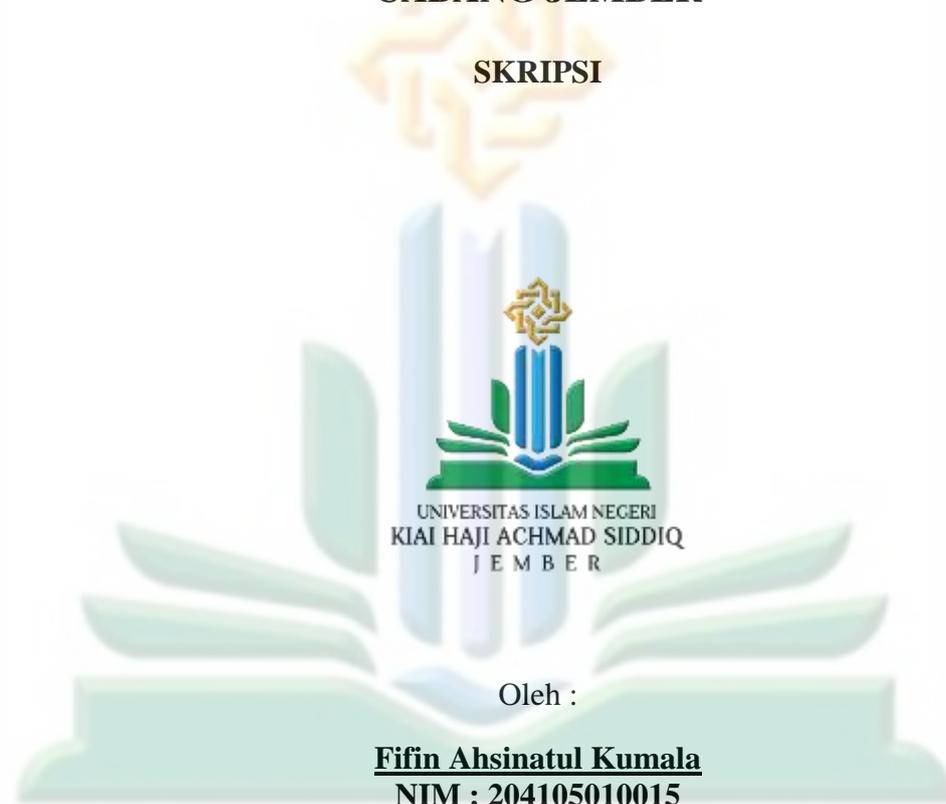


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK BTPN KANTOR
CABANG JEMBER**

SKRIPSI



Oleh :

Fifin Ahsinatul Kumala
NIM : 204105010015

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK BTPN KANTOR
CABANG JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :
Fifin Ahsinatul Kumala
NIM : 204105010015

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK BTPN KANTOR
CABANG JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

Fifin Ahsinatul Kumala
NIM: 204105010015

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing

Muzayyin, M.E.

NIP. 197808142023211011

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK BTPN KANTOR
CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari: Jum'at
Tanggal: 14 Juni 2024

Tim Penguji

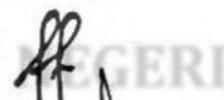
Ketua

Dr. Ahmadiono, M.E.I.
NIP. 197604012003121005

Sekretaris

Ayu Ainin Mustafidah, S.H.I M.E.
NIP. 199107152019032013

Anggota :

1. Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M. ()

2. H. Muzayyin, M.E. ()

Menyetujui

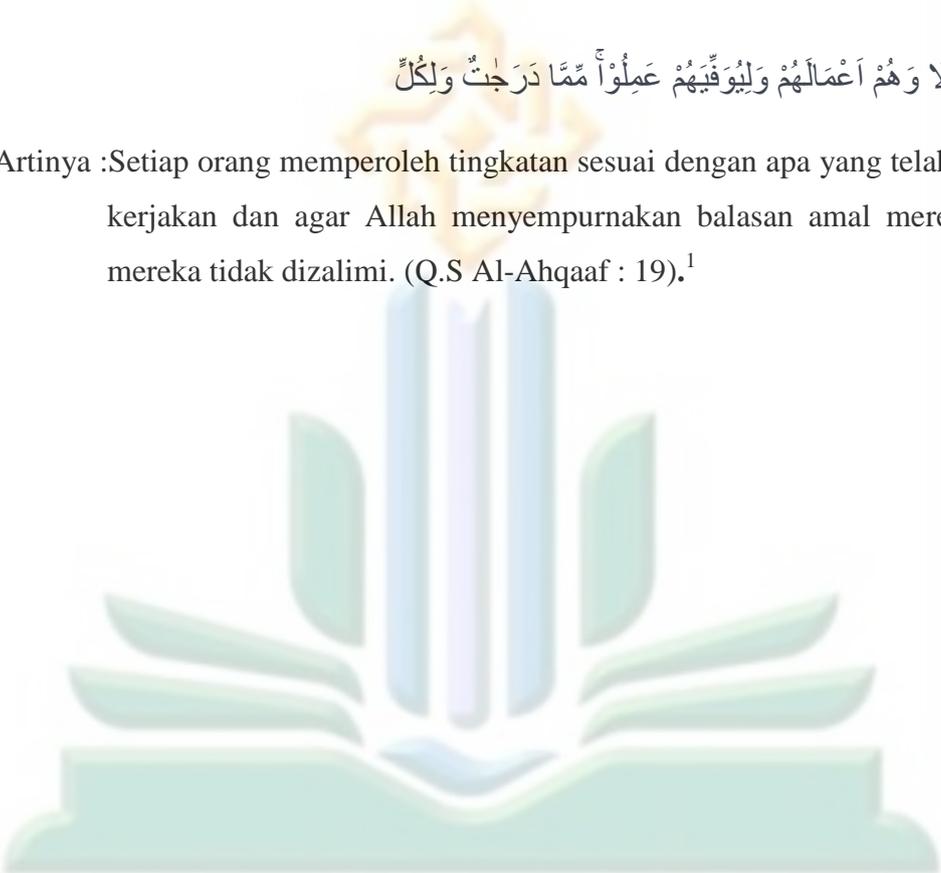
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



MOTTO

يُظَلَمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَلِيُؤَفِّيَهُمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ

Artinya :Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi. (Q.S Al-Ahqaaf : 19).¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Departemen Agama RI, Alqur'an dan Terjemah (Bandung : CV Diponegoro, 2010).

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT penulis ucapkan Tuhan Pemilik dzat yang hidup dan mati, yang telah memberikan Rahmat serta hidayah-Nya dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi ini. Sehingga sampai pada kata “*finish*” sebagai salah satu syarat untuk program sarjana serta mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi sehingga dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Meskipun jauh dari kata sempurna, tapi penulis bersyukur bisa sampai pada tahap ini. Maka dari itu skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Orang Tua penulis ibu Siti Ahmaliyah dan Abah Hayi yang telah memberi kasih sayang, kesabaran, motivasi, *support system* terbaik, dan doa tiada henti kepada penulis.
2. Keluarga penulis yang telah memberi semangat penuh supaya terselesaikannya skripsi ini.
3. Semua guru dan dosen yang telah memberikan tuntunan ilmu serta mendidik sehingga penulis bisa menyelesaikan pendidikan S1 ini.
4. Sahabat-sahabatku yang dari awal masuk perkuliahan hingga sampai sekarang yang masih tetap membersamai penulis serta selalu memberikan semangat, bantuan dalam segala hal dan saling *support* satu sama lain dalam penyusunan skripsi ini.
5. Terakhir penulis ucapkan kepada Fifin Ahsinatul Kumala yaitu penulis sendiri terimakasih sudah berjuang dan sudah menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karena telah memberi rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Btpn Kantor Cabang Jember”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan program sarjana strata satu (S1) Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Islam, Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih saya kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, M.M., CPEM. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Ana Pratiwi, SE., Ak., MSA selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah.

5. Bapak H. Muzayyin M.E.I selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi bimbingan dan pengarahan dalam skripsi ini dengan sangat baik.
6. Bapak Prof. Dr. Moch. Chotib, S.Ag, M.M selaku Dosen Penasehat Akademik yang senantiasa membimbing penulis dengan sabar.
7. Seluruh bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah sabar dan ikhlas mendidik dan memberi ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh karyawan dan pimpinan Bank BTPN Kantor Cabang Jember yang telah membantu peneliti dan memfasilitasi proses penelitian ini, doa, motivasi serta dukungannya.

Penulis sangat berharap atas kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk pembaca. Amin ya Robbal Alamin.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 28 Mei 2024

Fifin Ahsinatul Kumala
NIM: 204105010015

ABSTRAK

Fifin A.K, Muzayyin, M.E. 2024: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem*.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menggerakkan pelaksanaan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan tidak terkecuali perusahaan yang bergerak di industri perbankan yaitu Bank BTPN Kantor Cabang Jember. Hal itu tidak lepas dari aspek gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* terhadap perusahaan mereka bekerja.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember? 2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember? 3. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Jember? 4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Jember?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember? 2. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember? 3. Untuk menganalisis *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Jember? 4. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Jember?

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Adapun teknik pengambilan sampel dengan metode *nonprobability, sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau disebut sensus. Populasi yang digunakan sebanyak 52 karyawan dan sampel yang gunakan keseluruhan dari jumlah sampel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hepotesis dalam melakukan uji keabsahan data.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa 1. gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank BTPN KC Jember, 2. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember, 3. *self esteem* perpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember, 4. gaya kepemimpinan, motivasi, dan *self esteem* seacra bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember secara simultan.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Ruang Lingkup Penelitian	15
1. Variabel Penelitian	15
2. Indikator Penelitian	16
F. Definisi Operasional	17
G. Asumsi Penelitian.....	21
H. Hipotesis.....	22
I. Sistematika Pembahasan.....	26
BAB II KAJIAN PUSTAKA	28
A. Penelitian Terdahulu	28
B. Kajian Teori.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	69
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	69
B. Populasi dan Sampel.....	70

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	71
D. Analisis Data	73
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	83
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	83
B. Penyajian Data.....	93
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	102
D. Pembahasan.....	118
BAB V PENUTUP.....	126
A. Kesimpulan.....	126
B. Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA.....	128
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

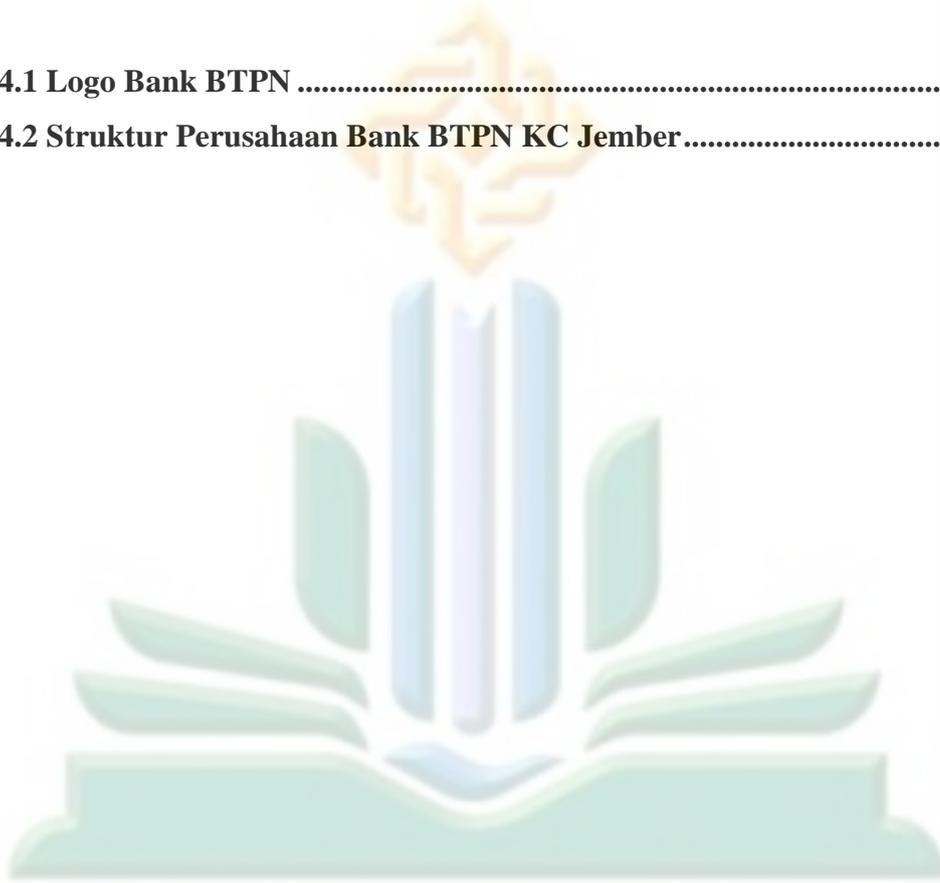


DAFTAR TABEL

	Hal.
1.1 Tabel Indikator	17
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	36
3.1 Tabel Pilihan Nilai Skala <i>Likert</i>	72
4.3 Tabel Data Sampel Yang Diperoleh	94
4.4 Tabel Distrubusi Penyebaran Kuesioner	94
4.5 Tabel Distribusi Karakteristik Responden Statistik	95
4.6 Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	96
4.7 Tabel Distribusi Berdasarkan Usia Responden	97
4.8 Tabel Distribusi Berdasarkan Pendidikan Responden	98
4.9 Tabel Distribusi Berdasarkan Lama Bekerja Responden	99
4.10 Tabel Berdasarkan Jabatan/Posisi Responden	101
4.11 Tabel Hasil Uji Statistik Deskriptif	103
4.12 Tabel Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	105
4.13 Tabel Validitas Variabel Motivasi	105
4.14 Tabel Validitas Variabel Self Esteem	106
4.15 Tabel Validitas Variabel Kinerja Karyawan	107
4.16 Tabel Uji Reliabilitas	108
4.17 Tabel Uji Normalitas	109
4.18 Tabel Uji Heteros Glejser	110
4.19 Tabel Uji Heteros Scatterplot	111
4.20 Tabel Uji Multikolinieritas	112
4.21 Tabel Uji T Parsial	113
4.22 Tabel Uji F Simultan	115
4.23 Tabel Uji Koefisien Determinasi (R^2)	116
4.24 Tabel Uji Regresi Linear Berganda	117

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
4.1 Logo Bank BTPN	88
4.2 Struktur Perusahaan Bank BTPN KC Jember	89



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Berpijak pada era persaingan dunia, sebuah tantangan organisasi tidak hanya harus eksis namun dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan fokus keahlian yang saling melengkapi kebutuhan organisasi untuk ikut bersaing secara kompetitif. Sejatinya setiap individu memiliki perbedaan pendapat dalam melangkah ke tujuannya, namun dengan *manage* semuanya dengan baik, yang turut memperhatikan bagaimana sumber daya manusia dapat berkembang ke arah tujuan dan fungsi yang hendak diwujudkan, maka hal tersebut sudah berubah menjadi sebuah komponen penting untuk membangun pondasi organisasi yang kuat secara kekuatan dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Selain itu, salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam hal manajemen adalah keterkaitan antara motivasi, *self esteem* serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh sebuah organisasi dengan kualitas kerja karyawan dalam organisasi atau instansi tersebut.²

Hal ini kemudian menjadi sebuah kepentingan yang harus dipenuhi, sebab aspek manajemen dari sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi bisa mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan utama yang hendak diwujudkan. Selain itu, pentingnya menjaga kestabilan sumber daya manusia disini dapat memberikan pengaruh terhadap keberlangsungan suatu organisasi, perusahaan

² Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (Maret 2019): 69-70

maupun instansi tertentu. Maka dari itu, eksistensi dari seorang pemimpin menjadi penentu utama dalam hal memaksimalkan potensi dari sumber manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.³

Tak hanya itu saja, era persaingan dunia tersebut juga membawa pengaruh yang cukup signifikan bagi kelangsungan bisnis yang bergerak di bidang bisnis lembaga keuangan perbankan yang mana merupakan salah satu bisnis yang paling penting dan sangat dibutuhkan keberadannya. Lembaga keuangan bertanggung jawab untuk menghimpun dana yang sangat penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di suatu negara. Salah satunya yaitu bank, bank juga berperan sebagai agen pembangunan dalam kehidupan nasional. Mengingat fungsi perbankan yang sangat penting, tidak mengherankan bahwa lembaga keuangan seperti bank memerlukan peraturan undang-undang dan peraturan pelaksanaan teknis yang diatur dalam berbagai Peraturan Bank Indonesia (PBI).⁴

Sebagaimana yang tercantum dalam firman Allah SWT Al-Qur'an Surat Ali Imran yaitu:⁵

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ^ط وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ^ط فَاعْفُ عَنْهُمْ^ط وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ^ط وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ^ط فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ^ع إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: *maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah*

³ Andi Firman Asyiri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprima Gemilang Surabaya," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8, no. 7 (Juli 2019): 2

⁴ Nurul Muyasaroh, "Eksistensi Bank Syariah Dalam Perspektif Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah," *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 5 no. 2 (Desember 2021): 23

⁵ <https://quran.kemenag.go.id/> diakses pada 30 April 2024, pukul 19.00 WIB.

lambut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. (Q.S Al' Imran [3]: 159)

Sedangkan berdasarkan sabda Rasulullah yang berbunyi:⁶

حَدَّثَنَا إِسْحَاقُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ الْحَنْظَلِيُّ أَخْبَرَنَا عِمْسَى بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا الْأَوْزَاعِيُّ عَنْ يَزِيدَ بْنِ يَزِيدَ بْنِ جَابِرٍ عَنْ زُرَيْقِ بْنِ حَيَّانَ عَنْ مُسْلِمِ بْنِ قَرْظَةَ عَنْ عَوْفِ بْنِ مَالِكٍ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ حَيَارُ أَيْمَتِكُمُ الَّذِينَ تُحِبُّونَهُمْ وَيُحِبُّونَكُمْ وَتُصَلُّونَ عَلَيْهِمْ وَتُصَلُّونَ عَلَيْهِمْ وَشَرَارُ أَيْمَتِكُمُ الَّذِينَ تُبْغِضُونَهُمْ وَيُبْغِضُونَكُمْ وَتَلْعَنُونَهُمْ وَيَلْعَنُونَكُمْ قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَفَلَا نُنَا بِدُهُمْ بِالسَّيْفِ فَقَالَ لَا مَا أَقَامُوا فِيكُمْ الصَّلَاةَ وَإِذَا رَأَيْتُمْ مِنْ وَلَا تَكُمُ شَيْئًا تَكْرَهُمْ نَهَ فَاتَّكِرُوا عَمَلَهُ وَلَا تَنْزِعُوا يَدَا مِنْ طَاعَةٍ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Ishaq bin Ibrahim Al Handlani telah mengabarkan kepada kami Isa bin Yunus telah menceritakan kepada kami Al Auza'i dari Yazid bin Yazid bin Jabir dari Ruzaiq bin Hayyan dari Muslim bin Qardlah dari 'Auf bin Malik dari Rasulullah Shallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "Sebaik-baik pemimpin kalian adalah mereka mencintai kalian dan kalian mencintai mereka, mereka mendoakan kalian dan kalian mendoakan mereka. Dan sejelek-jeleknya pemimpin kalian adalah mereka yang membenci kalian dan kalian membenci mereka, mereka mengutuk kalian dan kalian mengutuk mereka." Beliau bertanya, "Wahai Rasulullah, tidakkah kita memerangi mereka?" maka beliau bersabda: "Tidak, selagi mereka mendirikan shalat bersama kalian. Jika kalian melihat dari pemimpin kalian sesuatu yang tidak baik maka benvilah tindakannya, dan janganlah kalian melepas ketaatan kepada mereka."

