

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) IPUH KABUPATEN MUKOMUKO

Dina Sofyana⁽¹⁾Khairul Bahrun⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

sofieena57@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Transformational Leadership on Work Motivation in People's Credit Bank (BPR) Ipuh Mukomuko Regency Employees. There are several factors that will be discussed in this research, namely Transformational Leadership. The objects in this research were 35 employees at Bank BPR Ipuh, Mukomuko Regency. This type of research is quantitative research, in this research the author uses data collection methods by means of observation, interviews and distributing questionnaires. There are several data analysis techniques used in this research, using instrument testing, analysis of respondent responses, simple linear regression analysis, determinant coefficients, and also t hypothesis testing. From the results of the simple linear regression test, the regression equation is obtained, namely: $Y = 12.787 + 1.149(X)$. Meanwhile, from the results of testing using hypothesis testing that has been carried out, it can be seen that Transformational Leadership (X) shows a T count of $3.862 > T$ table value of 2.03693 and the results of the significance value of the influence of Transformational Leadership (X) on Work Motivation (Y) are $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that Transformational Leadership has a positive and significant effect on Work Motivation of Rural Bank (BPR) Ipuh Mukomuko Regency Employees.

Keywords : Transformational Leadership, Work Motivation

PENDAHULUAN

Perbincangan mengenai kepemimpinan, peran pemimpin sangatlah besar dalam menunjang atau mewujudkan antara ekspektasi dengan realitanya dalam sebuah keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang mampu mempengaruhi karyawannya dan mengikutsertakan karyawan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui kepemimpinan yang sesuai. Pemimpin yang memiliki sifat berkarisma mampu memberikan stimulus dan dorongan kepada bawahannya untuk berkontribusi positif bagi tujuan organisasi, sambil memenuhi kebutuhan pribadinya. Kepemimpinan dapat disesuaikan dan diperkenalkan dalam konteks organisasi maupun perusahaan, seorang pemimpin mempunyai macam-macam penerapan dalam kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan pengarahan dan dorongan terhadap usaha semua karyawan dalam mencapai baik buruknya organisasi atau industri tersebut. Telah dibuktikan dari berbagai riset bahwa pengembangan organisasi yang sangat penting adalah karakter orang yang akan menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan menyangkut perilaku seorang pemimpin dalam rangka mempengaruhi para karyawannya, sehingga para karyawan mau bekerja sama dalam rangka mewujudkan suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan seseorang dalam organisasi sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi yang dipimpinnya (Shalahuddin, 2016).

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerjaa dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan

perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membatu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Pemimpin yang hebat dan sukses mendorong karyawan untuk menjadi lebih proaktif dan dinamis saat menjalankan tugas sehari-hari (Zin, 2023).

Gaya kepemimpinan adalah cara memberikan arahan, menerapkan strategi, dan memotivasi individu menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan juga adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan dan sikap yang ada didalam diri seorang pemimpin (Burhanudin & Kurniawan, 2020).

Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, bawahan merasa percaya, kagum dan loyal terhadap atasannya sehingga termotivasi. Selain peran penting dari seorang pemimpin, terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, sehingga kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan transformasional, bawahan memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan dari mereka (Yuliaarnita, 2014).

Kepemimpinan transformasional juga berfokus pada pengaitan visi dengan nilai-nilai inti yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif serta memberikan wawasan besar kedalam efek pemimpin di organisasi. Menurut Bass (1990) sendiri para pemimpin berusaha memotivasi karyawan untuk melihat serta melampaui kepentingan pribadi mereka untuk berkontribusi pada visi yang lebih luas dalam (Azhari & Sutisna, 2016).

Kepemimpinan transformasional yaitu merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Pemimpin transformasional memiliki standar moral dan nilai-nilai yang tinggi, dan mematuhi kode etik perilaku, memberikan visi dan misi untuk karyawan mereka, sehingga karyawan menghormati pemimpin mereka (Zin, 2023).

