

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



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

DINA SOFYANA
NPM: 2161201002

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

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



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Oleh :

DINA SOFYANA
NPM: 2161201002

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

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



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

DINA SOFYANA
NPM : 2161201002

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Drs. Khairul Bahrin, M. M
NIDN. 02010286502

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furgonti Rahidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

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

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Rabu
Tanggal : 12 Maret 2025

SKRIPSI

Oleh :

DINA SOFYANA

NPM: 2161201002

Dewan penguji :

1. Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M

Ketua

2. Drs. Khairul Bahrin.,MM

Anggota

3. Andi Azhar, Ph.D.,CDMP

Anggota

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Furqonti Raniyah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301



SERTIFIKASI

Saya **DINA SOFYANA** yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya atas bimbingan dosen pembimbing. Karya saya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar **sarjana** pada Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atau Program Studi lainnya. Karya ini milik saya. Karena itu segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Mei 2025



DINA SOFYANA
NPM.2161201002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

• **Hidup bukan hanya tentang mencapai tujuan, tetapi juga tentang perjalanan yang kita lalui. Hargai setiap momen, nikmati prosesnya, dan jangan lupa untuk tersenyum, karena terkadang, kebahagiaan ditemukan dalam hal-hal kecil yang sering kita abaikan."**

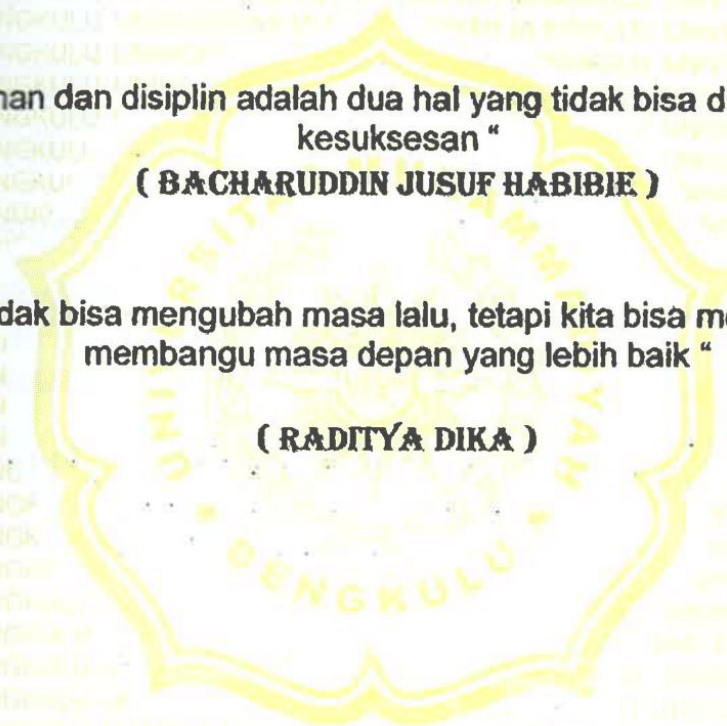
(DINA SOFYANA)

• **Ketekunan dan disiplin adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan dari kesuksesan "**

(BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE)

• **Kita tidak bisa mengubah masa lalu, tetapi kita bisa memilih untuk membangun masa depan yang lebih baik "**

(RADITYA DIKA)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat dan rahmat yang diberikan, nikmat sehat yang selalu disarankan, serta kekuatan dan rasa sabar yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Saya mempersembahkan skripsi yang penuh dengan kesederhanaan ini kepada orang-orang tercinta dan berharga dalam hidup saya.

- Untuk kedua Orangtua saya Ayah dan Ibu yang teramat sangat saya cintai dan saya sayangi, yang rela mengorbankan apapun untukku, selalu mendoakan yang terbaik untukku, dan senantiasa memberikan support dan membangkitkan semangatku untuk terus tetap semangat.
- Untuk pembimbing skripsi saya bapak **DRS.KHAIRUL BAHRUN,M.M** terimakasih sudah membimbing skripsiku dengan penuh kesabaran, keikhlasan serta tulus dalam membimbing penelitian ini hingga selesai, terima kasih banyak bapak.
- Terima Kasih Untuk Bude dan Pakde saya yang telah memberikan doa, dan support serta motivasi dan semangat untuk keberhasilanku.
- Terimakasih Untuk Adek tersayang saya (Rafif Dana Dyaksa) yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk melakukan yang terbaik.
- Terimakasih Untuk Sahabat baikku (Iisrak, mbak izzah, yeni dan aby) yang selalu membuat aku tertawa bahagia dengan candaan kalian serta kenangan indah selama masa perkuliahan.