Segala sesuatu yang berhubungan dengan bank termasuk kelembagaan, bisnis, dan cara mereka beroperasi. Secara umum, bank didefinisikan sebagai

⁶ <https://www.hadits.id/hadits/muslim/3447> diakses pada 30 April 2024, pukul 19.00 WIB.

lembaga keuangan dengan tujuan menghimpun dana, menyalurkan dana dari masyarakat serta menyediakan layanan keuangan lainnya. Berdasarkan kategori subjek yang difokuskan oleh masing-masingnya, maka bank memiliki dua jenis terdiri dari bank konvensional dan bank syariah. Untuk bank konvensional disini didefinisikan sebagai lembaga keuangan yang menggerakkan kegiatan berdasarkan pada metode yang konvensional. Sedangkan untuk bank syariah merupakan lembaga keuangan yang berpedoman pada syariah islam yang khusus mengenai ketentuan perbankan yang ada.⁷ Karena itu perbankan lembaga keuangan yang mempunyai peran yang sangat penting dalam perekonomian dari skala besar maupun kecil. Karena lembaga keuangan di era sekarang mempunyai daya saing yang ketat dalam dunia perekonomian didunia.⁸

Tidak hanya memperhatikan faktor pendorong dari sisi eksternal saja, namun faktor gaya kepemimpinan organisasi internal dalam bank juga dapat memberikan dua *impact* yaitu negatif ataupun positif tergantung dari bagaimana gaya kepemimpinan organisasi tersebut berjalan. Terlebih jika sebuah tatanan organisasi internal memiliki gaya kepemimpinan yang buruk, maka hal ini bisa menjadi pemicu turunya motivasi maupun *self esteem* terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya terstruktur dengan baik, namun gaya kepemimpinan yang digunakan seperti halnya pemberian arahan yang baik perihal upaya yang dilakukan karyawan ketika hendak mewujudkan tujuan dari organisasi juga turut meningkatkan efektivitas sebuah sistem kepemimpinan yang dijalankan. Selain

⁷ Andrew Shandy Utama, Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia, *UNES LAW REVIEW* 2, no. 3 (Maret 2020): 291

⁸ M.F. Hidayatullah, "Manajemen Investasi Bank Syari'ah," *HUMAN FALAH* 1, no. 2, (Juli): 68

itu, kepemimpinan dapat dikatakan efektif dilihat dari aspek pengaturan karyawan dibawahnya dengan pimpinan tersebut memperhatikan situasi dengan tepat kemudian baru memberikan arahan terhadap metode serta alur dalam menyelesaikan sebuah permasalahan yang muncul.⁹

Sejatinya gaya kepemimpinan dapat dimaknai sebagai sebuah seni dalam mempertahankan orang lain dengan kemampuan yang berbeda-beda agar secara suka cita bersedia bekerja di bawah pimpinan seseorang serta bersedia turut pada bimbingan kerja yang sesuai dengan tujuan utama yang hendak dicapai. Berdasarkan hal tersebut, perlu digaris bawahi bahwa setiap pimpinan memiliki gaya atau metode memimpin yang berbeda sesuai dengan karakter yang dimilikinya. Inilah yang menjadi penentu dari tercipta tidaknya suatu sasaran dan hasil yang diperoleh suatu organisasi jika melihat dari bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan.¹⁰

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins dalam penelitian oleh Elzi Syaiyid yang berpendapat bahwa tingkah laku atau setiap ketetapan dari sang pemimpin akan memberikan motivasi kepada bawahan, dalam tanda kutip kepemimpinan yang dijalankan dapat memberikan kepuasan sehingga akan meningkatkan tercapainya tujuan kinerja bawahan atau karyawan yang efektif yang sudah meliputi pengarahan, pengajaran, dukungan hingga tersedianya penghargaan bagi pencapaian yang telah dilakukan. Maka dari itu sosok seorang

⁹ Dimas Saifunurmazah, Grace Tianna Solovida, dan Taofik Hidajat, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional," *Jurnal Magisma* 13, no. 2 (2018): 13

¹⁰ Saifunurmazah, Solovida, dan Hidajat, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk Semarang)," 14

pemimpin itu dibutuhkan sebagai figur yang dapat dicontoh oleh karyawan.¹¹

Secara garis besar, kepemimpinan merupakan sebuah proses yang harus ada jika hendak meningkatkan kemajuan sebuah organisasi, serta bisa menjadi dasar bagi motivasi yang tercipta bagi para bawahan yang melaksanakan arahan pimpinan. Tergantung seberapa baik seorang pemimpin dapat meninjau pengurusan organisasi yang dapat menjamin kesehataraan kelompok atau masyarakat. Tak hanya itu saja, upaya untuk meningkatkan penafsiran atau pertanyaan yang dibuat oleh partisipan dalam suatu proses tertentu, yang berkaitan dengan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan, serta mengembangkan ikatan antara rekan kerja dan sesama anggota kelompok atau organisasi. Oleh sebab itu, uergeni dari sebuah kepemimpinan dalam suatu perusahaan adalah hal yang tidak boleh diabaikan karena akan memberikan dampak juga bagi motivasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Namun yang kian sering dilupakan hingga detik ini adalah sebuah tanggung jawab yang dimiliki seorang pemimpin tidak hanya berdasarkan pada ketetapan atau jalan yang dianggapnya benar secara pribadi. Mengedepankan masa depan perusahaan serta mengutamakan setiap masukan yang dimiliki oleh bawahan juga menjadi salah satu bentuk perbaikan dalam sebuah sistem organisasi. Sebab seorang pemimpin tidak bisa mewujudkan tujuan perusahaan seorang diri, begitu juga bawahan atau para karyawan yang tidak akan bisa bergerak dan bekerja secara efektif tanpa adanya seorang pemimpin. Sehingga penting untuk menjaga sinergi keduanya agar tetap stabil dan

¹¹ Elzi Syaiyid, Hamidah Nayati, dan Muhammad Faisal Riza, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 1, no. 1 (April 2013), 104

terjalin dengan baik.¹²

Sebagai karyawan juga membutuhkan adanya motivasi untuk memperbaiki keahlian ataupun kinerja yang mereka lakukan sekarang. Jika suatu perusahaan kurang memberikan adanya motivasi untuk karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan. Jika motivasi karyawan itu tinggi maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Jadi pentingnya untuk menjaga motivasi karyawan agar lebih stabil dalam bekerja.¹³

Banyak sekali teori yang membahas tentang *self esteem*, ada dua komponen dalam harga diri yaitu kompetensi diri dan keberhargaan diri. Kompetensi diri ialah perasaan seseorang menumpuk harga diri bahwa dirinya kompeten untuk menjalani hidup. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka disimpulkan bahwa *self esteem* adalah suatu penilaian subyektif yang dilakukan setiap pribadi sebagai hasil evaluasi terhadap dirinya yang terarah kepada sikap negative atau positif.¹⁴

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu meliputi motivasi dan kemampuan, sedangkan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi meliputi

¹² Nurjaya, Afiah Muhktar, A. Nur Achsanuddin UA, "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2, no. 1 (Januari-Juni 2020): 36

¹³ Ayu Febriana Tanjung, Ainun Mardhiyah, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe)," *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 3, no. 3 (2023): 572

¹⁴ Patricia Hasibuan, Pankrasius Olak, "Pet attachment dan Self Esteem Pada Mahasiswa yang Memiliki Hewan Peliharaan," *Jurnal of Counseling and Personal Development* 4, no. 1 (Juni 2022): 30-36

fasilitas tempat kerja yang memadai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, dan suasana kerja yang nyaman.¹⁵

Begitu juga dengan sistem organisasi penggerak dalam Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN). Sebagai sebuah lembaga keuangan yang telah berdiri sejak tahun 1958, pertama kali didirikan di Bandung yang terdiri dari 7 orang pegawai pensiunan militer. Bank BTPN ini menyediakan penawaran layanan operasional simpan pinjam kepada masyarakat. Kemudian untuk memperluas kegiatan usahanya, Bank BTPN pun mulai menjalin kerja sama dengan PT Taspen, yang akhirnya kerja sama tersebut menjadi sebuah kesempatan bagi Bank BTPN untuk semakin melengkapi layanan operasional yang mereka berikan kepada masyarakat. Salah satunya berhasil menjalankan sebuah program yang disebut “Tri Program Taspen”, yaitu pembayaran Tabungan Hari Tua, Pembayaran Jamsostek dan pembayaran uang pensiun.¹⁶

Bank BTPN Kantor Cabang (KC) Jember berdiri pada sekitar bulan Desember tahun 1989. Bank BTPN KC Jember beralamat di jalan Kalimantan NO. 18-A, Kec. Sumpalsari, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Awal mula berdiri Bank BTPN KC Jember masih berupa KCP (Kantor Cabang Pembantu) karena pusat Bank BTPN di Surabaya. Sekarang Bank BTPN Jember sudah menjadi KC yang menaungi Griya Tanggul, Griya Ambulu, dan PP Kalisat. Dan Bank BTPN KC Jember satu area dengan Bank BTPN Probolinggo, Bank BTPN Lumajang, Bank BTPN Bondowoso, Bank BTPN Situbondo, Bank BTPN

¹⁵ Anar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2019), 16

¹⁶ Bank BTPN, “Tentang Kami Bank BTPN,” Bank BTPN, diakses 14 Agustus 2023, <https://www.btpn.com/id/tentang-kami/sekilas-btpn>

Banyuwangi, dan Bank BTPN Benculuk.¹⁷

Hingga saat ini, Bank BTPN tetap bergerak dalam mengusahakan pemberian pilihan serta penawaran layanan terbaik bagi nasabahnya agar dapat terus dipercaya hingga di masa mendatang. Untuk mewujudkan hal tersebut, tentunya tidak akan bisa dilepaskan dari sinergi yang baik antara para penggerak yang terlibat dalam kelangsung proses besar tersebut. Dengan adanya sistem kepemimpinan serta komunikasi kerja yang baik, harusnya dapat memberikan langkah tepat menuju kesuksesan bersama.

Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan bahwa setiap pimpinan dapat memberikan apa yang paling dibutuhkan serta dapat memberikan penilaian dan perhatian yang tepat bagi kelangsungan proses menuju tujuan tersebut. Tidak jarang bahwa terdapat kejadian dimana motivasi dan konsistensi kinerja karyawan menurun hingga mulai bermunculan masalah yang menghambat kelangsungan sistem kerja Bank BTPN.

Di Bank BTPN yang bergerak di bidang jasa perbankan, usaha yang bergerak di bidang jasa untuk dapat memuaskan konsumen, sangat membutuhkan kualitas pelayanan, sedangkan tinggi rendahnya kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh karyawan yang ada dengan dedikasi dan keingin untuk terus meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Maka peran keterikatan kerja untuk membentuk karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dan kinerja yang tinggi sangat penting. Peran sebagai pemimpin disini juga sangat penting bagaimana gaya kepemimpinan yang karyawan harapkan itu juga

¹⁷ Rinda Kurniawan, diwawancarai oleh Fifin Ahsinatul Kumala, 17 februari 2022.

sangat mendorong bagaimana kinerja karyawan di Bank BTPN ini berjalan untuk mencapai sebuah tujuan.

Bank BTPN menganggap bahwa kualitas jasa yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan keberhasilan perusahaan, namun untuk memahami bagaimana mengevaluasi kualitas yang diterima oleh konsumen tidaklah mudah. Suasana batin atau psikologis terhadap pekerja sebagai personal dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya. Suasana batin itu dapat dilihat dari semangat kerja yang diberikan dalam kegiatan kerja sebagai bentuk pengabdian terhadap tujuan dalam perusahaan. Karyawan Bank BTPN memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi, sehingga karyawan memiliki kinerja yang optimal.

Sedangkan di Bank BTPN KC Jember ini tentang kepemimpinan dalam perusahaannya sering terjadi pergantian pemimpin yang dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat membuat karyawan bingung dalam melaksanakan tugasnya karena disetiap pergantian pemimpin juga beda aturan atau kebijakan yang ditentukan.

Hal ini kemudian menjadi penelitian yang menarik bagi para peneliti terdahulu, dimana beberapa diantaranya seperti riset yang dilakukan oleh Adriyanti, Fitriani Latief, dan Shandra Bahason dalam karya dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto”.¹⁸ Kemudian terdapat penelitian lain dari

¹⁸ Adriyanti, Fitriani Latief, dan Shandra Bahason, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan

Nina Victuria dan Farid Hidayat dalam penelitiannya ada satu variabel yang tidak berpengaruh signifikan yaitu kompensasi terhadap motivasi. Hal ini memberikan perbedaan antara penelitian satu dengan yang lain, yang membawa ketertarikan peneliti untuk meneliti motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.¹⁹

Namun yang ingin peneliti angkat dalam penelitian yang bersubjek pada Bank BTPN Cabang Jember ini terletak pada riset apakah gaya kepemimpinan dapat menurunkan motivasi serta *self esteem* dari kinerja karyawan. Sebagaimana disinggung di atas bahwa kinerja karyawan yang maksimal dapat dikatakan baik jika individu atau karyawan memiliki pusat kendali atau acuan untuk mereka menjadi lebih giat. Oleh sebab itu sudah penting bagi perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Tentu saja karyawan dengan kinerja atau produktivitas yang tinggi benar-benar diperlukan dan diperhatikan oleh seorang pemimpin di sebuah perusahaan.

Berdasarkan adanya latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember”**

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto,” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 1, no. 1, (Februari 2023): 1.

¹⁹ Nina Victuria, Farid Hidayat, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta),” *Jurnal Ekobis Dewantara* 5, no. 1, (Januari 2022): 29.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember?
3. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.
4. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang hasil apa yang akan diberikan setelah menyelesaikan penelitian. Manfaat dapat berupa yang bersifat teoritis dan manfaat praktis, seperti manfaat bagi penulis, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan dalam penelitian harus realistis.²⁰ Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat menambah wawasan bagi pembaca tentang kinerja karyawan bank melalui pendekatan yang diangkat dalam penelitian ini. Bagi peneliti yang masih baru, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi. Mungkin ada topik-topik penelitian yang selaras dengan topik yang baru, ide gagasannya akan bersifat melengkapi ataupun lanjutan. Diharapkan mampu memberi tambahan pengetahuan tentang masalah yang diteliti, terlebih mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan aktualisasi untuk menuangkan pemikiran dan mengimplementasikan pengetahuan serta teori-teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah. Sebagai wawasan pengetahuan atau pengalaman dan menjawab permasalahan yang nyata

²⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember* (Jember: IAIN Jember, 2020), 39

dalam aktivitas sehari-hari, terlebih yang terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian dalam hal ini memiliki manfaat praktis bagi beberapa pihak, yaitu:

a. Bagi Penulis

- 1) Diharapkan mampu memperoleh tambahan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman terhadap permasalahan yang dihadapkan oleh peneliti, serta sebagai pengaplikasian ilmu yang sudah didapatkan dibangku kuliah.
- 2) Diharapkan mampu memberikan pandangan terhadap motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

b. Bagi Peneliti

- 1) Sebagai sumber informasi analisis bagi mereka yang ingin melakukan penelitian selanjutnya dan sebagai bahan evaluasi untuk pengembangan lebih lanjut.
- 2) Sebagai salah satu pembaharuan terkait motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

c. Bagi Institusi

Diharapkan dapat menjadi literatur dan referensi tambahan bagi Lembaga Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan khususnya bagi mahasiswa dalam pengembangan teori tentang

motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang memiliki beragam nilai (variasi). Konsep yaitu abstraksi yang diciptakan secara umum. Konsep dapat mendeskripsikan suatu keadaan secara langsung yang dibentuk dengan cara membuat generalisasi pada sesuatu yang unik atau memiliki khas.²¹

Dalam variabel ini peneliti harus mampu menentukan variabel dengan jelas dan tegas. Variabel penelitian merupakan suatu pelengkap, sifat dan nilai setiap orang, objek atau kegiatan yang memiliki beragam ketentuan yang pastikan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang penelitian selanjutnya bisa ditarik menjadi kesimpulan.²²

Variabel dalam penelitian terbagi menjadi dua variabel yaitu, variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dengan penjelasan berikut:

a. Variabel Independen

Variabel ini sering kali didefinisikan sebagai variabel *antecedent*, *stimulus*, dan *prediktor*. Dalam KBBI sering disebut dengan variabel bebas. Variabel independen merupakan suatu variabel yang mampu mempengaruhi dan yang menjadi penyebab perubahan atau timbulnya

²¹ Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), 41

²² Deni Dermawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 108

variabel lain yaitu variabel terikat (dependen).²³ Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan (X_1)
- 2) Motivasi (X_2)
- 3) *Self esteem* (X_3)

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering kali disebut sebagai variabel *output*, kriteria dan konsekuensi. Dalam KBBI sering diartikan sebagai variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau karena adanya variabel independen.²⁴ Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Indikator Variabel

Dari penjelasan di atas, maka peneliti merepresentasi dari suatu variabel penelitian, di mana variabel tersebut menjadi acuan empiris terhadap variabel yang diteliti. Indikator empiris ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk membuat kerangka pertanyaan dalam kuesioner dan observasi.

Indikator variabel penelitian adalah alat pengukur variabel. Tugas variabel indikator adalah mendeteksi variabel terukur dengan tepat, di mana keberadaan indikator dalam variabel terukur harus dapat dikenali dengan jelas.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2015), 39

²⁴ Sugiyono, 39

Dalam penelitian ini indikator variabelnya adalah variabel motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember. Indikator ini adalah tolak ukur yang nantinya digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dari pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember. Adapun indikator dari variabel X dan Y:

Tabel 1.1 Tabel Indikator

Judul	Variabel	Indikator	Referensi
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember	1. Gaya Kepemimpinan	1.1 Kemampuan mengambil keputusan 1.2 Kemampuan memotivasi 1.3 Tanggung jawab	Kartono (2008)
	2. Motivasi	2.1 Penghargaan 2.2 Pengembangan karir 2.3 Bimbingan	Syahyuti (2010)
	3. <i>Self Esteem</i>	3.1 Kekuatan individu 3.2 Kebijakan individu 3.3 Keberhasilan individu	Coopersmith
	4. Kinerja Karyawan	4.1 Kualitas kerja 4.2 Kuantitas kerja 4.3 Ketepatan waktu	Robbins (2016)

Sumber: diolah 2024

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan acuan yang digunakan sebagai kerangka berfikir dan pengukuran empiris terhadap variabel penelitian ini

dengan rumusan yang berdasarkan terhadap indikator setiap variabel.²⁵ Definisi operasional ada supaya tidak terjadi kesalahan pengertian dengan istilah-istilah ada dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan definisi-definisi dari beberapa istilah:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam penelitian Hasibana, Rivai dan Mulyadi mengemukakan bahwa ada tiga situasi atau faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang efektif, tingkat bimbingan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin (perilaku tugas), tingkat sosial emosional yang diberikan oleh pemimpin (perilaku hubungan), dan tingkat kesiapan atau kematangan anggota dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka untuk mencapai tujuan.²⁶

Seorang pemimpin penting bagi sebuah organisasi untuk memastikan bahwa anggotanya melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik kepada karyawannya agar mereka dapat membangun hubungan yang mengarah pada tujuan organisasi. Cara seorang pemimpin mempengaruhi anggota organisasi dengan menggunakan berbagai sifat untuk mencapai tujuan organisasi dikenal

²⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember*,

²⁶ Hasbiana Dalimunthe, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam," 56

sebagai kepemimpinan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah strategi perilaku yang sering digunakan oleh seorang pemimpin.²⁷

2. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk berkontribusi semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, karena tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya tujuan pribadi anggota organisasi.²⁸ Menurut Hasibuan motivasi adalah sarana yang digunakan oleh organisasi untuk mendorong anggota stafnya untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.²⁹

Pemberian motivasi setiap orang berbeda-beda, jadi pemimpin harus memahami jenis motivasi apa yang akan diberikan ke seseorang agar sesuai dan menghasilkan perubahan yang positif untuk membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Apabila seseorang menerima motivasi yang kuat, mereka akan melakukan tindakan yang tepat juga untuk mencapai tujuan mereka.