Kepemimpinan juga dianggap sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku kreatif karyawan, serta kepemimpinan transformasional juga akan berusaha untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta meningkatkan kebutuhan dan motivasi bawahan. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi profesionalisme para karyawannya, seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya serta dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi karyawan, dapat mendorong karyawan untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan baru, selain itu pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dihadapi karyawan serta selalu memberikan motivasi agar karyawan bisa bekerja dengan baik. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung tetapi karyawan adalah sebuah aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan (Patiar & Mia, 2009). Motivasi kerja adalah semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja (Putra, 2019)

Frianto mendefinisikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan kepada bawahannya, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasional dengan efektif dan efisien. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut (Putra & Frianto, 2018).

Seperti yang telah diketahui juga motivasi atau dorongan kerja adalah kemampuan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang

bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatan tergantung dari pada proses tersebut.

Motivasi juga mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa memotivasi dan mengarahkan karyawannya, agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan serta tujuan sebuah organisasi dan karyawan dapat tercapai dengan optimal (Fadjar Ansory, 2018).

Motivasi kerja merupakan pendorong kerja yang bersumber dari diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi kerja memiliki keterkaitan dimana ketika individu berusaha untuk melakukan pemenuhan tujuan perusahaan maka kebutuhan individupun terpenuhi, hal ini yang memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia, tidak hanya keberhasilan tapi juga membentuk jiwa kreativitas dalam diri pekerja.

Motivasi kerja mengemukakan bahwa ada hubungan positif motivasi kerja dengan karyawan. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja karyawan yang cukup tinggi, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Putra, 2019).

Motivasi juga mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja lebih keras lagi dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan keputusannya, rangsangan timbul dari dalam diri kita sendiri (Cahyaningsih, 2019).

Perbankan merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang jasa perantara keuangan untuk menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit baik kredit dalam jumlah yang besar. Bank merupakan lembaga keuangan yang menerima simpanan giro, tabungan dan deposito. Bank juga merupakan lembaga yang meminjam uang (kredit) buat masyarakat yang membutuhkan. Bank juga dipakai sebagai tempat untuk membayar pajak, menukar uang, memindahkan uang, uang kuliah dan pembayaran lainnya (Suputra, 2016).

Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bisnis perbankan adalah bisnis kepercayaan, sehingga faktor keamanan nasabah menyimpan dananya adalah hal utama dan menjadi andalan bagi lembaga perbankan, khususnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Bank perkreditan rakyat dalam menjalani aktivitas bisnis untuk mencapai visi dan misinya, perusahaan menetapkan beberapa tujuan yang diselaraskan bagi pemangku kepentingan antara lain memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik dengan nilai tambahan kepada nasabah demi terpeliharanya hubungan kemitraan yang berkesinambungan.

Selain memberikan pelayanan terhadap nasabah, tujuan lain perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga membuat karyawan bekerja secara optimal. Perusahaan memiliki peran dan tanggung jawab untuk mengolah sumber daya manusia yang ada, salah satu hal yang menjadi fokus dari perusahaan adalah agar karyawan senantiasa termotivasi untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Bank perkreditan rakyat (BPR) merupakan bank yang dalam kegiatan usahanya melakukan secara konvensional, serta tidak boleh memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Perbedaan utama antara BPR dan Bank Umum adalah dalam pelaksanaan

kegiatan usahanya. BPR tidak dapat memberikan pelayanan jasa dalam lalu lintas pembayaran, sedangkan Bank umum dapat memberikan jasa lalu lintas pembayaran, seperti : kliring, dan valuta asing. Perbedaan yang kedua, dilihat dari bentuk simpanan dana yang dihimpun dari masyarakat.

Bank umum menghimpun dana dalam bentuk giro dan sertifikat deposito, sedangkan BPR hanya menerima dalam bentuk tabungan dan deposito. Perbedaan ketiga, BPR tidak dapat melakukan transaksi giral, sedangkan Bank umum dapat melakukan transaksi giral (Lusy, 2019). BPR dibentuk untuk membantu masyarakat, terutama petani, buruh, dan tenaga kerja. BPR juga bertujuan untuk menunjang pembangunan nasional, meningkatkan pemetaan dan pertumbuhan ekonomi.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) juga adalah salah satu jenis bank yang banyak melayani golongan pengusaha mikro kecil dan menengah, sehingga sangat berperan penting dalam masyarakat. Kantor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) cabang Ipuh di Kabupaten Mukomuko, BPR ini melayani simpanan seperti tabungan dan deposito berjangka, serta memberikan kredit dengan kegiatan usaha yang lebih sederhana dibandingkan bank umum.

