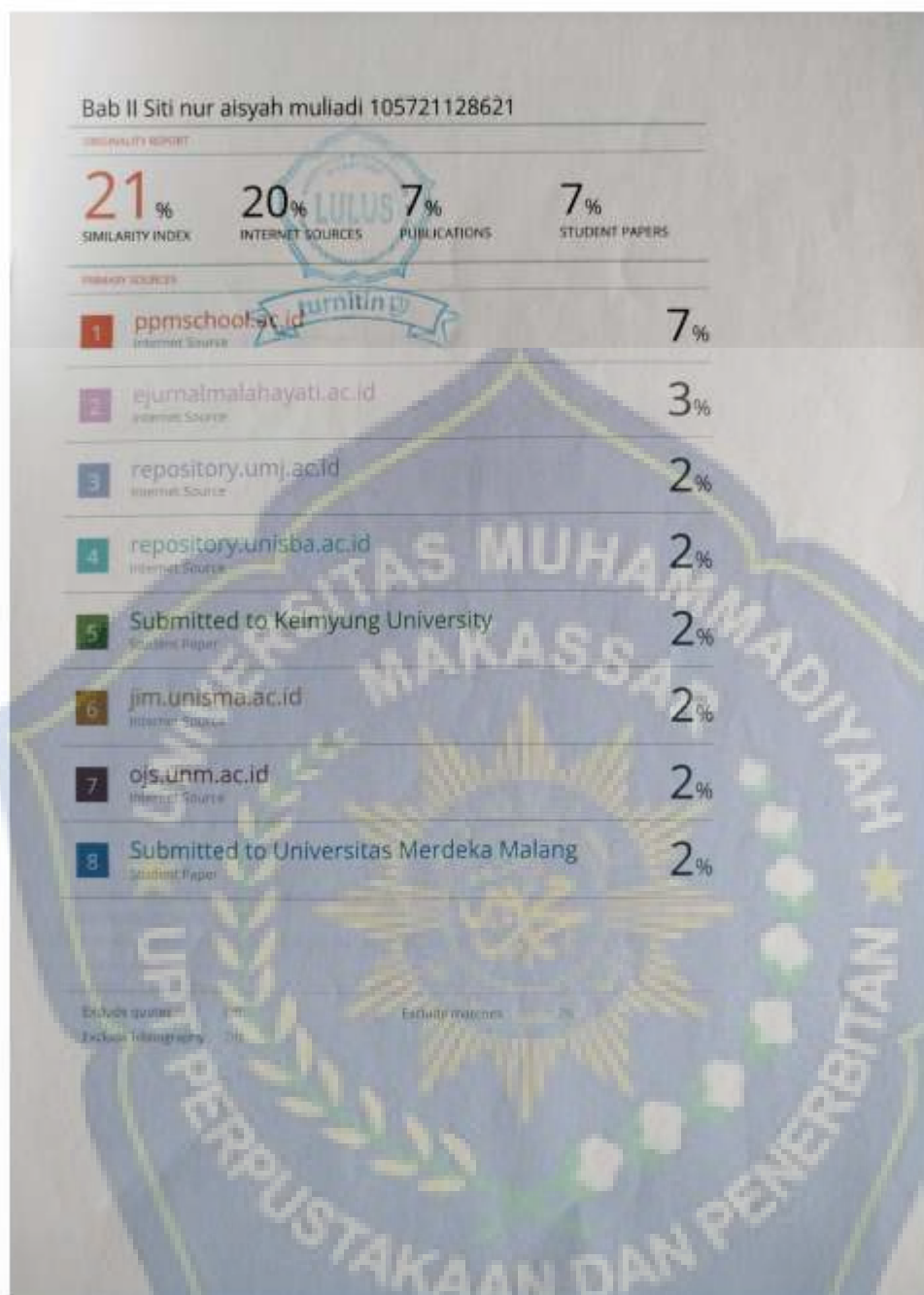
Amatilah Kumpulan Arsip ini, Lupa, Ralat, Kesraan!

Lampiran 13

Dokumentasi









Bab IV Siti Nur Aisyah Muliadi 105721128621

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Merdeka Malang

Student Paper

4%

2

repository.umpalopo.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

< 2%





BIOGRAFI PENULIS



Siti Nur Aisyah Muliadi. Panggilan Echaa lahir di Takalar pada tanggal 14 Oktober 2002 dari pasangan suami istri Bapak Muliadi dan Ibu Suciati. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Bone-Bone Kecamatan Pattallassang Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu TK Da'watul Khaer lulus tahun 2008, SDNegeri 09 Bone-bone lulus tahun 2014, SMPNegeri 02 Takalar lulus tahun 2017, SMANegeri 1 Takalar lulus tahun 2020, dan mulai tahun 2021 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manejemen Universitas Muhammadiyah Makassar.