3. *Self Esteem*

Gardner et. al dalam penelitian Yeti mengemukakan pengertian *Self Esteem* mendefinisikan *self esteem* sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Persaan-perasaan *self*

²⁷ Andi Firman Asyiri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprima Gemilang Surabaya," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8, no. 7 (Juli 2019), 4.

²⁸ Dalimunthe, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam," *Jurnal konsep Bisnis dan Manajemen* 5, no. 1 (Nov 2018): 57.

²⁹ Asyiri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprima Gemilang Surabaya," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8, no. 7 (Juli 2019), 4.

esteem, pada kenyataan terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Penilaian individu ini diungkapkan dalam sikap-sikap yang dapat bersifat tinggi atau negatif. *Self esteem* yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunia ini. Individu dengan *self esteem* yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangi hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia.³⁰

Self Esteem merupakan sebuah keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan *Self Esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self Esteem* ditinjau dari kondisinya dibedakan dalam dua kondisi yaitu kuat (*strong*) dan lemah (*weak*).³¹

Orang yang memiliki *Self Esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil. Sebaliknya individu yang memiliki *Self Esteem* yang memiliki citra diri negatif dan konsep diri yang buruk. Semuanya menjadi penghalang kemampuannya sendiri dalam

³⁰ Yeti Indrawati, "Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)", Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 2 no. 4 (2014), 16.

³¹ Daniel Veri Saputro, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga)*, Universitas Muhammadiyah Surakarta (2015), 4.

membentuk satu hubungan antar individu agar nyaman dan baik untuk dirinya.

4. Kinerja Karyawan

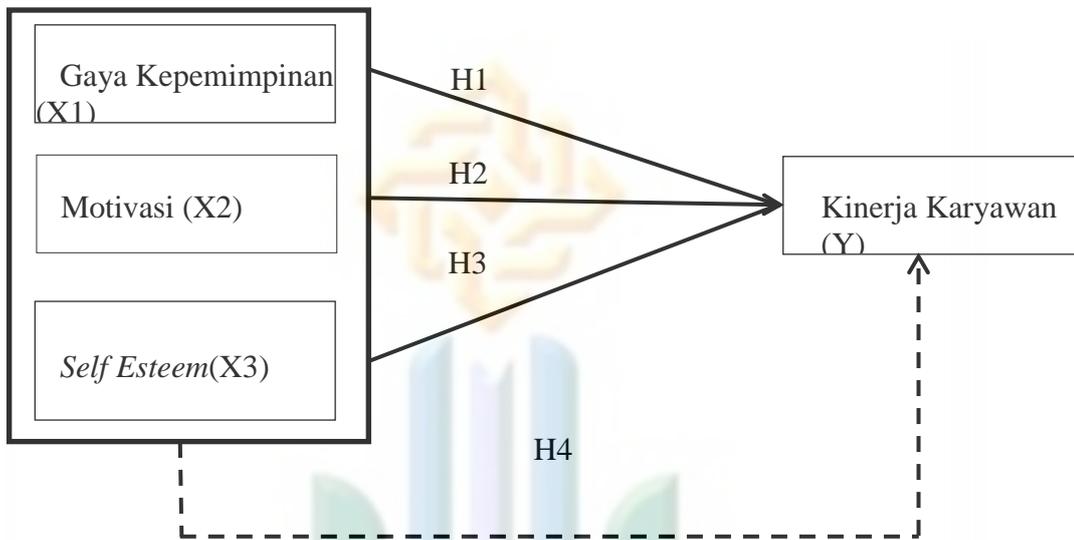
Kinerja berasal dari kata *job performance* yang memiliki makna prestasi kerja atau kemampuan sebenarnya yang didapat oleh setiap individu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja adalah sesuatu prestasi yang ditampilkan dan kemampuan kerja yang diperlihatkan. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.³²

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian sering diartikan anggapan dasar atau kerangka penelitian, yaitu sebuah titik pemikiran yang kebenarannya dapat diterima oleh peneliti.³³ Asumsi dalam penelitian ini menyatakan bahwa adanya perbedaan pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Asumsi penelitian yang dibahas maka kerangka penelitian dalam hal ini sebagai berikut:

³² Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2002): 67

³³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember*,



Sumber: diolah 2024

Keterangan:
 - Dashed arrow: secara simultan
 - Solid arrow: secara parsial

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang masih kurang jelas dan belum dikatakan sempurna. Sehingga perlu adanya disempurnakan dengan dibuktikan kebenaran hipotesisnya melalui penelitian.³⁴ Apabila dilihat dari segi etimologi, hipotesis adalah berasal dari dua kata yaitu, *hypo* dan *tesis*. *Hypo* yang berarti kurang serta *tesis* yaitu sebuah pendapat. Oleh karena itu, hipotesis sering diartikan suatu pernyataan yang belum sempurna atau suatu pendapat yang belum final, karena masih belum dapat dibuktikan kebenarannya.³⁵

³⁴ Burhan Bungin, *Sosiologis Komunikasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008): 85

³⁵ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*

Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem*, kemudian dijelaskan dan diuji dengan uji validitas serta rehabilitas. Selanjutnya dianalisis dengan regresi linier berganda guna mencari pengaruh dari variabel kinerja karyawan di Bank BTPN Kantor Cabang Jember.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan untuk membimbing para bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan tindakan tunggal seorang pemimpin yang mempunyai khas pada saat mempengaruhi karyawan. Gaya kepemimpinan adalah metode dimana pemimpin secara konsisten terlibat dengan lingkungan sebagai anggota kelompok. Untuk tercapainya tujuan bersama-sama di suatu perusahaan.³⁶

Penelitian yang dilakukan Nurjaya, Afiah Muhktar, dan A. Nur Achsanuddin UA dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisa tersebut maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Ha1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Ho1: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember

(Jakarta: Kencana Pranada, 2014): 130

³⁶ Nurjaya, Muhktar, Achsanuddin UA, "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," 38

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti menggerakkan atau digerakkan. Motivasi adalah strategi yang menentang penyaluran dan membahayakan hak asasi manusia.³⁷ Motivasi kerja adalah dorong dari dalam diri seorang yang membuat tergerak melakukan kegiatan produktif hingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya ataupun orang lain.³⁸

Penelitian yang dilakukan Nurjaya, Afiah Muhktar, dan A. Nur Achsanuddin UA dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis yang dilakukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ha2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank

BTPN Kantor Cabang Jember

Ho2: Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember

3. Pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan

Self esteem (harga diri) adalah penilaian yang berkaitan dengan penerimaan diri seseorang, menggunakan penilaian ini untuk menunjukkan bagaimana orang tersebut mengevaluasi dirinya sendiri, mengakui bahwa

³⁷ Sumarsid, “Pengaruh Budaya Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Pertamina Di Jakarta,” 10, no. 2, (Desember 2017): 9

³⁸ Nurjaya, Muhktar, Achsanuddin UA, “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai,” 40

dia memiliki keterampilan atau tidak, sebagai orang yang berhasil atau tidak berhasil. Menurut Coopersmith, ketika seseorang merasa dihargai dan berarti, mereka berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawab, untuk sebagai anggota organisasi maupun sebagai individu.³⁹ Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut penelitian yang dilakukan Bono dalam Engko, menemukan terdapat hubungan yang positif antara harga diri dengan kinerja karyawan.⁴⁰

Analisis yang dilakukan oleh Lindiana Aprodita, dkk menemukan pengaruh hubungan positif dan harga diri terhadap kinerja individu. Analisis Yeti Indrawati dan Veroneka Prasetya, sementara itu, menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Yati dan Veroneka menemukan bahwa harga diri tidak mempengaruhi kinerja seseorang. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat hipotesis:

Ha3: *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Ho3: *Self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan

³⁹ Albert Budiyanto, "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noetekno Nusantara," *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 3 (2021): 297

⁴⁰ Budiyanto, 297

Keberhasilan disuatu organisasi dapat dipengaruhi oleh peran dan kinerja karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang bisa diharapkan oleh faktor SDM ialah suatu yang penting untuk diteliti karena tercapai atau tidaknya visi misi suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya yang memiliki jiwa untuk menguatkan satu sama lain. Dan untuk perusahaan juga harus dapat memberikan kompensasi terhadap karyawannya karena itu salah satu faktor untuk keberhasilan disuatu perusahaan. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri dan bisa untuk membimbing bawahannya juga dapat membuat karyawan semangat untuk bekerja. Maka dari itu disuatu perusahaan perlu adanya motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan untuk keberlangsungan di suatu perusahaan. Maka dari itu dari uraian diatas dibuat hipotesis sebagai berikut:

Ha4 : Gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Ho4 : Gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember

I. Sistematika Pembahasan

Berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga pada bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti pada daftar

isi.⁴¹ Sistematika pembahasan dalam kepenulisan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN, pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian (variabel dan indikator variabel), definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, pada bab ini berisi tentang kajian terdahulu dan kajian teori. Penelitian terdahulu memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini. Sedangkan kajian teori berisi tentang teori yang terkait sehingga berguna perspektif dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN, pada bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrument pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS, bab ini memuat tentang bagaimana gambaran objek penelitian, penyajian dari data, analisis dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP, pada bab ini menyajikan kesimpulan serta saran yang bersifat membangun terhadap semua pihak-pihak pada umumnya dan bagi lembaga yang diteliti lebih khususnya.

⁴¹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember*,

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam upaya yang sungguh-sungguh untuk memperkuat dasar-dasar penelitian ini, para peneliti telah melakukan tinjauan yang ekstensif dan cermat terhadap literatur terkait, yang mencakup spektrum karya-karya terdahulu yang selaras dengan dasar-dasar tematik yang menjadi inti dari investigasi ini. Penelusuran yang komprehensif terhadap catatan dari investigasi ini. Penelusuran yang komprehensif terhadap catatan sejarah penyelidikan ilmiah ini, mulai dari catatan sejarah penelitian skripsi sebelumnya sehingga beragama sumber literatur tambahan, yang mana memiliki satu tujuan yakni untuk menghidupkan kembali kesarjanaan terdahulu. Oleh karena itu, kami merasa perlu untuk menyebutkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Tujuannya bukan hanya untuk menambah pengetahuan yang sudah ada, tetapi juga untuk memberikan kehidupan baru pada kontribusi yang sudah ada sebelumnya.

Maka secara garis besar yang di bahas dalam bagian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, kemudian merangkum baik penelitian yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan. Melalui langkah ini, peneliti bisa melihat sejauh mana riset yang dilakukan orisinal dan berbeda.⁴² Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema

⁴² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember*,

yang diangkat oleh penulis.

1. Malkan Malkan dkk (2020), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol”.⁴³

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (*saturation sampling*), Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi dan kuesioner. Untuk menganalisa menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil data statistik yang dibantu menggunakan aplikasi *SPSS 21 for windows* yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan. Lalu penelitian yang dilakukan peneliti letak perbedaannya yaitu pada variabel yang peneliti ambil ada dua yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan.

2. Edy Suhendi Hidayat dkk (2021), yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK)”.⁴⁴

⁴³ Malkan dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol,” *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah* 2, no. 1, (2020)

⁴⁴ Edy Suhendi, Gurawan Dayona, dan Nunung Ayu Sofiati, “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk),” *Jurnal*

Dalam penelitian ini responden merupakan seluruh karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, yang berjumlah 200 responden, teknik pengambilan sampel yaitu dengan *random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis *structural equation model (SEM)* dengan bantuan program AMOS. Terdapat perbedaan dari penelitian yang peneliti angkat yaitu peneliti melakukan penelitian dengan peniliti bank – bank BUMN lainnya seperti Bank Rakyat Indonesia, Bank Mandiri, Bank BNI, Bank BTN dengan batasan permasalahannya. Persamaan dengan peneliti ini yaitu sama menggunakan pendekatan kuantitatif.

3. Cindy Gloria Mongdong (2021), dengan judul “Pengaruh *Self Esteem*, *Coaching*, dan *Empowerment* Pada Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana”.⁴⁵

Penelitian ini Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-esteem*, *coaching*, dan *empowerment* terhadap kinerja karyawan karyawan Bank Sulut cabang Ranotana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sulut cabang Ranotana, dengan jumlah sampel 31 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karaywan. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil penellitian menunjukkan bahwa *self-esteem*, *coaching*, dan

Indonesia Membangun 20, no. 3 (September – Desember 2021)

⁴⁵ Cindy Gloria Mongdong, “Pengaruh Self Esteem, coaching, dan empowerment pada kinerja karyawan Bank sulut cabang ranotana” *Jurnal EMBA* 9, no. 2 (April 2021)

empowerment secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut cabang Ranotana.

Terdapat persamaan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitiannya asosiatif. Begitupun dengan perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu populasi yang diambil yaitu 31 orang.

4. Nina Victuria dan Farid Hidayat (2022), jurnal dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)”.⁴⁶

Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan sample menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel 30 responden dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat perbedaan dari penelitian yang peneliti angkat yaitu ada dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi, tetapi ada juga motivasi sebagai variabel intervening.

Dalam penelitian ini adapun persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan, dan metode penelitian yang sama juga yaitu kuantitatif.

⁴⁶ Nina Victuria, dan Farid Hidayat, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta),” *Jurnal Ekobis Dewantara* 5, no. 1, (Januari 2022)

5. Andre Muaja dkk (2022), jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut GO Cabang Utama Manado”.⁴⁷

Dalam penelitian ini memiliki tujuan mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, mutasi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut GO Cabang Utama Manado. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan yaitu 58 responden dari 145 karyawan, teknik pengambilannya yaitu menggunakan *random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dari penelitian yang peneliti ambil ada perbedaan yang mendasar yaitu perbedaan variabel pada variabel mutasi jabatan. Persamaan yang sama juga yaitu mengangkat tentang kinerja karyawan, dan metode penelitian yang sama juga kuantitatif.

6. Hasbullah Ahiri dkk (2023), judul tentang “Pengaruh *Locus Of Control*, *Self Esteem* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara”.⁴⁸

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja pegawai. (2)

⁴⁷ Andre Muaja, Bernhard Tewel, dan Genita G. Lumintang, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut GO Cabang Utama Manado,” *Jurnal EMBA* 10, no. 3, (Juli 2022)

⁴⁸ Hasbullah Ahiri dkk, “Pengaruh *Locus Of Control*, *Self Esteem*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara,” *YUME: Journal Of Management* 6, no. 1 (2023)

Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self-esteem* terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup ditujukan kepada 59 pegawai sebagai sampel penelitian dari seluruh jumlah pegawai yakni sebanyak 144 pegawai. Waktu Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan, yaitu bulan November 2022 sampai dengan Desember 2022 dan diolah dengan menggunakan program *SPSS Statistic Version 26*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) *Locus of control*, *Self Esteem* dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat persamaan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan perbedaan dalam ini yaitu dalam variabelnya dan juga penyebaran kuesioner nya tertutup.

7. Adriyanti dkk (2023), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto”.⁴⁹

⁴⁹ Adriyanti, Fitriani Latief, dan Shandra Bahasoan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan

Penelitian ini mengambil semua karyawan sebagai sampel penelitian berjumlah 38 karyawan. Penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Penelitian yang diangkat letak perbedaannya yaitu pada variabel yang tidak hanya terfokuskan pada penelitian gaya kepemimpinan tetapi juga terdapat motivasi kerja terhadap pengaruh kinerja karyawan. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengambil tentang kinerja karyawan dan metode penelitian yang sama juga yaitu kuantitatif.

8. Agus Prasetyono, Dewi Indriasih, dan Ahmad Hanfan (2023), “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal).⁵⁰

Dalam penelitian ini Adapun tujuan perbankan syariah pada umumnya, dapat memberikan pelayanan maksimal kepada para nasabah, dapat meningkatkan Dana Pihak Ketiga (DP3) baik tabungan, deposito dan giro serta dapat memberikan kredit atau pembiayaan yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan aset perusahaan serta memberikan laba yang maksimum bagi perusahaan dan stakeholder. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplansif. Penelitian ini menggunakan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepoto,” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 1, no. 1 (Februari 2023)

⁵⁰ Agus Prasetyono, Dewi Indriasih, dan Ahmad Hanfan, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal),” *Jurnal Information System & Business Management* 1, no. 1 (Maret 2023)

software smart PLS 3.0. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini semua anggota yang berjumlah 95 orang dengan teknik penentuan sampel jenuh.

Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menganalisis data ini menggunakan data karakteristik demografi dan menggunakan jenis pendekatan eksplansif. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

9. Pringgo Anggoro dan Mulato Santosa (2023), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Purworejo)”.⁵¹

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 96 karyawan, dengan metode sampling jenuh. Uji hipotesis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25.0.

Kemudian penelitian yang peneliti ambil di mana letak perbedaanya yaitu pada kinerja karyawan Bank dan juga variabel yang peneliti angkat tidak hanya terfokuskan pada penelitian gaya kepemimpinan transformasional tetapi juga terdapat variabel kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Persamaan dalam penelitian ini sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan, dengan metode penelitian yang sama.