Fenomena yang terjadi pada karyawan Bank (BPR) Ipuh Kabupaten Mukomuko, yakni fenomena dimana karyawan merasa bahwa komunikasi karyawan dengan pemimpin juga masih kurang baik dalam menginformasikan arahan dikarenakan sering terjadinya ketidak pahaman karyawan saat menerima sebuah perintah, karyawanpun masih merasa kurang percaya diri saat mengerjakan pekerjaannya, dengan demikian penurunan semangat dan antusiasme dalam bekerja. Dengan menurunnya semangat kerja tersebut karyawan tidak mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan maupun mencapai jenjang karir yang mereka inginkan. Karyawan juga merasa kurangnya perhatian dari atasannya sehingga karyawan tersebut merasa kurang dirangkul dan diberi suport oleh atasan ketika melakukan sebuah pekerjaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut menjadi kurang optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan dengan mewawancarai terhadap salah satu karyawan bapak Rengki di Bank (BPR) Ipuh Kabupaten Mukomuko, pada tanggal 25 Oktober 2024, hari jumat pada pukul 14.15 WIB. Mengatakan bahwa permasalahan pada Bank (BPR) yaitu mengenai kurangnya dorongan serta pengahargaan yang diberikan pemimpin kepada karyawannya, sehingga semangat kerja pada karyawan masih rendah.

Karyawan kesulitan dalam mencapai target sesuai waktu yang telah ditentukan karna target yang harus dicapai setiap bulannya dengan waktu yang cukup singkat dan target pada setiap bulannya selalu bertambah menyebabkan karyawan merasa tertekan, sehingga terjadinya penurunan rasa tanggung jawab pada karyawan yang mana dapat dilihat dari keterlambatannya dalam menegerjakan pekerjaan serta tidak tercapainya target oleh karyawan tersebut.

Agar bisa menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan dibutuhkan dukungan serta dorongan dari seorang pemimpin untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut sehingga kondisi kerja pada karyawan menjadi lebih kondusif. Oleh karena itu untuk bisa mencapai visi organisasi, salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah perbaikan dan peningkatan mutu karyawan, yang mana karyawan sebagai sumber daya yang berpengaruh kuat untuk bisa melakukan perubahan dan meningkatkan mutu organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Ipuh Kabupaten Mukomuko”.

METODE

Populasi dan sampel

Populasi adalah seluruh subjek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian dari objek penelitian. Menurut Sujarweni (2018:105) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Ipuh Kabupaten Mukomuko yang berjumlah 35 orang karyawan.

Menurut Sugiono (2013:149) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 35 karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Ipuh Kabupaten Mukomuko. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Total Sampling. “Teknik Total Sampling yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiono 2013). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan bahan nyata yang digunakan dalam penelitian, teknik ini perlu langkah yang strategis dan sistematis guna mendapatkan data valid dan sesuai dengan kenyataan.

Observasi

Menurut Sugiono (2013), observasi adalah proses mengenali dan mencatat kejadian serta objek secara relevan. Observasi dalam penelitian ini dilakukan melalui pengamatan langsung di lapangan terkait indikator kualitas pelayanan. Pemakaian pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui secara menyeluruh situasi sebenarnya dari objek yang akan diteliti.

Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (Interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (Interviewer) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan salah satu karyawan Bank Perkreditan rakyat (BPR) Ipuh Kabupaten Mukomuko.

Kuesioner

Menurut Sugiono (2013), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik didalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala ordinal yang memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor 1-5 sebagai berikut :

Tabel 1
Instrument Skala Ordinal

NO	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2013).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah serangkaian metode dan prosedur yang digunakan untuk mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data-data yang berbentuk angka-angka. Tujuan utamanya adalah untuk mengekstrak informasi yang relevan, mengidentifikasi pola atau tren, serta mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diwakili oleh data tersebut.