- Untuk keluarga Besar Manajemen angkatan 2021 terima kasih atas semangat yang diberikan, atas segala dukungan, bantuan, kenangan dan kebersamaan selama ini.
- Terimakasih kampus hijau Universitas Muhammadiyah Bengkulu, telah begitu banyak kenangan dan pelajaran berharga yang kau berikan.
- Almamaterku Tercinta.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas anugerahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan Proposal ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Proposal ini tidak lepas dari peran berbagai pihak. Oleh karena itu penulis dalam kesempatan ini mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Susiyanto, M. Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE, M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Uiversitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Drs. Khairul Bahrn, M.M selaku pembimbing yang telah membantu dan memberikan saran kepada penulis.
5. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
6. Bank Perkreditan Rakyat Ipuh Kabupaten Mukomuko, yang telah menerima dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
7. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2021 atas kerjasamanya selama perkuliahan.

Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan permohonan maaf apabila di dalam penulisan Proposal ini masih banyak terdapat kekurangan. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bengkulu, Febuari 2025

Dina Sofyana

ABSTRAK

Dina Sofyana, 2025. Pengaru Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Ipuh Kabupaten Mukomuko

Pembimbing : Drs.Khairul Bahrn,M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Ipuh Kabupaten Mukomuko. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional. Obyek dalam penelitian ini adalah Karyawan di Bank BPR Ipuh Kabupaten Mukomuko yang berjumlah 35 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan uji instrumen, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier sederhana, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis t. Dari hasil uji regresi linier sederhana didapat persamaan regresinya yaitu : $Y = 12,787 + 1,149 (X)$.

Sementara hasil pengujian dengan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) menunjukkan T hitung $3,862 >$ nilai T tabel $2,03693$ dan hasil nilai signifikansi pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Ipuh Kabupaten Mukomuko.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Dina Sofyana, 2025. The Influence of Transformational Leadership on Work Motivation in Rural Bank (BPR) Ipuh Employees, Mukomuko Regency.

Pembimbing : Drs. Khairul Bahrin, M.M

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

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI.....	i
JUDUL LENGKAP.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN SERTIFIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1. Deskripsi Konseptual.....	13
2.1.1 Motivasi Kerja.....	13
2.1.2 Proses Timbulnya Motivasi.....	18
2.1.3 Indikator Motivasi Kerja.....	18

2.1.4 Kepemimpinan Transformasional.....	22
2.1.5 Indikator Kepemimpinan.....	25
2.1.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja.....	27
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan.....	29
2.3. KerangkaKonseptual.....	31
2.4. Definisi Operasional.....	32
2.5 Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.2. Jenis Penelitian.....	34
3.3. Populasi dan sampel.....	35
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4.1. Observasi.....	36
3.4.2. Wawancara.....	36
3.4.3. Kuesioner.....	36
3.5. Teknik Analisis Data.....	37
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	37
3.5.2. Analisis Statistik Inferensial.....	39
3.5.2.1 Uji Instrumen.....	39
3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	42
3.5.2.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	42
3.5.2.4 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN

4.1 Hasil.....	45
----------------	----

4.1.1 Deskripsi Tempat Penelitian.....	45
4.1.2 Karakteristik Responden.....	49
4.1.3 Uji Instrumen.....	51
4.1.4 Deskripsi Tanggapan Responden.....	53
4.1.5 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	57
4.1.6 Uji Hipotesis.....	59
4.2 Pembahasan.....	60
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja.....	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian terdahulu	30
2.2 Defenisi Oprasional	32
3.1 Instrumen Skala Ordinal	37
3.2 Interval Penelitian	39
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.3 Krakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
4.4 Hasil Uji Validitas.....	52
4.5 Hasil Uji Reabilitas.....	53
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel kepemimpinan Transformasional (X).....	54
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y).....	55
4.8 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	57
4.9 Analisis Koefisien Determinasi.....	58
4.10 Uji T.....	59

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	31
4.1 Struskur Organisasi.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data
3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas
4. Karakteristik Responden Penelitian
5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel
6. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
7. Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 berkharisma 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 pekerja 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 membantu 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 mendefenisikan 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 karna 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 kecendrungan 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 penghargaan 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”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Adanya permasalahan mengenai kurangnya komunikasi serta suport yang baik dari pemimpin perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan merasa kurang percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga semangat kerja karyawan masih rendah.
2. Adanya permasalahan mengenai kurangnya dalam memberikan arahan, dorongan dan penghargaan atau apresiasi terhadap karyawan, sehingga semangat kerja dari karyawan masih kurang,yang dapat menyebabkan motivasi kerja pada karyawan masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan dalam penyusunan ini. Hal ini agar dalam prosesnya penulisan tidak adanya penyimpangan dari topik yang dibahas sehingga memfokuskan penelitian ini pada ruang lingkup tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Ipuh kabupaten Mukomuko.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan Bank Perkreditan rakyat (BPR) Ipuh Kabupaten Mukomuko.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Ipuh Kabupaten Mukomuko.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam membangun atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut, dan penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi referensi untuk mengembangkan ilmu, selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pustaka di perpustakaan sebagai rujukan bagi mahasiswa dan aktivitas akademik diperpustakaan UMB atau untuk menambah ilmu pengetahuan terkhusus yang mengambil konsentrasi dibidang MSDM yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

2) Bagi Perusahaan Bank BPR Ipuh Kabupaten Mukomuko.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menilai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

3) Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi tambahan dengan permasalahan yang sama mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.