⁵¹ Pringgo Anggoro, Mulato Santosa, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Purworejo),” *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, (Magelang 2023)

10. Rina Supriyanita dkk (2023), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Padang Sidempuan”.⁵²

Penelitian ini dilakukan PT Bank Mandiri Taspen Cabang Padang Sidempuan yang dimana ada 32 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dibantu dengan aplikasi SPSS. Hasil hipotesis dari penelitian ini dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,7%, sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Lalu penelitian yang peneliti ambil di mana letak perbedaannya variabel yang peneliti angkat tidak hanya terfokuskan motivasi tetapi terdapat variabel komunikasi terhadap pengaruh kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Dari pemaparan penelitian diatas dapat disimpulkan adanya perbebedaan dan persamaan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Malkan Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat, dan Syaakir Sofyan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Menggunakan 2 variabel bebas	1. Sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan 2. Menggunaka

⁵² Rina Supriyanita dkk, “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Sidempuan,” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 9, no. 6, (Desember 2023)

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
	(2020)	Bank Mandiri KCP Palu Imam Bojol		n teknik analisis data SPSS 3. Pengumpulan data menggunakan kuesioner
2.	Edy Suhendi Hidayat, Gurawan Dayona, dan Nunung Ayu Sofiati (2021)	Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK)	Menggunakan variabel yang berbeda yaitu kompensasi dan kepuasan kerja	1. Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif 2. Menggunakan 3 variabel
3.	Cindy Gloria Mongdong	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Coaching</i> , dan <i>Empowerment</i> Pada Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana	Menggunakan variabel yang berbeda yaitu <i>coaching</i> dan <i>empowerment</i>	1. Menggunakan 3 variabel 2. Variabel dependen sama
4.	Nina Victuria dan Farid Hidayat (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dengan	Menggunakan 2 variabel	1. Sama-sama mengangkat tentang kinerja karyawan 2. Menggunakan metode penelitian yang sama

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
		Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)		yaitu kuantitatif
5.	Andre Muaja, Bernhard Tewel, dan Genita G. Lumintang (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut GO Cabang Utama Manado	Variabel bebasnya berbeda (Gaya Kepemimpinan, Mutasi, dan Kompensasi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode penelitian yang sama 2. Menggunakan teknik pengumpulan data yang sama
6.	Hasbullah Ahiri dkk (2023)	Pengaruh <i>Locus Of Control, Self Esteem</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara	Menggunakan kuesioner tertutup	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan 3 variabel 2. Menggunakan metode penelitian yang sama
7.	Adriyanti, Fitriani Latief, dan Shandra Bahasoan (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang	1. Variabel bebas yang berbeda (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif 2. Pengumpulan data menggunakan

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
		Jeneponto	Kerja) 2. Menggunakan 2 variabel	kuesioner
8.	Agus Prasetyono, Dewi Indriasih, dan Ahmad Hanfan (2023)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal)	Menggunakan data karakteristik demografi	1. Menggunakan metode penelitian yang sama 2. Variabel dependen yang sama
9.	Pringgo Anggoro dan Mulato Santosa (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Purworejo)	Variabel bebas yang berbeda (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi)	1. Menggunakan metode penelitian yang sama 2. Menggunakan sampel yang sama yaitu karyawan
10.	Rina Supriyanita dkk (2023)	Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri	Menggunakan 2 variabel	1. Mengangkat tema yang sama 2. Teknik analisis data menggunakan SPSS

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
		Taspen Padang Sidempuan		

Sumber: diolah 2024

Berdasarkan paparan deskriptif dan juga tabel dari penelitian terdahulu yang hanya memfokuskan pada variabel tertentu dalam setiap penelitiannya. Peneliti akhirnya mengangkat judul dengan menggunakan tiga variabel yang ada yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember. Peneliti mengambil judul tersebut karena berdasarkan literatur yang ada bahwa ketiga variabel tersebut relevan dengan setiap indikator yang ada dalam kajian kinerja karyawan. Lalu variabel-variabel tersebut saling keterkaitan satu sama lain antara ketiga variabel. Selain itu variabel yang ada tidak hanya fokus pada satu permasalahan atau satu variabel saja.

B. Kajian Teori

Dalam penelitian Eko dan Mochklas, Mahsun mengatakan bahwa kinerja adalah pandangan mengenai skala pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan atau rancangan dan keputusan dalam mencapai goal, tujuan, visi dan misi perusahaan yang terimplementasi dalam bentuk perencanaan strategi.⁵³

Beberapa teori tokoh menjelaskan bahwa kinerja adalah keberhasilan individu terhadap pelaksanaan kerjanya baik itu keberhasilan berbentuk kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan, dan untuk menghasilkan hal

⁵³ Eko Budiyanto, Mochamad Mochklas, "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)," (Banten: CV AA Rizky, 2020): 10

tersebut perlu adanya *effort* atau antusias serta komitmen dari dalam diri karyawan tersebut sehingga akan menghasilkan komitmen dan dedikasi kepada perusahaan dimana individu tersebut berada. Selain itu, seorang pemimpin dan teman kerja juga perlu adanya dukungan satu sama lain yaitu motivasi yang dimana motivasi terbentuk dari dorongan seseorang. Para pekerja akan semangat jika diberikan penghargaan atau disebut dengan kompensasi, itu juga bagian dari bagaimana gaya kepemimpinan itu berjalan. Untuk pembahasan lebih jelas akan variabel-variabel di bahas pada kajian teori berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan penerapannya pada bidang militer, bisnis, olahraga, industri, pendidikan, dan bidang lainnya. Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita kepemimpinan adalah proses meningkatkan aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan dalam situasi saat ini.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) pemimpin mana pun akan sangat memperhatikan proses kerja dan pencapaian tujuannya. Pemilihan gaya kepemimpinan yang asli dan dapat diandalkan dapat memajukan pencapaian tujuan individu serta bisnis dan pemerintah. Tidak menutup kemungkinan kebijakan yang dirumuskan secara tidak tepat dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi dan perlakuan terhadap pegawai, yang dapat mengakibatkan kegelisahan para pegawai hal

tersebut bisa mengakibatkan turunnya kepercayaan karyawan.⁵⁴

Ansory dan Indrasari mengemukakan bahwa istilah “kepemimpinan” berasal dari kata “pimpin” yang mengacu pada objek dan subjek. Kata pimpin mengandung informasi yang bersifat mengatur, membina, mengarahkan, menuntut, dan bahkan mungkin mempengaruhi. Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah karena tidak semua orang memiliki kesamaan kepentingan dalam melancarkan proses kepemimpinan. Pemimpin mempunyai tanggungjawab, baik jasmani maupun rohani, mengenai keberhasilan aktivitas kerjanya sendiri.⁵⁵

Pemimpin harus mampu melaksanakan secara efektif agar karyawan dapat mengikuti rapat dengan gembira dan tanpa gangguan. Corak atau aspek lain dari perilaku pemimpin sangat dapat mempengaruhi efektivitasnya. Tampi mengidentifikasi ada empat jenis gaya kepemimpinan:

- a. Gaya kepemimpinan kharismatik, ketika mereka mengenali perilaku-perilaku tertentu dari pemimpin yang mereka layani, para pengikut terpacu akan kemampuan kepemimpinan yang bersifat heroik atau di luar karakter.
- b. Gaya kepemimpinan transaksional, yaitu pemimpin yang memandu atau menggunakan para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

⁵⁴ Hasyim, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Pandaan Migas Di Pandaan,” (Agustus-November2019): 77-89

⁵⁵ Naufal Ardiansyah, Andriyani, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jatim Cabang Bojonegoro),” *Diponegoro Journal Of Management* 8, no. 4, (2019): 4

- c. Gaya kepemimpinan transformasional, adalah memusatkan perhatian pada situasi masing-masing individu dan memenuhi kebutuhan pengembangan setiap orang.
- d. Gaya kepemimpinan visioner, visi perusahaan jika dipilih dan dipraktikkan dengan tepat, memiliki sumber daya yang besar dapat mencegah terjadinya lompatan dari awal hingga akhir dengan memperkuat sumber daya keterampilan, bakat, dan daya untuk menghadapinya.

Hasil penelitian lain dari Astiari dan Sudarma menyatakan bahwa data menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap subjek. Semakin bertanggung jawab pimpinan terhadap bawahannya, khususnya dalam hal memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, akan berdampak pada peningkatan motivasi pegawai.⁵⁶

Dalam penelitian Wasiman menurut Kartono adapun indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Tanggung jawab
- d. Kemampuan mengendalikan diri⁵⁷

⁵⁶ Putu Evi Rosalinda Dewi, Ida Bagus Ketut Surya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan New Kuta Golf," 787

⁵⁷ Wasiman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam," *Jurnal AKRAB JUARA* 3, no. 1 (2018): 25

Teori yang dikembangkan oleh Robert House yang mengutip dari Wirjana dan Supardo, menyiratkan bahwa seorang pemimpin menggunakan strategi kepemimpinan tertentu yang bergantung pada situasi:

- a. Kepemimpinan direktif. Pemimpin memberikan nasihat khusus kepada kelompok dan menegakkan semua hukum yang relevan.
- b. Kepemimpinan suportif. Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompoknya dan mengamati perilaku yang berkaitan dengan kebutuhan individu.
- c. Kepemimpinan partisipatif. Pemimpin mengeluarkan pernyataan berdasarkan konsultasi dengan kelompok dan memberikan informasi mengenai kelompok.
- d. Kepemimpinan orientasi prestasi. Pemimpin menghadap anggota-anggota pada tujuan yang menantang, mendorong kinerja yang tinggi, dan menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.⁵⁸

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam diri seorang akan terkena dampak langsung dari tindakan yang akan dilakukannya. Oleh karena itu, motivasi merupakan suatu kualitas yang dimiliki setiap orang yang mendorongnya untuk menciptakan sesuatu yang dapat memenuhi cita-citanya. Menurut Kadarisman motivasi ialah seperangkat nilai dan prinsip yang mendorong orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut di atas

⁵⁸ Astria Khairizah, Irwan Noor, dan Agung Suprpto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 3, no. 7, 1269

merupakan suatu kesatuan tak kasat mata yang memberikan dorong bagi manusia untuk tetap fokus pada tujuannya.⁵⁹

Pengertian motivasi yaitu suatu psikologis proses yang membatasi interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan dalam diri seseorang sehingga menyebabkan orang yang bersangkutan menjadi tegang. Dan motivasi sebagai suatu proses psikologis yang dipicu oleh faktor-faktor dalam diri seseorang yang disebut dengan faktor instrinsik (di dalam) dan ekstrinsik (di luar). Oleh karena itu, faktor yang ada pada dalam diri orang itu sendiri yang disebut dengan faktor instrinsik, faktor yang dalam pikiran seseorang dapat mencakup kebutuhan, kebijaksanaan, memiliki keinginan, pikiran dapat semuanya termasuk cita-cita, pengalaman, pendidikan yang menuju ke masa depan. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor luar yang disebabkan oleh pemimpin, teman kerja, dan peraturan.⁶⁰

Menurut keterangan di atas, motivasi adalah suatu proses psikologis yang melibatkan interaksi antara kemauan, kebutuhan, dan persepsi yang menyebabkan seseorang melakukan di atas tindakan tertentu.

Pembahasan motivasi dari sumber lain mengarah pada pemahaman “apa” yang memotivasi seseorang untuk berdiam diri di rumah atau keluar rumah, yaitu adanya proses psikologi yang menitikberatkan pada interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan kepentingan diri sendiri. Faktor-faktor

⁵⁹ Wasiman, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam,” *Jurnal AKRAB JUARA* 3, no. 1 (2018): 18-30

⁶⁰ Euis Lisnawati, Heri Patandung, “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Perkumpulan Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi,” *Jurnal Ekonomi* 8, no. 1 (April 2022): 40

tersebut berhubungan dengan pekerjaan sukarela, maka hal ini berkaitan dengan “mengapa” seseorang itu bekerja.

Motivasi kerja pegawai dapat dikelompokkan dalam dua kelompok motivasi kerja yakni motivasi instrumental (*instrumental theory of motivasi*) dan motivasi kebutuhan (*content theory of motivasi*). Menurut motivasi instrumental (*instrumental theory of motivasi*), yang dimaksud dengan motivasi untuk melakukan motivasi instrumental tugas yang berhubungan dengan pekerjaan adalah harapan bahwa hasil akan dinilai berdasarkan hal tersebut, memihak kepada yang memperoleh imbalan dan tidak memihak kepada yang memperoleh hukuman.

Motivasi instrumental dibagi menjadi dua yaitu teori tukar menukar (*exchange theory*) dan teori harapan (*expectancy theory*). Teori tukar menukar, mungkin terjadi pertukaran antara organisasi dan karyawan. Dalam situasi ini individu mengeksplorasi tenaga, fikiran dan keahlian pada organisasi dan organisasi memberikan imbalan yang berbentuk upah, gaji, atau bentuk imbalan lainnya.

Menurut motivasi harapan (*expectancy theory*), orang bekerja karena keyakinannya dan mengantisipasi menerima kompensasi atas usahanya. Dengan demikian apabila motivasi kerja itu tinggi maka imbalan pun tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka imbalan juga rendah. Menurut motivasi kebutuhan (*content theories of motivation*) yang merupakan faktor motivasi kerja adalah adanya kebutuhan atau persyaratan

motivasi yang tidak terpenuhi.⁶¹

b. Jenis-jenis motivasi menurut Euis Lisniawati dan Indra Permadi ada dua jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang, yaitu:⁶²

1) Motivasi Positif

Motivasi positif tata cara mendorong seseorang untuk memulai sesuatu dengan memberikan kesempatan memperoleh “hadiah” yang dapat digunakan untuk memperoleh uang, wesel, dan keuntungan lainnya.

Motivasi positif dapat dilakukan dengan:

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b. Informasi yang jelas tentang segala suatu hal
- c. Memberikan perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu
- d. Persaingan yang sehat
- e. Partisipasi dalam manajemen yang demokratis
- f. Bangga memiliki pekerjaan
- g. Uang

2) Motivasi Negatif

Suatu metode untuk memotivasi seseorang sehingga mereka dapat

⁶¹ Lisnawati, Patandung, “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi,” 40

⁶² Lisnawati, Patandung, “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi,” 41

mencapai tujuan mereka. Namun, teknik-teknik yang digunakan memanfaatkan kekuatan yang terkesan memaksa. Misalnya jika seseorang tidak ingin melakukan apa yang ingin mereka lakukan, mereka akan kehilangan suatu itu, yang biasanya berupa uang atau mungkin jabatan.⁶³

c. Tujuan Motivasi

Dari penelitian Maya dan Kristiana, Robbins dan Judge mengatakan bahwa kekuatan (*intensity*) mendeskripsikan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan (*persistence*) mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Hasibuan di dalam penelitian yang diteliti oleh Maya Andriani dkk, tujuan motivasi ini untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.⁶⁴

d. Metode-metode Motivasi

Adapun metode-metode motivasi ada dua yaitu:

⁶³ Lisnawati, Patandung, "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi," 40-42

⁶⁴ Maya Andriani, Kristiana Widiawati, "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Fakor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri," *Jurnal Administrasi Kantor* 5, no. 1, (Juni 2017): 85

1) Metode langsung (*direct motivation*)

Motivasi (material dan non-material) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Misalnya piagam, memberikan pujian.

2) Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan yaitu merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/lancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk.⁶⁵

e. Indikator motivasi

1) Penghargaan

Penghargaan biasa dapat disebut dengan *reward* atau hadiah yaitu apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan atau sebuah prestasi yang ditelah dicapai oleh karyawan

2) Pengembangan karir

Yaitu suatu proses pelaksanaan atau implementasi perencanaan karir baik yang dilakukan perseorangan karyawan ataupun oleh organisasi yang berkaitan dengan karir karyawan terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu.

3) Bimbingan

Merupakan salah satu teknik atau cara untuk membantu individu agar

⁶⁵ Andriani, Widiawati, "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri," 86

dapat mencapai perkembangannya secara optimal sesuai dengan kemampuan, bakat, minat, dan nilai-nilai yang diikuti.

f. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi

Yuliannisa mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Rendahnya produktivitas kerja. Yang dimaksud dengan rendahnya produktivitas kerja dapat membandingkan dengan produksi tahun ini dengan tahun lalu.
- 2) Tingkat presentase absen yang tinggi dan rendah. Presentase absen yang tinggi biasanya penerimaan motivasi kerja yang rendah, untuk menanggulangi hal tersebut seorang pemimpin harus bisa menelaah sebab terjadinya presentasi absen yang tinggi, karena jika dibiarkan akan berakibat yang kepada karyawan.
- 3) Pergantian tenaga kerja (*labour turnover*). Apabila di suatu perusahaan jika terjadi karyawan yang masuk dan keluar maka perusahaan harus waspada karena dapat menimbulkan turunya motivasi kerja.
- 4) Kerusakan. Tingkat kerusakan yang tinggi disebabkan karena tidak ada yang memperhatikan. Kerusakan tidak hanya ulah manusia tapi bisa juga dari penyimpangan yang kurang benar.
- 5) Kekhawatiran. Hal ini biasanya karyawan menunjukkan jika adanya masalah yang ia hadapi, apabila hal ini tidak segera ditangani maka akan mengakibatkan kerugian di perusahaan tersebut.

6) Mogok kerja. Mogok kerja bisa disebabkan karena karyawan itu tidak puas terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan, perbuatan ini yaitu jalan akhir dari reaksi karyawan.⁶⁶

g. *Expectancy Theory* dari Victor Vroom

Vroom menggunakan teori *expectancy* untuk mengukur motivasi, dimana kekuatan motivasi bekerja dipengaruhi oleh hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan yang dibutuhkan, seberapa besar keyakinannya bahwa perusahaan akan memberi kepuasan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan individu. Fokus teori ini yaitu ada tiga (3) sebagai berikut:

- 1) Hubungan kinerja
- 2) Kinerja dan penghargaan
- 3) Penghargaan dan hubungannya dengan tujuan pribadi

Teori harapan Vroom memperlihatkan gagasan baru mengenai harapan yang didefinisikan sebagai jaminan bahwa tugas yang dilakukan karyawan akan memotivasinya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Teori harapan dari Vroom menyatakan bahwa orang akan mengajar tujuannya jika:

- a) Individu percaya pada *the worth of goal*
- b) Individu percaya bahwa tindakan yang dilakukan akan memastikan tujuannya tercapai

Teori ekspektasi Vroom menyatakan bahwa motif seseorang untuk

⁶⁶ Vera Firdaus, dan Mas Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Sidoarjo: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2022), 57, <https://press.umsida.ac.id/index.php/umsidapress>.

melakukan sesuatu pekerjaan adalah fungsi nilai dan kegunaan dari setiap hasil yang mungkin dapat dicapai dengan sudut pandang kegunaan suatu perbuatan dalam usaha hasil tersebut. Vroom memberikan rumus motivasi sebagai berikut:

$$M = (V \times I \times E)$$

M = Motivasi

V = *The Valence*/Imbalan

I = *Instrumentality*/Alat

E = *The Expectancy*/Harapan

Berdasarkan rumus Vroom ini maka setiap orang akan merasakan akibat dari usaha yang dilakukan. Setiap orang memiliki sasaran pribadi yang di harapkan, dan akan dapat tercapai sebagai akibat dari prestasi kerja yang di berikan. Motivasi seseorang melakukan dikarenakan adanya harapan serta hasil yang akan didapatkannya, misalnya harapan akan bonus, kenaikan gaji, promosi dan pengharapan. Teori ini memfokuskan pada : Pertama, *Effort Performance Relationship* yaitu probabilitas yang akan diterima karyawan setelah mengerahkan kemampuan guna mendapatkan hasil kerja yang baik. Kedua, *performance reward relationship*, yaitu kepercayaan karyawan terhadap hasil kerja tertentu akan mengakibatkan harapan. Ketiga, *reward personal goal*, adalah penghargaan organisasi atau perusahaan dapat menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja.⁶⁷

⁶⁷ Vera Firdaus, dan Mas Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Sidoarjo:

3. *Self Esteem*

a. Pengertian *self esteem*

Self esteem ialah penilaian individu terhadap dirinya sendiri di mana hal ini ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif dalam melakukan sesuatu. Karyawan yang tidak dapat menilai dirinya dengan positif akan berdampak pada pekerjaannya sehingga menurunkan kinerjanya yang begitu melemah dan dapat dilihat langsung oleh karyawan lainnya.⁶⁸ Dalam penelitian Herman dan Ivan, Luthans menyatakan bahwa hidup orang dengan *self esteem* yang tinggi memiliki sikap dan kepuasan hidup yang positif dan tidak terlalu cemas, putus asa, dan depresi.⁶⁹

Self Esteem adalah kepercayaan pada nilai seseorang berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Harga diri dibentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Harga diri diukur dengan pernyataan positif atau negatif. *Self esteem* mengacu pada evaluasi yang dilakukan individu dan biasanya terkait dengan diri mereka sendiri.⁷⁰

Hal ini dapat diartikan sedemikian rupa bahwa *self esteem* menggambarkan sejauh mana seorang individu menganggap dirinya sebagai orang yang mampu, yang penting, berharga dan kompeten. Penilaian ini menunjukkan bahwa individu menghargai dirinya sendiri dan apakah

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2022), 57, <https://press.umsida.ac.id/index.php/umsidapress>.