Analisis Deskriptif

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban-jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada tabel interval. Adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N} \text{ (Sugiyono, 2010).}$$

Dimana:

\bar{X} = Angka Rata-rata

$\sum X$ = Jumlah Responden

N = Nilai Responden

Selanjutnya dihitung juga skala interval jawaban responden yang bertujuan untuk memudahkan interpretasi hasil dengan rumus (Sugiyono, 2010).

$$\text{Skala interval} = \frac{U-L}{K} \text{ (Sugiyono, 2010).}$$

Dimana :

U = Skor jawaban tertinggi

L = Skor jawaban terendah

K = Jumlah kelas interval

Dari rumus diatas, maka skala interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dik :

Skor jawaban tertinggi (U) = 5

Skor jawaban terendah (L) = 1

Jumlah kelas interval (K) = 5

Skala interval = $\frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$

Jadi, jarak (skala) kelas interval sebesar 0,80. Dari skala interval tersebut, selanjutnya diinterkinerjakan ke dalam rata-rata jawaban responden dengan kriteria :

Tabel 2
Interval Penilaian Variabel Penelitian

NO.	SKOR	KETERANGAN
1.	4,20-5,00	Sangat baik
2.	3,40-4,19	Baik
3.	2,60-3,39	Cukup baik
4.	1,80-2,59	Kurang baik
5.	1,00-1,79	Tidak baik

Sumber : Cooper dan Emory(2006)

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Intrinsik. Model Regresi Linier Sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Motivasi Intrinsik

X = Kepemimpinan Transformasional

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

Koefisiens Korelasi (R)

Koefisiens Korelasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan bagian dari statistik inferensial yang bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi tersebut.

Pengujian Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisiens regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n - k - 1)$$

Keterangan :

α = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel dalam penelitian

k = jumlah variabel bebas (X)

Dengan ketentuan antara lain :

Jika nilai thitung < ttabel atau tsign > 0,05 maka variabel X (Kepemimpinan Transformasional) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y (Motivasi Kerja).

Jika nilai thitung > ttabel atau signifikan < 0,05 maka variabel X

(Kepemimpinan Transformasional) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y (Motivasi Kerja). Nilai t dari uji t dapat dilihat dari hasil pengelolaan dari program *SPSS for Windows versi 26*.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

Adapun hasil dari penilaian responden pada tabel 4.6 Terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,10 dengan perolehan skor tertinggi yaitu 4,23 dan skor terendah memiliki nilai 4,06. Berdasarkan kriteria penilaian tanggapan responden mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional pada kategori baik. Nilai baik disini berarti tingkat Kepemimpinan Transformasional nya pada Bank BPR Ipuh Kabupaten Mukomuko sudah baik dan bisa menjadi panutan bagi para karyawannya.

Meskipun secara umum pemimpin yang ada saat ini dinilai sudah baik, akan tetapi bagi sebagian karyawan masih terdapat sedikit kekurangan, yaitu pada saat-saat tertentu pemimpin masih kurang mendengarkan keluhan para karyawannya serta enggan dalam membantu karyawannya dalam kesulitan saat menjalankan tugas. Disarankan pada jajaran pimpinan Bank BPR Ipuh Kabupaten Mukomuko untuk lebih mendengarkan keluhan para karyawan serta dapat membantu karyawan yang sedang mengalami kesulitan pada saat bekerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

Dari data penyebaran kuesioner didapatkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) nilai rata-rata sebesar 3,95 dengan skor tertinggi yaitu 4,26 dan skor terendah memiliki nilai 3,77. Variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Motivasi Kerja adalah Baik, dikatakan baik karena pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi karyawan, prestasi karyawan juga

berpengaruh terhadap jenjang karir di perusahaan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja dan selalu berusaha keras untuk memperbaiki kinerja di perusahaan.

Perusahaan juga melakukan pelatihan untuk menungjung kinerja karyawan serta karyawan juga diberikan peluang untuk mengembangkan kemampuannya melalui pelatihan, selain itu karyawan juga melakukan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan pimpinan.