⁶⁸ Nyoman Widhiartha, Ni Luh Wulandari, "Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Bandung," *Manajemen. Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1, no. 3 (Agustus 2021): 852-860

⁶⁹ Herman Hidayat, Ivan Aries Setiawan, "Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)," *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* VIII no. 2 (November, 2016): 2

⁷⁰ Masnida Khairat, MG Adiyanti, "Self Esteem Dan Prestasi Akademik Sebagai Prediktor Subjektive Well-Being Remaja Awal," *Gadjah Mada Journal Of Psychology* 1, no. 3 (September, 2015): 180-191

keterampilan dan prestasinya diakui. Apresiasi ini tercermin dalam anggapan mereka terhadap keberadaan dan kepentingan mereka sendiri sebagaimana adanya. Harga diri seseorang bisa tinggi atau rendah. Ketika harga diri seseorang itu tinggi, berarti orang tersebut menganggap bahwa dirinya baik dan layak serta pantas untuk terus berusaha. Harga diri yang tinggi dapat mendorong orang untuk terus maju. Jika *self esteem* seseorang itu rendah orang itu mempunyai rasa kurang percaya diri untuk menilai kemampuan mereka dan apa yang mereka miliki. Hal ini membuat individu tidak dapat mengekspresikan dirinya dalam lingkungannya. Orang yang berkepribadian ini biasanya mereka sangat sulit untuk berteman.

Self esteem adalah suatu sikap, bagian dari evaluasi diri atau introspeksi diri, dan evaluasi afektif terhadap konsep diri berdasarkan penerimaan diri dan perasaan yang berharga, yang kemudian berkembang dan berproses sebagai hasil kesadaran akan kemampuan dan umpan balik keterampilan yang diterima orang luar.⁷¹ Sebagai manusia yang memiliki hati nurani dan harga diri maka sudah sewajarnya kalau bisa menghargai diri sendiri. Hal itu sangat diperlukan dalam membina hubungan sosial manusia dengan lingkungannya secara individu maupun kelompok masyarakat. Mempelajari *self esteem* adalah belajar untuk mengenali diri sendiri, belajar untuk melihat ke dalam diri sendiri, mencari dan menemukan potensi diri yang dimiliki.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *self esteem*

⁷¹ Riris Setyani, Nuryani Atamimi, "Self Esteem dan Makna Hidup pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS)," *Jurnal Psikologi* 28, no. 2 (2011): 176-184

Dalam penelitian Albert, Coopersmith menyatakan bahwa ada empat faktor utama yang mempengaruhi perkembangan *self esteem* seseorang, yaitu:⁷²

1) Keberhasilan atau sukses

Sukses memiliki arti yang berbeda bagi setiap orang. Dalam konteks sosial lainnya, maka sukses lebih berkembang dalam bentuk kemiskinan, ketidakberdayaan, penolakan, keterikatan pada ikatan sosial dan ketergantungan.

2) Nilai

Setiap individu memiliki makna yang berbeda tentang kesuksesan yang dapat dicapai diberbagai bidang pengalaman, yang merupakan fungsi dari nilai-nilai yang diinternalisasi oleh orang tua dan tokoh penting lainnya dalam kehidupan. Penerimaan, penghargaan dan perhatian orang tua dapat memperkuat penerimaan terhadap nilai-nilai orang tua tersebut. Ditunjukkan pada kondisi yang dapat mempengaruhi pembentukan harga diri dan juga mempengaruhi pembentukan nilai-nilai yang realistis dan stabil.

3) Aspirasi

Penilaian diri membandingkan kinerja aktual dan kapasitas terhadap tujuan dan standar pribadi. Jika standar ini terpenuhi terutama dalam hal perilaku apresiatif individu tersebut akhirnya beranggapan menjadi manusia yang berharga.

⁷² Albert Budiyanto, "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara," *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 3 (2021): 229

4) *Defenses*

Banyak pengalaman yang menjadi sumber evaluasi diri negatif dan sebaliknya banyak pengalaman yang menghasilkan evaluasi diri positif. Individu defensif mampu mengatasi rangsangan cemas, tetap tenang dan berperilaku efektif.

Adapun pendapat lain mengatakan bahwa ada enam faktor yang dapat membangun *self esteem* yang biasanya dikenal dengan singkatan *G-R-O-W-T-H*, dengan penjelasan sebagai berikut:⁷³

- 1) *Goal setting* (merencanakan tujuan), yaitu menentukan tujuan hidup.
- 2) *Risk taking* (mengambil resiko), ialah berani menanggung resiko karena seseorang yang tidak tahu kemampuan dirinya sendiri kalau tidak mau mengambil resiko
- 3) *Opening up* (membuka diri), yaitu jika seseorang ingin membuka diri dan berbagi rasa dengan orang lain maka sangat mudah untuk mengenali dirinya sendiri
- 4) *Wisechoice making* (membuat keputusan yang bijaksana), jika seseorang terbiasa membuat keputusan yang benar maka akan meningkatkan kepercayaan dirinya dan harga dirinya
- 5) *Time sharing* (berjalan sesuai dengan waktu), jangan terlalu memaksakan pada diri sendiri demi mendapatkan perubahan karena tidak mungkin bisa berbuah secara cepat
- 6) *Healing* merupakan penyembuhan yang berarti fisik dan mental dan

⁷³ Hasbullah Ahiri dkk, "Pengaruh Locus Of Control, Self Esteem Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara," *YUME: Journal of Management* 6, no. 1 (2023): 580

hal itu dapat dilakukan dengan cara membuat komitmen dan bersyukur

c. Aspek-aspek *self esteem*

Berikut ada empat aspek *self esteem*, yaitu:⁷⁴

1) Kekuatan individu

Kekuatan berarti mampu untuk mengatur dan mengendalikan perilaku orang lain. Kemampuan ini ditandai dengan adanya pengakuan dan penghargaan yang diterima individu dari orang lain dan dengan menyumbangkan pikiran atau pendapatnya serta kebenarannya.

2) Keberartian individu

Signifikansi adalah perhatian dan kasih sayang yang diterima individu dari orang lain. Hal itu adalah penghargaan dan minat dari orang lain serta tanda penerimaan dan popularitas. Keadaan ini ditandai dengan kehangatan, partisipasi, kepedulian, dan kesukaan terhadap orang lain.

3) Kebijakan individu

Kebijakan atau kebajikan adalah kepatuhan atau mengikuti standar moral dan etika. Kebajikan ditandai dengan ketaatan untuk menjauhi perilaku yang harus dihindari dan melakukan perilaku yang diperbolehkan atau diwajibkan oleh moral atau etika dan agama.

4) Keberhasilan individu

Kemampuan, dalam arti keberhasilan dalam memenuhi tuntutan prestasi yang ditandai dengan keberhasilan individu dalam melakukan berbagai tugas atau pekerjaan dengan baik dari tingkat yang tinggi dan

⁷⁴ Cindy Gloria Mongdong, "Pengaruh Self Esteem, coaching, dan empowerment pada kinerja karyawan Bank sulut cabang ranotana" *Jurnal EMBA* 9, no. 2 (April 2021)

usia yang berbeda-beda.

d. Indikator *self esteem*

Dalam penelitian Nyoman dan Wulandari, menurut Maulina harga diri adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri, di mana hal ini ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif dalam melakukan sesuatu.⁷⁵

Pegawai yang tidak dapat menilai dirinya dengan positif akan berdampak pada pekerjaannya sehingga kinerjanya menurun.⁷⁶ Berikut merupakan indikator harga diri sebagai berikut:

- 1) Perasaan aman yang di mana individu yang terkait dengan rasa percaya terhadap lingkungannya.
- 2) Perasaan menghormati yaitu perasaan yang melibatkan kesadaran diri sebagai individu yang dapat memisahkan diri dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik.
- 3) Perasaan diterima yang mana ia merasa bahwa menjadi bagian dari suatu kelompok dan ia diterima serta dihargai oleh anggota kelompoknya.
- 4) Perasaan mampu yaitu mempunyai keyakinan terhadap diri sendiri untuk mencapai sesuatu yang di harapkan.
- 5) Perasaan berharga adalah perasaan di mana individu merasa berharga atau tidak, perasaan ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu

Begitupun menurut Coopersmith dalam penelitian Nyoman, adapun

⁷⁵ Nyoman, Wulandari, "Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Dasar gugus V Abiansemal Kabupaten Bandung," *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1, no. 3 (2021): 853

⁷⁶ Nyoman, Wulandari, 853

indicator sebagai berikut:

- 1) Kekuatan individu
- 2) Kebijakan individu
- 3) Keberhasilan individu⁷⁷

e. Manfaat *self esteem*⁷⁸

- 1) Mampu mengenali potensi diri
- 2) Meningkatkan rasa percaya diri
- 3) Membangun apresiasi terhadap diri sendiri
- 4) Membangun motivasi diri
- 5) Memahami keberadaan diri
- 6) Meningkatkan *bargaining position* (posisi tawar) yang lebih baik
- 7) Sebagai “alarm” terhadap perlakuan baik atau buruk dari orang lain

4. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Pengertian dari *achievement* atau prestasi sebenarnya merupakan arti dari kata bahasa inggris “*performance*”. Prestasi adalah kinerja aktual yang ditunjukkan seseorang setelah orang tersebut menyelesaikan tugas dan perannya dalam organisasi. Adapun definisi lain yaitu *performance* sebagai berikut: “*Performance is defined as a record of the result produced on a particular job function or activity during a certain period of time*” (kinerja atau prestasi adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi

⁷⁷ Nyoman, Wulandari, 852

⁷⁸ Zaenal makaroh, *Teori-teori Komunikasi* (Bandung: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020), 61

pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode tertentu).⁷⁹

Kinerja karyawan adalah aktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerja yang dilakukan karyawan, dan berkaitan erat dengan komunikasi antara karyawan dengan organisasi. Adapun istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, serta *satisfaction*. Sejalan dengan Baron dan Greenberg mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan *job performancr*, *work outcomes*, *task performance*.⁸⁰

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah di dapat oleh seorang karyawan sejalan dengan hasil kinerja mereka atau tanggung jawab yang di bebaskan terhadap mereka. Kinerja karyawan mengarah terhadap hasil kerja yang meliputi kualitas, kuantitas, periode waktu, ketepatan waktu di tempat kerja, dan sikap profesional.⁸¹ Kinerja karyawan adalah Tingkat kerja pegawai dalam memenuhi perysaratan tertentu. Kinerja karyawan wajib diperhatikan dengan sangat serius oleh Perusahaan, sebab kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja Perusahaan secara keseluruhan dalam banyak hal. Peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan juga sangat penting karena dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan juga meningkatkan

⁷⁹ Bukman Lian, *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai* (Palembang: CV Amanah, 2017): 89

⁸⁰ Marbawa Adamy, *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Paktik Dan Penelitian*, (Aceh: UNIMAL PRESS, 2016): 92

⁸¹ Marbawi Adamy, 93

efektivitas dan efisien diperusahaan.⁸²

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja dikatakan sebagai target yang ingin dicapai, keterampilan yang ditampilkan atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses tercapainya sebuah hasil. Definisi kinerja bermula dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang diraih oleh individu). Oleh karena itu dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil usaha secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pegawai terhadap terlaksananya tugas sesuai dengan target atau beban yang diberikan kepada seseorang.⁸³

Bernadin dan Russel berpendapat tentang definisi kinerja sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Sependapat Gibson, dkk *job performance* merupakan keberhasilan dari suatu kerja yang berhubungan dengan tujuan dari organisasi tersebut, keefektifan dan keefesienan kerjanya. Adapun Ilyas mengatakan, bahwa kinerja merupakan keterampilan hasil kerja seseorang ataupun dalam suatu perusahaan.⁸⁴

Prawirosentoso mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja

⁸² Siti Indah Purwaning Yuwana, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 2, (September 2022): 449

⁸³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performance Management*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014,2.

⁸⁴ Sofyan Tsauri, 3

yang diraih pegawai dalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam sebuah perusahaan yang tidak merusak hukum atau sesuai dengan norma-norma serta aturan yang ada.⁸⁵ Mahsun, mengatakan kinerja adalah pandangan terhadap skala pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan atau rancangan dan keputusan dalam mencapai target, tujuan, visi dan misi perusahaan yang terimplementasi dalam bentuk perencanaan strategi.⁸⁶

b. Indikator kinerja

- 1) Kualitas kerja, yaitu kualitas dari hasil kerja para karyawan yang disesuaikan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja juga ditunjukkan dengan minimalnya tingkat kesalahan dari hasil kerja
- 2) Kuantitas kerja, adalah jumlah atau hasil kerja dari seorang karyawan apabila dikaitkan dengan ketentuan perusahaan
- 3) Ketepatan waktu, merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam proses penyelesaian kinerja.⁸⁷

c. Jenis-jenis kinerja

Adapun jenis-jenis kinerja terdiri dari tiga bagian, yaitu:⁸⁸

⁸⁵ Eko Budiyanto, Mochamad Mochklas, "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)," (Banten: CV. AA Rizky, 2020): 10

⁸⁶ Eko Budiyanto, Mochamad Mochklas, 10

⁸⁷ Eko Budiyanto, Mochamad Mochklas, "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)," (Banten: CV. AA Rizky, 2020): 10

⁸⁸ Melan Angriani Asnawi, "Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Study Kasus Atas

1. Kinerja Strategis

Kinerja strategis merupakan segala bentuk organisasi dievaluasi atas kesesuaian instansi dalam menempatkan situasi ruang lingkup kerjanya dan mampu beradaptasinya sebuah instansi yang bertautan atas lingkungan sekitarnya di mana perusahaan itu dijalankan.

2. Kinerja Administratif

Kinerjda administratif sering dikaitkan dengan sebuah kinerja *administrative* organisasi termasuk di dalamnya berbicara mengenai struktur administrasi yang mengukur suatu komunikasi wewenang serta bentuk tanggung jawan dari individu yang menduduki posisi dan pekerjaan pada setiap unit-unit pokok kerja yang ada di dalam organisasi.

3. Kinerja Operasional

Kinerja ini sering disebut dengan efektivitas pemberdayaan dari setiap sumber daya yang tersedia yang dipergunakan oleh setiap perusahaan, keefektivitan dalam mencapai target kegunaan dari sumber daya insani yang beroperasi atau menjalankan.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pada faktanya, kinerja individu rangsang oleh beberapa faktor di

dalamnya. Mathis dan Jackson berpendapat, kinerja dari setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga faktor berikut, yaitu *support*, *ability*, dan *effort*.⁸⁹

Adapun perbedaan faktor-faktor yang dapat menyebabkan kinerja individu atau karyawan dikatakan lebih baik dibandingkan dengan kinerja yang orang lain yaitu terdiri dari *motivational*, *procedural*, dan *declarative knowledge*. Dari tiga bagian tersebut secara menyeluruh mempengaruhi secara berkesinambungan atau berkaitan satu sama lain terhadap kinerja individu karyawan sehingga kekurangan pada salah satu faktor yang akan mempengaruhi faktor yang lain yang akan berdampak pada kualitas kerja nantinya.

Terkait dengan faktor yang mempengaruhi terhadap suatu pencapaian kinerja seseorang adalah sebagai berikut : faktor motivasi dan faktor kemampuan, yang berpendapat bahwa motivasi terbentuk karena respon seorang pegawai dalam menghadapi situasi dalam pekerjaannya.⁹⁰

Respon psikologi yang mendorong setiap individu untuk selalu berusaha mencapai target dan prestasi kerja mereka secara keseluruhan yang siap secara psikologis (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Lebih, jelasnya tentang faktor-faktor tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Faktor *Ability* (Kemampuan)

⁸⁹ Achmad Irsyadi, Yohanes Budi N, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Di PT XYZ (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta)," *Jurnal Management* 15, no. 1 (2018): 20

⁹⁰ Abdul Kadir, Marnis, Machasin, "Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru," *Jurnal Ekonomi* 22, no. 2 (Juni, 2014): 46

Secara kepribadian, *ability* atau kemampuan terdiri dari kemampuan pengetahuan (IQ) dan kemampuan realistik (*skill* dan *knowledge*). Atasan dan karyawan harus mempunyai kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang mereka tempati serta kreatif dalam menjalankan aktivitas atau pekerjaan sehari-harinya, dengan demikian maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2. Faktor *Motivation* (Motivasi)

Motivation sering dikaitkan dengan pola respon yang dimiliki atasan dan karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang terdapat di dalam lingkaran kerja mereka. Setiap individu akan menampilkan sisi nilai negatif dan positif terhadap kondisi pekerjaannya dan semua dari itu bisa memperlihatkan dari tinggi atau rendahnya *motivation* yang dimiliki setiap individu baik itu atasan maupun bawahan.

Sedangkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang disingkat menjadi “ACHIEVE” yang artinya *Ability* (kemampuan pembawaan), *Capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *Help* (bantuan untuk terwujudnya kinerja), *Incentive* (insentif material maupun non material), *Environment* (lingkungan tempat kerja karyawan), *Validity* (pedoman/petunjuk dan uraian kerja), dan *Evaluation* (adanya umpan balik hasil kerja).

Bahwa prestasi kerja atau kinerja merupakan poin-poin tentang

keberhasilan yang di dapatkan dari hasil-hasil suatu pekerjaan tertentu.⁹¹

Adapun faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

- a) Motivasi yang dimiliki atau tingkat motivasi
- b) Kemampuan yang jelas dalam menerima tupoksi dalam pekerjaannya
- c) Ability yang dimiliki minat seseorang terhadap pekerjaannya

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Bass (dalam Shadare dan Ayo), menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

- a) Motivasi kerja karyawan baik intrinsik maupun ekstrinsik
- b) Efektivitas kepemimpinan, semakin efektif kepemimpinan semakin tinggi tingkat kinerja individu karyawan. Efektivitas kepemimpinan menjadi instrumen dalam meningkatkan kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri atas beberapa faktor penting, yaitu:⁹²

1. Kemampuan melaksanakan pekerjaan
2. Minat bekerja
3. Kejelasan delegasi tugas dan peran
4. Tingkat motivasi pekerja

- a. Dimensi Kinerja

Ialah orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:⁹³

- 1) Mempunyai komitmen yang tinggi

⁹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya : Prenada Media Group)

⁹² Muhammad Bursa, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group, 2018, 94

⁹³ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Wdina Bhakti Persada Bandung, 2021): 6

- 2) Resiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung
- 3) Tujuan yang realistis dimiliki
- 4) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan rencana kerja
- 5) Umpan baik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan
- 6) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan

Sedangkan Bernadin dan Russel, mengemukakan enam kriteria yang dapat digunakan mengukur kerja karyawan yaitu:⁹⁴

- a) *Quality*, yaitu merupakan tingkatan sejauh mana individu berproses dan berubah pelaksanaan suatu kegiatan yang mendekati kita sempurna dan hampir mencapai tujuan yang sesuai dengan yang diinginkan
- b) *Quantity*, merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) *Timeliness*, merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktunya
- d) *Cost effectiveness*, merupakan tingkat dari penggunaan sumberdaya organisasi untuk mencapai hasil maksimal serta mengurangi kerugian dari setiap penggunaan sumberdaya
- e) *Need for supervision*, kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya tanpa memerlukan pengawasan dari seorang pimpinan atau atasan.

⁹⁴ Tun Huseno, *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja* (Malang: Media Nusa Creative, 2016): 96

- f) *Interpersonal impact*, merupakan kemampuan karyawan untuk menjaga martabat dirinya, nama baik dan kemampuan bekerja sama antara teman kerja atau bawahan dalam organisasi.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metodologi Penelitian adalah metode pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi kebenaran atau menyelesaikan untuk mengidentifikasi dibidang pengetahuan, teknologi dan kesenian. Teknik ilmiah yang artinya kegiatan penelitian yang dilakukan berdasarkan ciri – ciri keilmuan yaitu secara rasional, empiris, dan sistematis.⁹⁵ Metode penelitian pada dasarnya suatu cara ilmiah guna mendapatkan dan mengolah data dengan tujuan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang ada.⁹⁶

Berdasarkan jabaran tersebut terdapat dari empat poin penting yang perlu diperhatikan dalam suatu penelitian yaitu data, tujuan, kegunaan dan cara ilmiah. Adapun dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode atau cara serta teknik adapun metode penelitian ini meliputi:

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Adapun jenis pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini merupakan jenis pendekatan penelitian asosiatif (hubungan). Pendekatan ini menelaah antara hubungan dua variabel atau lebih, yaitu sejauh mana variabel yang satu berpengaruh atau berkaitan dengan variabel yang lain.⁹⁷

Menurut para ahli metode kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang didasarkan pada ajaran filsafat yaitu positivisme digunakan pada penelitian dengan populasi dan sampel tertentu, adapun pengumpulan

⁹⁵ Kurniawan dan Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 11

⁹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung : Alfabeta,2015):2

⁹⁷ Kurniawan dan Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 16

data menggunakan alat penelitian, analisis adat dan bersifat statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dipastikan.⁹⁸ Dalam penelitian yang diangkat oleh peneliti ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun didalam penelitian ini ada variabel independen dan variabel dependen.⁹⁹

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah atau lokasi yang general terdiri atas subjek dan objek yang memiliki kualitas serta sifat atau pola-pola tertentu yang dipastikan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian untuk ditarik menjadi kesimpulan.¹⁰⁰ Adapun populasi yang terdapat dalam peneliti ini yaitu karyawan pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember yang berjumlah 52 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi serta sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dalam penelitian.¹⁰¹ Analisis data sampel dengan cara kuantitatif dapat menghasilkan statistik sampel (*sample statistics*) yang dipakai untuk memperkirakan parameter populasinya (*population parameters*). Peneliti bisa melakukan penelitian dengan keseluruhan anggota populasi bisa disebut sensus, ataupun bisa

⁹⁸ Sugiyono, 8

⁹⁹ Kurniawan dan Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 33

¹⁰⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan (R&D)*, 130

¹⁰¹ Sugiyono, 81

melakukan dengan sebagian dari anggota populasi.¹⁰² Sampel yang terdapat dalam peneliti ini yaitu karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember yang berjumlah 52 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berupa *nonprobability sampling*, atau yang sering disebut *sampling* jenuh atau juga disebut dengan suatu sensus. Menurut definisi dari *sampling* jenuh sendiri yaitu suatu teknik pengumpulan sampel jika semua bagian populasinya dijadikan sampel keseluruhan, hal ini bisa dilakukan apabila jumlah populasinya relatif kecil, dan kurang dari 30 populasi, atau peneliti ingin membuat lebih umum dengan kesalahan yang diminimalisir. Lebih jelas lagi istilah lain dari sampel jenuh itu sendiri yakni sensus, atau semua populasi dijadikan sampel.¹⁰³

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Saat melakukan proses penelitian, yang terpenting adalah puas dengan bahan penelitian. Karena inti penelitian adalah pengumpulan informasi. Kemudian bahan tersebut diolah atau dianalisis dan terakhir hasil analisis tersebut diterjemahkan atau diinterpretasikan menjadi kesimpulan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah penelitian yang paling strategis karena tujuan utama penelitian adalah pengumpulan data.¹⁰⁴

Adapun instrumen dalam penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian yaitu angket (kuesioner). Kuesioner

¹⁰² Kurniawan dan Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 67

¹⁰³ Sugiyono, 85

¹⁰⁴ Sugiyono, 137

adalah teknik pengumpulan data di mana responden diminta serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden. Metode ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner tentang masalah penelitian.

Dengan penyebaran kuesioner terhadap penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* diperlukan untuk mengukur persepsi, pendapat dan sikap seseorang atau suatu kelompok terkait fenomena sosial yang ada.¹⁰⁵ Dalam penelitian ini, fenomena sosial tersendiri telah dijabarkan secara jelas oleh peneliti, yang kemudian nantinya akan disebut sebagai suatu variabel penelitian yang bangun dalam penelitian ini. Dengan adanya skala *likert*, maka variabel yang nantinya diukur dijelaskan dengan indikator-indikator yang akan dibangun dalam setiap variabelnya, selanjutnya indikator yang dibangun tersebut kemudian dijadikan sebagai acuan atau tolak ukur untuk menyusun bagian-bagian instrumen yang bisa berupa pertanyaan-pertanyaan.

Tabel 3.1 Pilihan Nilai Skala *Likert*

Jawaban	Pilihan	Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: diolah 2024

¹⁰⁵ Sugiyono, 93

D. Analisis Data

Dalam suatu penelitian kuantitatif ini, analisis data adalah suatu pengolahan data setelah data dan jawaban yang di dapat dari respon serta sumber data lainnya terkumpul dengan lengkap. Analisis data merupakan proses pencarian serta menyusun dengan sistematika data yang telah didapatkan dari hasil catatan observasi, penyebaran kuesioner, serta dokumentasi dengan cara mengelola setiap data yang ada ke dalam kategori-kategori yang ada, penjelasan ke dalam setiap bagian, melaksanakan sintesa, mengolah mana yang penting, menyusun ke dalam bagian-bagian yang disediakan lalu dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh pembaca atau orang lain pada umumnya dan khususnya diri sendiri.¹⁰⁶

Dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini dengan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Proses *Editing*

Tahapan paling awal dalam analisis data yaitu melakukan berupa suatu *editing* terhadap data-data yang telah dikumpulkan dari hasil observasi atau survei lapangan. Pada dasarnya prinsip proses olah data atau *editing* bertujuan supaya data yang diamati dapat dianalisa secara lengkap dan akurat pastinya.

2. Tabulasi

Setelah menyajikan data yang diperoleh dalam bentuk tabel.

Selanjutnya dilakukan tabulasi dengan tujuan supaya data bisa dengan

¹⁰⁶ Sugiyono, 44

mudah disusun, dihitung serta mudah dalam penataan data untuk disajikan dan dianalisa. Setelah proses tabulasi selesai maka selanjutnya data-data yang ada di dalam tabel-tabel tersebut akan diolah dengan *software Statistical Package for Sosial Sciene (SPSS) version 23.0 for window*. Agar data yang dikumpulkan dapat menghasilkan jawaban-jawaban maka harus diolah serta dianalisis sehingga nantinya dapat diambil sebuah keputusan atau simpulan.

3. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana tingkatan kesahihan atau tidaknya sebuah data dan bisa juga artikan keabsahan suatu instrumen penelitian.¹⁰⁷

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah data-data angket atau kuesioner yang ada di dalam penelitian bernilai valid atau justru tidak valid nilainya. Pengujian uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *SPSS version 23.0 for window*. Adapun bagian nilai dalam penilaian uji validitas yaitu sebagai berikut:¹⁰⁸

- 1) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka item-item yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan valid
- 2) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka nilai item dari kuesioner dinyatakan tidak valid

¹⁰⁷ Sugiyono, 43

¹⁰⁸ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011): 48

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu uji kevalidan dan keabsahan instrumen di dalam penelitian dengan bertujuan supaya nantinya dapat mengetahui seberapa jauh skala atau alat ukur dapat dipastikan kebenarannya atau dipercaya.¹⁰⁹

Adapun uji reliabilitas terhadap penelitian ini dengan menggunakan metode *cronbach alpha* dengan bantuan aplikasi yang terdapat pada *IMB SPSS Version 23.0 for window*. Untuk kategori nilai tersendiri dalam uji reliabilitas terdapat lima bagian yaitu apabila nilai hitung $< 0,200$ dinyatakan tidak reliabel, untuk nilai skala 0,210-0,400 dinyatakan kurang reliabel, dengan skala nilai 0,410-0,600 terbilang cukup reliabel, untuk nilai berskala 0,610-0,800 dinyatakan reliabel, begitu juga skala nilai $> 0,810$ dinyatakan sangat reliabel.¹¹⁰

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memberikan kejelasan terhadap persamaan nilai regresi yang di dapat mempunyai nilai yang konsisten, tidak bias, tidak berubah-ubah dan memiliki konsisten atau ketetapan estimasi. Adapun untuk uji asumsi klasik selebihnya akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengolahan data uji normalitas dilakuakn dengan tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel independen dan

¹⁰⁹ Sugiyono, 28

¹¹⁰ Sugiyono, 44

dependennya memiliki distribusi normal atau tidak.¹¹¹ Uji normalitas terhadap penelitian ini dengan melaksanakan pendekatan uji yang nama. *Kolmogorov Smirnov Test* di mana kriteria nilainya yang terdapat dalam pengujian ini yaitu jika $p > 0,05$ maka nilai distribusi dinyatakan dengan normal adapun sebaliknya apabila nilai dari $p < 0,05$ maka dapat dipastikan nilai item tidak terdistribusi dengan normal atau kata lainnya dinyatakan tidak normal.¹¹²

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat diartikan bahwa uji ini dapat digunakan dalam model regresi untuk menandai yang tidak sama didalam variasi residual yang dari observasi satu ke observasi lainnya. Kemudian jika hasil dari uji memperlihatkan variasi residual dari observasi satu ke observasi lainnya sama atau tetap maka bisa dikatakan homokedastisitas, begitupun sebaliknya dari heteroskedastisitas jika tidak tetap.¹¹³

Adapun uji heteroskedastisitas dalam pembagiannya terbagi menjadi dua yaitu: uji heteroskedastisitas *gletser* dan uji *scatterplot*. Pada uji heteroskedastisitas *gletser* nilai dilihat dari signifikan pada nilai tabel, bila nilai lebih besar dari 0,05 ($T\text{-tabel} > 0,05$) maka dapat dipastikan variabel independen dinyatakan tidak terjadi permasalahan

¹¹¹ Ana Pratiwi, Ftiriatul Muqmiroh, "Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Keputusan Investasi Di Indonesia," *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2, no. 2, (September 2022): 119

¹¹² Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 160

¹¹³ Wilma Arum Nurcahya, Nadia Prasista Arisanti, dan Audrey Nabilla Hanandhika, "Penerapan Uji Asumsi Klasik Untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik," *MADANI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1, no. 12, 477

heteroskedastisitas *gletser*. Adapun untuk model selanjutnya dilihat dari model gambar *scatterplot* jika model regresi pada titik-titik yang terdapat pada gambar tidak membuat pola khusus atau tertentu pada satu sisi atau berdekatan dengan nilai 0 terhadap sumbu Y, maka dapat diartikan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas *scatterplot*.¹¹⁴

Jika deviasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas dapat dilihat apakah terdapat pola tertentu pada sebaran gambaran *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu y adalah residual dan sumbu x adalah prediksi x. Berikut dasar analisis heteroskedastisitas yaitu apabila terdapat bentuk pola tertentu seperti halnya titik yang membentuk suatu pola keteraturan seperti melingkar, persegi dan sebagainya maka hal itu menunjukkan terjadi heteroskedastisitas.

Sebaliknya jika tidak membentuk pola khusus yang tersebar di atas atau di bawah angka 0 ataupun sumbu Y maka hal itu dipastikan tidak ada heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dijabarkan sebagai suatu kejadian yang mana terjadi hubungan (korelasi) linear yang sempurna diantara bagian dari seluruh variable bebas di sebuah model regresi. Karena itu

¹¹⁴ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 139

variable bebas dan variable terikatnya susah untuk diartikan. Dalam model tersebut adanya korelasi namun itu sudah biasa, karena bisa memberikan hasil yang valid. Akan tetapi yang diartikan korelasi di atas bukan seperti itu, tetapi korelasi atau hubungan yang bersifat linier, karena korelasi yang mempunyai sifat linier bisa menggagalkan proses estimasi atau perhitungan waktu. Untuk menghindari usaha korelasi linier, dapat dilakukannya uji multikolinieritas yang dimana dapat mendeteksi apakah ada hubungan antar variable bebas.¹¹⁵

Untuk melihat ada multikolinieritas atau tidaknya dalam suatu model regresi bisa dilihat sebagai berikut :

- 1) Nilai *tolerance* dan lawannya
- 2) *Variance inflation factor* (VIF)

Kedua ukuran di atas menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel lain. Toleransi mengukur variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai toleransi kecil sesuai dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$) dan menunjukkan kolinearitas 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10. Jika ada variabel independen dengan toleransi minimal 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.¹¹⁶

¹¹⁵ Nurcahya, Arisanti, dan Hanandhika, "Penerapan Uji Asumsi Klasik Untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik," 476

¹¹⁶ Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor, Ghalia Indonesia, 2014), 64

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji T digunakan pada dasarnya untuk melihat bagaimana pengaruh dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dalam menjelaskan variasinya. Untuk melihat hasil uji T yaitu apabila terdapat dari nilai probabilitas yang signifikasinya lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka dapat dikatakan bahwa suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya. Perlu dilihat bahwa hipotesis dikatakan diterima apabila nilai signifikasinya $a < 0,05$ lalu hipotesis akan dinyatakan ditolak apabila nilai signifikasinya $a > 0,05$. Adapun dalam pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

1) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa H_0 dinyatakan ditolak sedangkan H_a dapat diterima

2) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ sebaliknya dalam hal ini H_0 dinyatakan diterima adapun untuk H_a dikatakan ditolak¹¹⁷

b. Uji F

Uji F menurut Imam Ghozali mengatakan bahwa uji F dilakukan untuk menguji apakah persamaan model regresi yang digunakan sudah dapat dikatakan tepat atau tidak serta menunjukkan apakah dari variabel bebas yang dimasukkan dalam persamaan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

¹¹⁷ Ghozali, 98

Adapun nilai dalam uji F dapat dilihat dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan ketentuan penilaian yang dapat digunakan dalam suatu uji F yakni sebagai berikut:

- a. Apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan apabila probabilitasnya bernilai lebih kecil dari nilai tingkat signifikasinya ($\text{sig} < 0,05$) maka bisa dikatakan valid
- b. Begitu juga sebaliknya apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa model penelitian tidak valid dan tidak bisa diteruskan

Selain untuk melihat ketepatan model regresi, uji F juga digunakan untuk melihat dan mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $> 0,05$ berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $< 0,05$ artinya variabel terikat mempengaruhi variabel

bebas.¹¹⁸

- c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur dan melihat sejauh mana ketepatan model dalam menjelaskan varian variabel terikat. Adapun nilai uji R^2 yaitu sebesar nol dan satu. Nilai uji koefisien determinasi jika kecil hal ini menjelaskan kekuatan variabel-variabel bebas dalam memberikan keseluruhan informasi terkait yang dibutuhkan untuk dapat mengukur atau memprediksi

¹¹⁸ Ghozali, 98

varian suatu variabel terikat. Adapun jika nilai uji R^2 mendekati angka satu hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mampu memberikan keseluruhan informasi yang diperlukan untuk dapat mengukur atau memprediksi semua variabel terikat. Dan jika terdapat nilai yang menunjukkan bahwa *adjusted* R^2 bernilai bukan positif tetapi negative, maka *adjusted* R^2 dianggap bernilai no.¹¹⁹

Tetapi dalam uji R^2 perlu diketahui bahwa terdapat kelemahan yang mendasar dalam menggunakan uji koefisien determinasi yaitu kadang sukar bias terhadap jumlah variabel bebas ketika pengimputan data ke dalam model. Perlu diketahui bahwa setiap ketambahan satu variabel bebas, maka nilai uji R^2 tidak akan mentoleransi apakah variabel tersebut berpengaruh dengan signifikan terhadap variabel terikat. Oleh sebab itu dalam penelitian ini menggunakan uji R^2 .