Namun masih ada karyawan yang masih belum bertanggung jawab sepenuhnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan skor nilai terendah 3,77 hal ini menunjukkan bahwa masih minimnya tanggung jawab para karyawan atas pekerjaan yang dibeikan pada atasan terhadap dirinya. Dengan ini disarankan kepada pimpinan agar lebih memperhatikan karyawan dan melakukan evaluasi serta lebih aktif dalam memberikan dukungan dan dorongan semangat bagi setiap karyawan agar lebih bisa bertanggung jawab lagi kedepannya.

Analisis Persamaan Regresi

Setelah melakukan pengujian uji kualitas data dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel, maka tahapan selanjutnya melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi sederhana. Model ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,787	4,892		2,614	,013
	Kepemimpinan Transformasional	1,149	,297	,558	3,862	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Olah Data SPSS,2025

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut : $Y = 12,787 + 1,149 (X)$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 12,787. Hal tersebut berarti, apabila kondisi variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) sama dengan nol, maka variabel Motivasi Kerja tetap yaitu 12,787.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar 1.149 mempunyai makna bahwa apabila Kepemimpinan Transformasional(X) ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan Motivasi Kerja karyawan pada Bank BPR Ipuh Kabupaten Mukomuko sebesar 1.149.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Motivasi Kerja (Y), maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.
Analisis Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,311	,290	2,153

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.9 di atas terlihat bahwa koefisien korelasi yang disesuaikan (R) sebesar 0,558 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Motivasi Kerja (Y) adalah 55,8% ditentukan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X). Selebihnya sebesar 44,2% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Pengujian Hipotesis Uji t (t-test)

Uji hipotesis merupakan bagian dari statistik inferensial yang bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi tersebut.

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji t ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
(Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,787	4,892		2,614	,013
	Kepemimpinan Transformasional	1,149	,297	,558	3,862	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.10 di atas dapat diartikan bahwa : Tabel di atas menunjukkan hasil nilai signifikansi pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $3,862 >$ nilai T tabel $2,03693$ maka H_0 ditolak dan H_A di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Ipuh Kabupaten Mukomuko. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Ipuh Kabupaten Mukomuko, melalui penyebaran kuesioner kepada 35 orang karyawan Bank Perkreditan Rakyat Ipuh Kabupaten Mukomuko yang telah diuji sehingga dapat diketahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Ipuh Kabupaten Mukomuko.

Dapat dilihat dari jenis kelamin karyawan Bank Perkreditan Rakyat Ipuh Kabupaten Mukomuko melalui jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang responden dengan persentase 57,1% dan jumlah perempuan sebanyak 15 orang responden dengan persentase 42,9%, dilihat dari pendidikan banyak nya karyawan yang bekerja di Bank Perkreditan Rakyat Ipuh Kabupaten Mukomuko yaitu tingkat pendidikan sarjana dengan persentase 71,4%.

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan transformasional (X) menunjukkan bahwa pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional (X) berada pada 4,10 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Pimpinan memiliki kharisma dan daya tarik yang kuat sehingga karyawan merasa terinspirasi dan menjadi panutan) diangka 4,23. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan yang ada saat ini sudah cukup baik dan bisa menjadi panutan bagi para bawahannya. Dan hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa pernyataan penilaian responden mengenai variabel Motivasi Kerja (Y) berada pada 3,95 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Dikatakan baik karena pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi karyawan, prestasi karyawan juga berpengaruh terhadap jenjang karir di perusahaan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja dan selalu berusaha keras untuk memperbaiki kinerja di perusahaan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian akan dijabarkan pada bagian berikut ini :

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Ipuh Kabupaten Mukomuko. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya pemimpin yang mampu menjadi panutan dan sumber kepercayaan bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Yukl (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki sikap pembelajaran tim, saling kerjasama, dan saling mempercayai. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap motivasi karyawan karena gaya kepemimpinan tersebut menjadi panutan dan sumber kepercayaan bagi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2007) mendefinisikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan kepada bawahannya, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasional dengan efektif dan efisien. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taruno dan Zain (2012) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, karena semakin tinggi sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin mengenai gaya kepemimpinan transformasional semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Anne et.al.(2008) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Nugraheny (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan dengan motivasi karyawan karena cara gaya kepemimpinan tersebut diterima baik oleh karyawan dan cara penerapannya cocok diterapkan diperusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Ipuh Kabupaten Mukomuko. Maka dapat disimpulkan bahwa:

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Ipuh Kabupaten Mukomuko. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemimpin yang mampu menjadi panutan dan sumber kepercayaan bagi karyawan maka akan berdampak baik bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

Terdapat hubungan yang kuat antara karakteristik pemimpin transformasional, seperti kepemimpinan yang mendukung dan kemampuan untuk memotivasi, dengan tingkat kepuasan

dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan. Pemimpin yang mendukung pertumbuhan individu membantu karyawan merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugas mereka. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana komunikasi terbuka dan kolaborasi didorong, untuk meningkatkan semangat kerja dan pengurangan tingkat stres ditempat kerja.

Untuk memaksimalkan pengaruh positif kepemimpinan transformasional, disarankan agar manajemen Bank BPR mengimplementasikan pelatihan dan pengembangan bagi pemimpin, serta menerapkan kebijakan yang mendukung gaya kepemimpinan ini. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik dan pencapaian tujuan jangka panjang Bank BPR Ipuh Kabupaten Mukomuko.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., & Guspul, A. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Kerja (Studi Kasus Pada CV. Mekar Abadi). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 185–215.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Indomedia Pustaka*.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Azhari, I., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 143. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.69>
- Anne, S., Douglas Linsay., and Chiaburu, S. (2008). Leadership Influence on Training Effectiveness: Motivation and Outcome Expectation Process. *International Journal of Training and Development*, Vol 12, No 3. pp. 158- 170.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18.
- Bass, B.M. (1997). Personal Selling and Transactional/Transformational Leadership. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol 17, No 3. pp. 19-28.
- Cahyaningsih, V. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja (Intrinsik), Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan*
- Eny Machsusiyah Zin, Saidati Nor Wildana, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 208–231.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P . 2009, Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta
- Koesmono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada sektor Industri pengolahan kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *IEEE Software*, 25(2), 9–10. <https://doi.org/10.1109/MS.2008.35>
- Komang Andi Praditya Maha Putra & I Gde Adnyana Sudibya. (2019). Studi Literatur : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(6), 3618-3645. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p12>
- Kentari, M. D. (2023). *Pengaruh Stres kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Kabupaten Mukomuko.*
- Lusy, V. D. S. (2019). *Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dan UMKM.*
- Mayoan, Y., Maulana, F. H., & Djamhur Hamid. (2015). Pengaruh Motivasi Itrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1–8.
- Maslow, A. H. (1950). *Motivation and Personality*. Jakarta: PT. Elek Media Koputindo.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Maryani, S. (2021). *Pengaruh Transformasional Leadership Terhadap Intrinsic Motivation Pada Karyawan Bank BRI Cabang Curup.*
- Nugraheny, P.S. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang. *Tesis*, Program Magister Manajemen Semarang.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: theory and Practicfe* Caliornia: Sage Publications Inc.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Indeks: Jakarta.
- Patiar, A., & Mia, L. (2009). Transformational leadership style, market competition and departmental performance: Evidence from luxury hotels in Australia. *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), 254–262. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.09.003>

- Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 59. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p59-66>
- Piccolo, F. R., and Judge, A. T. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of The is Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, Vol 89, No 5. pp. 755-765.
- Regina, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Instrinsik, Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 89.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Selemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2007. Manajemen. Indonesia: PT. Macanan Cahaya Cermelang.
- Shalahuddin. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam. *Media Neliti*, 1(2), 171–188.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Suputra, G. A., Dewi, I. G. A. M., & Sudibya, G. A. (2016). *MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BANK MANDIRI Tbk . Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali , Indonesia Perbankan merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang jasa perantara keuangan untuk menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan . 1, 29–62.
- Siagian, S. P.(2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen SDM Cetakan Pertama. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Iindonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.

- Taruno, S., dan Zain, D. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Mediatornya (Study Pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 10, No 3. pp. 495-509.
- Tucunan, J. Supartha, W.G., dan Riana, G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana*, Vol 3. No 9. pp. 533-550.
- Yuliaarnita, K. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sorga Indah Handicrafts. *TT Sipayung-EProceedings of Management*.
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasional*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.