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk menguji sebesar mana pengaruh atau sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen.¹²⁰

Menurut Sugiyono, pengertian analisis regresi linier berganda adalah peneliti menggunakan analisis regresi berganda ketika peneliti bermaksud untuk memprediksi bagaimana keadaan (kenaikan dan penurunan) dari variabel dependen ketika dua atau lebih variabel independen merupakan faktor prediktor dimanipulasi (nilainya

¹¹⁹ Ghozali, 98

¹²⁰ Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi* (Bandung : PT Refika aditama anggota ikapi, 2016): 47

dinaikkan atau di turunkan). Oleh karena itu, analisis regresi berganda dilakukan ketika setidaknya ada dua variabel independen.¹²¹

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk dapat menguji apakah dalam variabel bebas terdapat pengaruh terhadap variabel terikat baik secara parsial ataupun secara simultan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel Independen

a = Konstanta

b1 = Koefisien Variabel Pertama

b2 = Koefisien Variabel Kedua

b3 = Koefisien Variabel Ketiga

X1 = Variabel Pertama

X2 = Variabel Kedua

X3 = Variabel Ketiga¹²²

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹²¹ Sugiyono, 307

¹²² Sugiyono, 308

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Bank BTPN kantor cabang jember merupakan bank devisa hasil dari kombinasi usaha PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) dengan PT Bank Sumitomo Mitsui Indonesia (SMBCI). Yang berlokasi di Jl. Kalimantan 18-A, Sumbersari, Kabupaten Jember 68100 Telp. (0331) 335237 Fax. (0331) 335237. Bank BTPN KC Jember memfokuskan diri untuk melayani segmen market yang terdiri dari para pensiunan, pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), Komunitas prasejahtera produktif, *segmen consuming class*, serta segmen korporasi.¹²³

Bank BTPN Kantor Cabang Jember masih terus mengalamim kemajuan dan perkembangan baik dari segi pelayanan dan sebagainya bahkan menjadi salah satu Kantor Cabang yang memiliki banyak karyawan. Segmentasi nasabah yang dilayani juga semakin luas, mulai dari segmen prasejahtera produktif, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), hingga nasabah korporasi.¹²⁴

2. Sejarah Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Perusahaan ini memulai sejarahnya di Bandung pada tahun 1958 dengan nama “PT Bank Pegawai Pensiunan Militer” (BAPEMIL). Bank

¹²³ Bank BTPN, “Tentang Kami Bank BTPN,” Tentang Bank BTPN, 14 Agustus 2023, <https://www.btpn.com/id/tentang-kami/sekilas-btpn>

¹²⁴ Bank BTPN, “Tentang Kami Bank BTPN”

ini mulanya hanya menerima simpanan dan memberi pinjaman kepada para pensiunan TNI. Pada tahun 1960, bank ini mendapat izin untuk beroperasi sebagai sebuah bank konvensional. Pada tahun 1986, bank ini mengubah namanya menjadi “PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional”. Pada tahun 1993, Kementrian Keuangan menetapkan bank ini sebagai sebuah bank umum. Pada tahun 2008, bank ini resmi melantai di Bursa Efek Jakarta. Pada tahun 2008 juga, TPG Nusantara S.A.E.L resmi mengakuisisi 71,61% saham bank ini.¹²⁵

Pada tahun 2009, bank BTPN ini meluncurkan bisnis pinjaman untuk mikro dan kecil (UMK) dengan nama “BTPN Mitra Usaha Rakyat”. Pada tahun 2011, bank ini juga meluncurkan inisiatif Daya, sebuah program pemberdayaan masyarakat, dan meluncurkan merek Sinaya, yang terhubung dengan inisiatif Daya. Bank ini juga berhasil menyelesaikan uji coba bisnis Perbankan Komunitas Syariah (BTPN Syariah Tunas Usaha Rakyat), yang hingga tahun 2012, telah melayani 444.000 nasabah di 28.927 sentra komunitas yang tersebar di Banten, Jawa Barat, dan Jawa Timur. Pada tahun 2013, bank ini mengakuisisi Bank Sahabat. Pada tahun 2013 juga, SMBC resmi membeli 24,3% saham bank ini. Pada tahun 2014, bank ini memisahkan unit usaha syariahnya ke dalam Bank Sahabat, dan kemudian mengubah nama bank tersebut menjadi BTPN Syariah. Pada tahun 2014 juga, SMBC meningkatkan kepemilikan sahamnya di

¹²⁵ Wikipedia, “Bank BTPN,” 08 Maret 2024, https://id.wikipedia.org/wiki/Bank_BTPN

bank ini menjadi 40%.¹²⁶

Pada tahun 2015, bank ini meluncurkan BTPN Wow!, sebuah layanan perbankan yang memanfaatkan telepon seluler dan didukung dengan agen untuk meningkatkan jangkauan layanan. Pada bulan Februari 2016, bank ini mulai beroperasi sebagai sebuah bank devisa setelah mendapat izin pada bulan Desember 2015. Kemudian bank ini meluncurkan aplikasi Jenius, yang memanfaatkan ponsel cerdas untuk melakukan berbagai transaksi perbankan. Pada tanggal 19 Desember 2018, Otoritas Jasa Keuangan menyetujui penggabungan antara bank ini dengan Bank Sumitomo Mitsui Indonesia (BSMI), dan pada tanggal 18 Januari 2019, penggabungan tersebut juga disetujui oleh *Japan Financial Services Authority*. Pada tanggal 1 Februari 2019, bank ini resmi bergabung dengan BSMI dan mengubah namanya menjadi seperti sekarang. Pada tahun 2020, bank ini meluncurkan Sinaya Prioritas.¹²⁷

Dalam rangka memperluas kegiatan usahanya, maka Bank Tabungan Pensiunan Nasional melakukan kerja sama dengan PT. TASPEN (Tabungan Asuransi Pensiunan), PT. Pos Indonesia dan PT. ASABRI (Asuransi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia) sehingga Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) tidak hanya memberikan pinjaman tetapi juga dituntut harus dapat melaksanakan “Tri Program Taspem”, yaitu Pembayaran Tabungan Hari Tua (THT), Pembayaran (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) JAMSOSTEK, dan Pembayaran Uang

¹²⁶ Wikipedia, “Bank BTPN”

¹²⁷ Wikipedia, “Bank BTPN”

Pensiun.¹²⁸

Bank BTPN dari masa ke masa terus berupaya melaksanakan diversifikasi sarana dan prasarana, yaitu dengan cara pembukaan Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu baru yang tersebar diseluruh Indonesia. Salah satu Kantor Cabang Bank Tabungan Nasional (BTPN) berada di Jember.

Bank BTPN Kantor Cabang Jember dalam perjalannya untuk terus berkembang tepatnya tahun 2008 merupakan tahun terpenting bagi Bank BTPN. Bank yang beralamat di jalan Kalimantan, Krajan Timur, Sumpersari Jember ini merupakan bank yang berjalan dengan nilai purna bakti yakni melayani nasabah yang merupakan nasabah yang telah habis masa baktinya atau biasa disebut nasabah pensiunan hal ini sejalan dengan Bank BTPN itu sendiri.¹²⁹

Bank BTPN yang perlahan mulai menjalani kerjasama dengan PT Taspen mau tidak mau Bank BTPN cabang Jember ini tidak hanya mengeluarkan pinjaman dan perbankan secara umum, tetapi juga harus melaksanakan “Program Tri Taspen” yaitu, pengeluaran tabungan pension, pembayaran asuransi social dan pembayaran pension. Dengan bekerjasama dengan PT Taspen, BTPN meluncurkan *brand full service* tersebut.¹³⁰

¹²⁸ Bank BTPN, “Tentang Kami Bank BTPN”

¹²⁹ Bank BTPN, “Tentang Kami Bank BTPN”

¹³⁰ Bank BTPN, “Tentang Kami Bank BTPN”

3. Visi Misi

a. Visi

Menjadi baik pilihan utama di Indonesia, yang dapat memberikan perubahan berarti dalam kehidupan jutaan orang, terutama dengan dukungan teknologi *digital*.¹³¹

b. Misi

- 1) Menawarkan solusi dan layanan keuangan yang lengkap ke berbagai segmen ritel, mikro, UKM dan korporat bisnis di Indonesia, serta Bangsa dan Negara Indonesia secara keseluruhan
- 2) Memberikan kesempatan berharga bagi pertumbuhan profesional karyawan bank BTPN
- 3) Menciptakan nilai yang signifikan dan berkesinambungan bagi *stakeholder* termasuk masyarakat Indonesia
- 4) Memanfaatkan inovasi teknologi sebagai pembeda utama untuk memberikan kualitas dan pengalaman terbaik di kelasnya kepada nasabah dan mitra Bank BTPN

4. Nilai-Nilai Utama

Nilai-nilai yang kami anut merupakan pedoman kami dalam menjalankan bisnis. Ada 5 (lima) nilai, sebagai berikut:¹³²

- a. Integritas, sebagai seorang profesional, senantiasa bertindak dengan keikhlasan dan standar etika yang tinggi

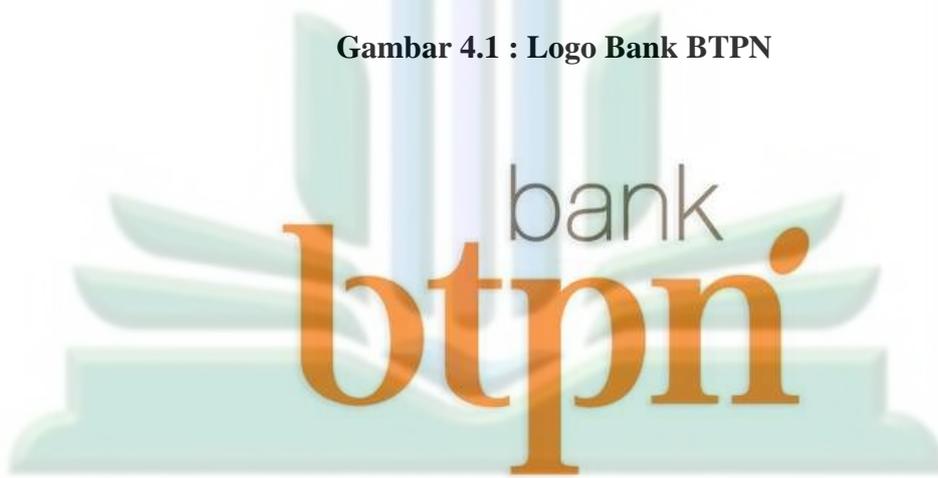
¹³¹ Bank BTPN, “Tentang Kami Bank BTPN”

¹³² Bank BTPN, “Tentang Kami Bank BTPN”

- b. Pelanggan Pertama, selalu melihatnya dari sudut pandang pelanggan untuk memberikan nilai tambah
- c. Proaktif dan Inovatif, majulah dan berinovasi tanpa henti
- d. Kecepatan dan Kualitas, bedakan diri kami melalui kecepatan dan kualitas pengambilan keputusan dan pemberian layanan
- e. Sinergi, berkolaborasi sebagai satu tim

5. Makna Logo

Gambar 4.1 : Logo Bank BTPN



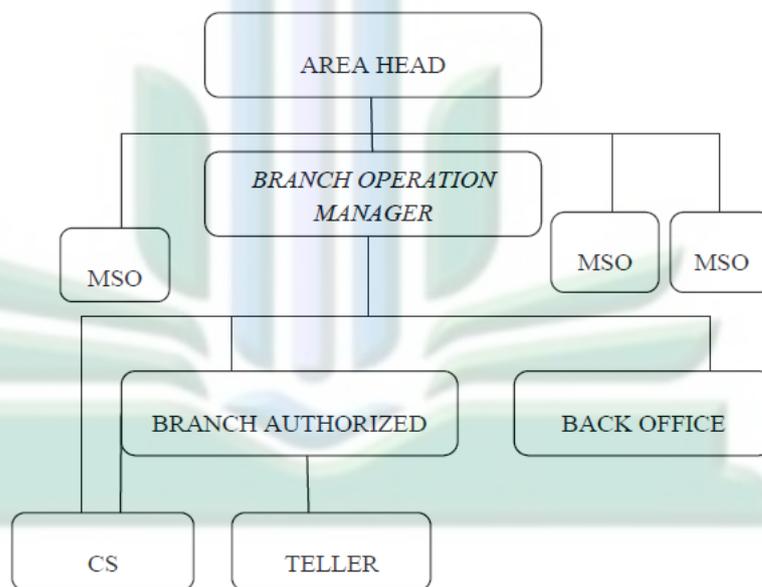
Sumber: diolah 2024

Penekanan filosofi pada logo Bank BTPN terletak pada stilasi manusia pada huruf “n” yang menggambarkan seseorang sengan membungkukkan badan yang memiliki arti BTPN selalui siap melayani nasabahnya, karena memang mayoritas nasabah kita awalnya pensiunan sehingga kita harus menghormati jasa dan pengabdianya dengan pelayanan terbaik. Selain itu bulatasn oval yang berada di atas huruf “n” menjelaskan ide dasar dari Bank BTPN. Hal itu bisa dimaknai “*there’s more to life*” (hidup yang lebih berarti) atau ada sesuatu yang lebih atau

lain dalam kehidupan. Sekarang ada tambahan kata-kata *A Member Of Sumitomo Mitsui Group (SMBC)* karena sejak merger dengan SMBC berubah nama dari Bank Tabungan Pensiunan Nasional atau yang serin di kenal dengan Bank BTPN.¹³³

6. Struktur Perusahaan Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Gambar 4.2: Struktur Perusahaan Bank BTPN KC Jember



Sumber: diolah 2024

Setiap struktur organisasi tidak terkecuali bank pasti memiliki tugas-tugas masing dalam peranannya menjabat structural termasuk bank BTPN KC Jember agar nantinya dalam proses pelaksanaan tugas-tugasnya sesuai dengan tupoksi yang ada dari setiap structural yang tercantung adapun tugas-tugas dari structural organisasi bank BTPN KC Jember diantaranya:

¹³³ Bank BTPN, "Tentang Kami Bank BTPN"

a. *Area Head*

- 1) Menjadi pimpinan sebagai pimpinan area
- 2) Menjalin hubungan baik dengan pihak mitra apapun pihak luar
- 3) Mengelola dan mamajemen perusahaan dalam bidangnya guna mencapai target yang ada

b. *Branch Operation Manajer*

- 1) Memimpin cabang di setiap wilayah kedudukannya dan bertindak untuk dan atas nama direksi baik di dalam maupun di luar pengadilan dalam hubungannya dengan pihak lain atau pihak ketigas di wilayah kerjanya dan berkaitan dengan usaha dan berdasarkan surat kuasa dan surat khusus dari direksi. Mengelola keuangan dan asset bank dan seluruh kegiatan kantor cabang berdasarkan prinsip-prinsip ketatalaksanaan yang sehat dan tertib administrasi sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ditetapkan

direksi

- 2) Pemeliharaan dan pengadaan perlengkapan dan peralatan kerja untuk menunjang operasional kantor cabang sesuai dengan yang sudah ditentukan
- 3) Pemeliharaan hubungan kedinasan dalam rangka kerjasama antara instansi pemerintah dan swasta ataupun lembaga perbankan dan non perbankan diwilayah kantor cabang untuk memperlancar kegiatan usaha bank
- 4) Mengoptimalisasi penggunaan tenaga kerja dan peralatan guna

peningkatan motivasi kerja, keahlian dalam bidangnya, dan hubungan yang baik dengan sesama karyawan sehingga tercapai kerja yang diharapkan

- 5) Bertanggung jawab atas kebenaran penyusunan laporan keuangan dan laporan lainnya secara berkala
- 6) Mengusahakan pengambilan kredit yang telah diterbitkan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan
- 7) Mengadakan koordinasi dan pengawasan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dengan mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas tersebut

c. *Mobile Service Officer*

- 1) Melakukan *back up* data terhadap data-data transaksi yang ada di dalam sistem secara bertahap atau berkala
- 2) Mengatasi masalah yang berhubungan dengan system *mobile*

d. *Supervisor*

- 1) Melakukan pengawasan dan pengendalian atas prosedur kerja dan pelaksanaan kegiatan operasional kantor cabang untuk memastikan kegiatan tersebut berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan
- 2) Melakukan analisis, mengelola, dan memantau ketersediaan uang tunai untuk menjaga likuiditas persediaan uang harian kas
- 3) Memonitor analisis, mengelola, dan mengkoordinir tindak lanjut terhadap kredit bermasalah dan melaporkan kepada atasan

e. *Back Office*

- 1) Melaksanakan analisis control dan memantau keakuratan data atas laporan eksternal seperti: laporan pajak, laporan gabungan Kantor Cabang Pembantu, laporan mingguan, laporan informasi debitur
- 2) Melakukan pembukaan terhadap transaksi dari Kantor Cabang Pembantu
- 3) Melakukan pengarsipan terhadap dokumen yang berkaitan dengan data-data akuntansi
- 4) Membantu kegiatan operasional kas, pembukaan dan laporan berjalan dengan baik

f. *Customer service*

- 1) Melayani percetakan cek dan bilyet giro
- 2) Melayani pembukaan buku rekening sesuai permintaan nasabah
- 3) Memberikan penjelasan kepada nasabah baik itu calon nasabah mengenai produk-produk bank yang ada serta syarat-syarat yang berlaku dan prosedurnya
- 4) Melayani nasabah dalam melakukan pemblokiran buku tabungan atau rekening
- 5) Melayani nasabah dalam memberikan informasi tentang jumlah saldo serta mutasi rekening
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

g. Teller

- 1) Memberikan pelayanan terhadap nasabah dalam melaksanakan transaksi perbankan baik berupa penyetoran, penarikan tunai ataupun non tunai, pencairan dana kredit serta pembayaran kredit
- 2) Melaksanakan penarikan terhadap jumlah saldo awal yang ada dalam kotak
- 3) Memeriksa kevalidan bukti kas yang diterima
- 4) Melakukan pembukuan hasil transaksi harian terhadap buku kas harian
- 5) Melaksanakan perhitungan terhadap saldo akhir dan memeriksa kepastian sisa uang transaksi dengan sisa yang ada di mesin uang
- 6) Menyetor kas kepada atasan baik selama jam kerja atau di luar jam kerja

B. Penyajian Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data primer yang diperoleh berdasarkan penyebaran kuesioner (angket) yang dilakukan terhadap karyawan Bank BTPN kantor cabang Jember pada tahun 2024. Berdasarkan hasil penelitian, hasil penelitian dalam penelitian ini menyajikan dan menganalisis data dalam format penyajian data sesuai dengan hasil pengukuran dan responden yang diterima. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, usia, jabatan, dan jenis kelamin.

1. Penyebaran Kuesioner

Tabel 4.3

Data sampel yang diperoleh (sebaran kuesioner)

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Kuesioner yang disebar	52	100%
2.	Kuesioner yang dipakai (di isi)	52	100%
3.	Kuesioner yang Kembali	52	100%
4.	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0%
5.	Kuesioner yang tidak dipakai (tidak di isi)	0	0%

Sumber : hasil pengolahan data primer 2024

Data di atas pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari penyebaran kuesioner sebanyak 52 kuesioner yang kembali masih 100%. Yang artinya secara keseluruhan setiap penyebaran yang dilakukan dijawab semua oleh karyawan Bank BTPN kantor cabang Jember. Sehingga data yang dapat diolah sebanyak 100 kuesioner.

2. Distribusi Penyebaran Kuesioner

Tabel 4.4

Distribusi Penyebaran Kuesioner

No.	Cabang/Daerah	Jumlah Responden	Presentase
1.	BTPN KC Jember	52	100%

Sumber : hasil pengolahan data primer 2023

Dari data di atas pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa penyebaran kuesioner dari 52 responden yang mengisi berada di wilayah Jember dan dapat diketahui dari jumlah keseluruhan karyawan di kantor cabang area Jember memiliki jumlah karyawan sebanyak 52.

3. Karakteristik Sebaran Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember adapun jumlah populasi dalam penelitian ini secara menyeluruh berjumlah 52 karyawan sedangkan banyaknya sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 52 responden. Di dapatkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, jabatan/posisi, lama bekerja dan usia.

Tabel 4.5

Tabel Distribusi Karakteristik Responden Statistik

Statistics

		jenis kelamin	Usia	Pendidikan	lama_bekerja
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0

Sumber : hasil pengolahan data primer SPSS23.00, 2024

Karakteristik responden merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari penelitian ini. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat distribusi kuesioner berdasarkan karakteristik responden, kuesioner yang tersebar sebanyak 52 berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja terdistribusi dengan valid berarti tidak ada kuesioner yang kembali dan responden mengisi dengan sempurna. Selanjutnya data dari hasil penelitian

yang telah dilakukan dari setiap masing-masing karakteristik karyawan dan responden ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket untuk mendapatkan hasil data untuk di olah kepada 52 responden, dapat disimpulkan bahwa tabel di bawah ini memberikan gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden:

Tabel 4.6

Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	36	69.2	69.2	69.2
Perempuan	16	30.8	30.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2024

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.6 tentang distribusi responden menurut jenis kelamin, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden laki-laki yaitu berjumlah sebanyak 36 orang dengan presentase sebesar 69,2%. Untuk responden perempuan tersendiri hanya berjumlah 16 karyawan dari mereka dengan 30.8%.

b. Distribusi Berdasarkan Usia Responden

Distribusi data responden berdasarkan usia dapat ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Tabel Distribusi Berdasarkan Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29-34	5	9.6	9.6	9.6
	35-40	26	50.0	50.0	59.6
	41-46	13	25.0	25.0	84.6
	47-52	6	11.5	11.5	96.2
	>53	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 disajikan bahwa diketahui dari seluruh total ada 52 karyawan memiliki usia yang berbeda-beda. Karyawan yang berusia 29-34 tahun sebanyak 5 responden dengan presentase 9,6%. Kemudian karyawan yang berusia 35-40 tahun sebanyak 26 responden dengan presentase 50.0%. Karyawan yang berusia 41-46 tahun sebanyak 13 responden dengan presentase 25,0%. Lalu karyawan yang berusia 47-52 tahun sebanyak 6 responden dengan presentase 11,5%. Dan yang terakhir responden dengan usia >53 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase 3,8%. Sehingga dapat disimpulkan karyawan yang bekerja di Bank BTPN KC Jember

mayoritas berada di umur 35-40 tahun dengan total responden 26 hal ini sangat mendominasi dalam pengisian kuesioner.

c. Distribusi Berdasarkan Pendidikan Responden

Adapun distribusi data terkait dengan responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dicermati pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Tabel Distribusi Berdasarkan Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.9	1.9	1.9
	SMA	4	7.7	7.7	9.6
	SMK	6	11.5	11.5	21.2
	D3	6	11.5	11.5	32.7
	S1	33	63.5	63.5	96.2
	S2	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2024

Dari tabel 4.8 di atas, kita dapat melihat bahwa dari jumlah keseluruhan total responden yang berjumlah 52 karyawan. Dengan jumlah pendidikan SMP sebanyak 1 karyawan. Dengan jumlah pendidikan SMP sebanyak 1 karyawan dengan presentase 1.9%. Responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 4 karyawan

dengan presentase 7.7%. Kemudian dengan jumlah pendidikan SMK sebanyak 6 responden dengan presentase 11.5%. Jumlah responden pendidikan D3 sebanyak 6 karyawan dengan presentase 11.5%. Lalu dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 33 karyawan dengan presentase 63.5%. Sedangkan dengan jenjang pendidikan S2 hanya ada 2 responden atau 3.8%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Bank BTPN KC Jember adalah lulusan Sarjana (S1) dengan presentase 63.5% responden.

d. Distribusi Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Distribusi tentang analisis responden berdasarkan lamanya mereka bekerja, analisis ini dilakukan untuk dapat mengetahui secara pasti tentang lamanya pendidikan karyawan yang bekerja yang terdapat pada Bank BTPN KC Jember. Distribusi responden tersebut dapat dicermati pada tabel berikut berdasarkan lamanya responden

bekerja:

Tabel 4.9
Tabel Distribusi Berdasarkan Lama Bekerja Responden

lama_bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 tahun	7	13.5	13.5	13.5
4-6 tahun	6	11.5	11.5	25.0
7-9 tahun	11	21.2	21.2	46.2
10-12 tahun	18	34.6	34.6	80.8

13-15 tahun	8	15.4	15.4	96.2
16-19 tahun	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terlihat bahwa ada 52 responden dengan ukuran yang berbeda-beda, diantara yang bekerja 1-3 tahun terdapat 7 responden dengan presentase sebesar 13.5%. Banyaknya responden yang bekerja pada periode 4-6 tahun terdapat 6 karyawan dengan presentase 11.5%. Dari responden yang bekerja 7-9 tahun terdapat 11 karyawan dengan presentase 21.2%. dengan banyaknya responden yang bekerja pada 10-12 tahun sebanyak 18 karyawan dengan presentase 34.6%. Lalu dengan lama bekerja pada 13-15 tahun ada 8 karyawan dengan presentase 15.4%. Dan yang terakhir yaitu dengan lama bekerja 16-19 tahun itu ada 2 karyawan dengan presentase 3.8%. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini yaitu 10-12 tahun dengan presentase 34.6% responden.

e. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

Adapun distribusi responden berdasarkan jabatan/posisi bekerja di Bank BTPN KC Jember dapat diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Tabel Distribusi Berdasarkan Jabatan/Posisi Responden

No.	Jabatan/Posisi	Banyaknya Responden
1	Back office (BO)	4
2	Customer service (CS)	3
3	Teller	3
4	Branch authorizer (BA)	1
5	Branch operation manager (BOM)	1
6	Sales manager (SM)	2
7	Area operation manager (AOM)	1
8	Relation manager micro bussiner (RM MUR)	4
9	Team leader micro bussiner (TL MUR)	1
10	Area bussiner manager (ABL)	1
11	Admin pembayaram (AP)	3
12	Mobile service officer (MSO)	3
13	Information and technology (IT)	1
14	Security	8
15	Office boy (OB)	3
16	Driver	4
17	Sales	6
18	Collection	3

No.	Jabatan/Posisi	Banyaknya Responden
Total		52

Sumber : hasil pengolahan data primer 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat kita cermati tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat karyawan sebanyak 52 dengan posisi yang berbeda-beda. Responden yang berada diposisi atau jabatan BO terdapat 4 karyawan. Responden dengan jabatan CS sebanyak 3 karyawan. Responden yang diposisi teller sebanyak 3 responden. Responden yang bekerja dengan jabatan BA sebanyak 1 responden. Responden yang bekerja pada posisi BOM sebanyak 1 responden. Responden yang bekerja dengan jabatan SM sebanyak 2 karyawan. responden yang bekerja diposisi AOM sebanyak 1 karyawan. Responden yang bekerja dengan posisi RM MUR sebanyak 4. Responden yang bekerja dengan jabatan TL MUR sebanyak 1 responden. Responden yang bekerja dengan posisi ABL sebanyak 1 repsonden. Responden dengan jabatan AP sebanyak 3 responden. Responden dengan jabatan MSO sebanyak 3 responden. Responden yang bekerja dengan jabatan IT sebanyak 1. Responden dengan jabatan *security* sebanyak 8 responden. Responden yang bekerja diposisi OB sebanyak 3 karyawan. Kemudian responden dengan jatan *driver* sebanyak 4 responden. Karyawan yang bekerja dijabatan sales sebanyak 6 responden. Lalu karyawan yang bekerja dengan jabatan

collection sebanyak 3 karyawan. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi responden berdasarkan jabatan/posisi dalam penelitian ini adalah *security* dengan 8 responden.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan perbandingan hasil dari keseluruhan rasio yang diteliti kemudian dapat diambil kesimpulan dari analisis data tersebut. Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, oleh sebab itu data-data tersebut wajib dikelola terlebih dahulu sebelum dianalisis untuk selanjutnya sehingga dapat menjadi landasan dasar dalam pengambilan keputusan.

1. Uji statistik deskriptif

Uji statistik dilakukan guna memberikan pandangan berdasarkan dari nilai maksimal, minimal, mean serta standar deviasi pada setiap variabel.

Mengenai hasil uji statistic deskriptif dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
gaya_kepemimpinan	52	10	20	17.04	1.726
Motivasi	52	10	20	16.37	2.029
self_esteem	52	8	20	16.37	2.434
kinerja_karyawan	52	11	19	14.96	1.559
Valid N (listwise)	52				

Sumber: hasil pengolahan data primer 23.00, 2024

1. Variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan minimal pada angka 10. Nilai maksimal dengan angka 20, nilai mean sendiri sebesar 17,04 dan terakhir nilai standar deviasi sebesar 1,726.
2. Variabel motivasi menunjukkan minimal pada angka 10. Nilai maksimal dengan angka 20, nilai mean sendiri sebesar 16,37 dan terakhir nilai standar deviasi sebesar 2,029.
3. Variabel *self esteem* menunjukkan minimal pada angka 8. Nilai maksimal dengan angka 20, nilai mean sendiri sebesar 16,37 dan terakhir nilai standar deviasi sebesar 2,434.
4. Variabel kinerja karyawan menunjukkan minimal pada angka 11. Nilai maksimal dengan angka 19, nilai mean sendiri sebesar 14,96 dan terakhir nilai standar deviasi sebesar 1,559.

2. Uji instrument data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran bagaimana menunjukkan tingkatan nilai keabsahan biasa disebut dengan kevalidan suatu instrument yang diuji. Uji validitas dilakukan untuk dapat menguji apakah data angket yang disebar serta digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid atau kebalikannya yaitu tidak valid. Dalam penelitian uji kevalidan menggunakan aplikasi SPSS dengan *version 23.0 for window*. Adapun standar untuk penilaian uji validitas dapat dilihat sebagai berikut ini:

- 1) Jika $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa kuesioner atau angket yang disebar dinyatakan valid
- 2) Jika $T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$, maka bisa dinyatakan bahwa kuesioner atau angket yang tersebar dinyatakan tidak valid

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Item Pertanyaan	R tabel	R hitung	Hasil
1.	GK1	0,279	0,526	VALID
2.	GK2	0,279	0,524	VALID
3.	GK3	0,279	0,526	VALID
4.	GK4	0,279	0,693	VALID

Sumber: hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.12 yang menunjukkan nilai bahwa seluruh item yang diajukan memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yaitu dengan taraf signifikan di mana nilainya $\alpha = 0,05$ dan di dapat nilai $r\text{-tabelnya}$ 0.279. membuktikan bahwa seluruh item pertanyaan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai variabel yang dapat diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No.	Item Pertanyaan	R tabel	R hitung	Hasil
1.	M1	0,279	0,532	VALID

2.	M2	0,279	0,521	VALID
3.	M3	0,279	0,647	VALID
4.	M4	0,279	0,524	VALID

Sumber : hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2024

Pada tabel 4.13 memperlihatkan bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan memperoleh nilai r-hitung > r-tabel dengan taraf signifikannya sebesar ($\alpha = 0,05$) dan $n = 52$. Maka dari itu dapat di nilai r-tabelnya sebesar 0.279. Ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan motivasi dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai bagian dalam penelitian serta pertanyaan yang diberikam dapat digunakan serta pertanyaan yang diberikan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.14

Uji Validitas Variabel *Self Esteem*

No.	Item pertanyaan	R tabel	R hitung	Hasil
1.	SS1	0,279	0,718	VALID
2.	SS2	0,279	0,708	VALID
3.	SS3	0,279	0,694	VALID
4.	SS4	0,279	0,652	VALID

Sumber: hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2024

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang diajukan mempunyai nilai r-hitung > r-tabel dengan nilai r-tabelnya pada penelitian ini sebesar 0.279. dengan

signifikannya sebesar 0,05 ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan *self esteem* yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat dalam penelitian dan pertanyaan yang diajukan juga dapat digunakan sebagai pengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.15

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item pertanyaan	R tabel	R hitung	Hasil
1.	KK1	0,279	0.596	VALID
2.	KK2	0,279	0.620	VALID
3.	KK3	0,279	0,530	VALID
4.	KK4	0,279	0,540	VALID

Sumber: hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang diajukan mempunyai nilai r -hitung $>$ r -tabel dengan taraf signifikasinya sebesar 0,05 dan juga dengan nilai $n = 52$. Maka nilai r -tabelnya pada penelitian ini sebesar 0.279. hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan terkait kinerja karyawan yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian sebagai pengukur variabel yang diteliti.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	<i>No of items</i>	Hasil
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,696	4	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,684	4	Reliabel
<i>Self Esteem</i> (X_3)	0,769	4	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,699	4	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* memenuhi syarat minimum koefisien 0,6. Sehingga ini menunjukkan bahwa semua instrument penelitian dianggap reliabel, serta membuktikan kelayakan untuk penggunaan lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan Kolmogorov Smirnov bisa dikatakan normal atau signifikan apabila nilainya melebihi dari 0,05, maka dapat dilihat sebagai berikut:¹³⁴

¹³⁴ Nadia Azalia Putri, "Pengaruh Literasi Keuangan dan Kapabilitas Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja UMKM Kerajinan Tangan di Kabupaten Jember," *Opinia De Journal* 2, no. 1 (Juni 2022): 6

Tabel 4.17

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30921668
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.050
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.045 ^c

Sumber: hasil pengolahan data primer 23.00, 2024

Dari uji perhitungan tabel 4.17 di atas, terlihat bahwa hasil pengujian menggunakan metode uji one sampel Kolmogorov-Smirnov (one sample K-S) menunjukkan nilai sebesar 0,124 dengan signifikansi sebesar 0,45 yang melebihi nilai 0,05. Maka dari itu hasil ini dapat disimpulkan bahwa distribusi nilai residual adalah normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas Gletser

Coefficients^a

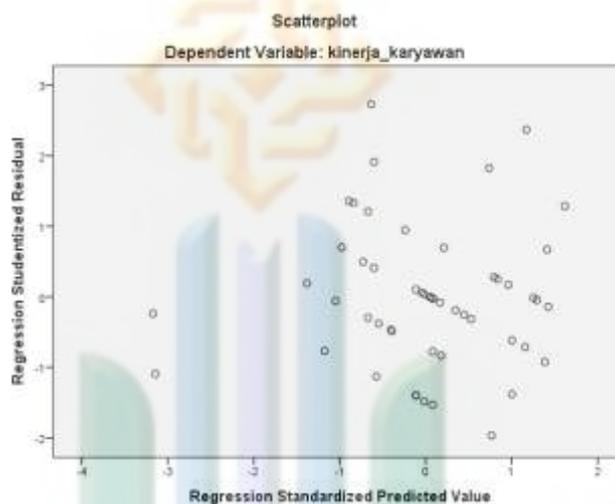
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.627	1.910		-.328	.744
Gaya kepemimpinan	.067	.074	.130	.907	.369
Motivasi	.029	.063	.066	.456	.650
self_esteem	-.002	.052	-.005	-.031	.975

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2024

Dari tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai signifikan seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05. Variabel gaya kepemimpinan dengan nilai 0,369 > 0,05, variabel motivasi 0,650 > 0,05, dan variabel *self esteem* dengan nilai 0,975 > 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai tersebut sangat signifikan dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada *gletser*, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dan dapat dilanjutkan.

Tabel 4.19

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Hasil olah data primer SPSS 23.00, 2024

Dapat dilihat dari gambar di atas hasil uji heteroskedastisitas scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang berdistribusi di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y tidak membentuk suatu pola tertentu.

Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa residual memiliki varian yang sama (konstan) dalam artian tidak berbedan dengan kata lain tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Dari hasil uji coba gletser dan scatterplot dengan menunjukkan hasil ada atau tidaknya terjadi heteroskedastisitas pada setiap instrument maka dapat ditarik kesimpulan bahwa uji asumsi klasik terpenuhi dan dapat dilanjut.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.20

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	x.1	.987	1.014
	x.2	.988	1.012
	x.3	.980	1.020

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data primer 23.00, 2024

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) untuk variabel X1 (gaya kepemimpinan) nilai *VIF* nya adalah 1,014. Variabel X2 (motivasi) nilai *VIF* nya adalah 1,012. Dan variabel X3 (*self esteem*) nilai *VIF* nya yaitu 1,020. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki *VIF* melebihi 10, mengindikasikan tidak hanya multikolinieritas diantara variabel independen dalam model regresi. Sedangkan toleransi untuk variabel X1 (gaya kepemimpinan) tersebut yaitu 0,987. Variabel X2 (motivasi) adalah 0,988. Dan variabel X3 (*self esteem*) tersebut adalah 0,980 yang berarti melebihi nilai cutoff umum untuk mendeteksi multikolinieritas ($\leq 0,1$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas berdasarkan penilaian toleransi karena nilainya melebihi 0,1.

d. Uji T Parsial

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Apabila nilai nya $< 0,05$ atau $> t$ table, maka H_0 akan ditolak dan H_a akan diterima bisa disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen. Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.¹³⁵ Hasil Analisis uji t sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji T Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.950	.229		4.151	.000
X1	.994	.010	.998	96.762	.000
x2	-.030	.008	-.040	-3.869	.000
x3	-.022	.007	-.034	-3.309	.002

Sumber: hasil pengolahan data primer 23.00, 2024

Dari hasil uji t pada tabel 4.21, dapat diketahui seberapa besar pengaruh individual dari setiap variabel independen terhadap variabel

¹³⁵ Sofiyatul Madaniyah, Nurul Setianingrum, dan Retna Anggitaningsih, "Pengaruh *Service Quality* Dan Kualitas Produk Tabungan Haji Terhadap Loyalitas Nasabah PT. BPRS Bhakti Sumekar Kab. Sumenep," *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Bussiner Studies* 3, no. 1, (Desember 2023): 27

dependen. Maka sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan

Dari hasil uji-T hitung koefisien gaya kepemimpinan adalah sebesar 96,762. Dengan nilai signifikannya sebesar nilai $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k-1) = 48$ maka di dapat T tabel adalah 1,677. Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0.05$ maka dapat artikan variabel ini signifikan. Sehingga dapat disimpulkan terkait variabel gaya kepemimpinan Berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel (terikat) kinerja karyawan secara parsial.

2) Motivasi

Dari hasil uji T hitung koefisien motivasi adalah -3,869 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Di dapat T-tabel adalah 1,677. Motivasi memiliki nilai Sig. $0,000 < 0.05$ artinya signifikan. Maka secara kesimpulan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara parsial.

3) *Self esteem*

Dari hasil T hitung koefisien *self esteem* adalah -3,309 dengan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k-1) = 48$ diperoleh nilai T tabel adalah 1,677. *Self esteem* memiliki nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0.05$ artinya signifikan, maka dapat kesimpulan kalau variabel *self esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara parsial.

e. Uji F Simultan

Tabel 4.22
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.507	3	12.169	6.682	.001 ^b
	Residual	87.416	48	1.821		
	Total	123.923	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x.3, x.2, x.1

Sumber: hasil pengolahan data primer 23.00, 2024

Hasil nilai f hitung yang diperoleh 6.682 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,70 maka dapat diketahui nilai F hitung > F tabel, $6.682 > 2,70$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$; maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, *self esteem* kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.

f. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan atau masing-masing variabel independen secara keseluruhan seberapa

besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat atau ditentukan dengan nilai-nilai *R-square* yang tertera pada tabel di bawah ini:

Table 4.23

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.501	2.46405

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 23.00, 2024

Pada tabel 4.23 pengujian koefisien determinasi yang dilakukan berdasarkan data penelitian diketahui hasil perolehan datanya menjelaskan bahwa hasil uji determinasi atau model *summary* nya dapat dilihat dari seberapa besar nilai *R Square* yang dalam uji ini di dapat nilai sebesar 0.530. Artinya bahwa ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* menentukan variasi penjelasan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,0%.

Artinya 53,0% bawa hal yang berkaitan dengan pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem*. Ini menjelaskan bahwa variabel penelitian ini cukup tinggi nilainya untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Dan 47% variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

g. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.24
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.507	2.854		2.981	.004
	Gaya_Kepemimpinan	.141	.110	.156	1.281	.206
	Motivasi	-.083	.094	-.108	-.888	.379
	Self_Esteem	.331	.078	.516	4.215	.000

Sumber: Hasil pengolahan data primer 23.00, 2024

Dari tabel 4.24 di atas dapat kita lihat dari tabel yang ada dengan nilainya maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan dengan berikut ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 8.507 + 0,141X_1 - 0,83X_2 + 0,331X_3$$

- 1) $a = 8,507$ merupakan nilai konstanta yang artinya nilai a sebagai nilai konstanta memiliki nilai positif dengan besaran nilainya 8,507.

Tanda positif berarti menunjukkan pengaruh satu arah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat semua variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) *self esteem* (X_3) sebesar 0 persen dan tidak berubah maka nilai variabel kinerja tetap sebesar 8,507 atau konstan. Jadi dapat disimpulkan nilai variabel independen akan mempengaruhi nilai variabel dependent.

- 2) Nilai b_1 adalah 0,141 ini merupakan nilai dari koefisien regresi untuk variabel X_1 (gaya kepemimpinan) yakni 0, 141.

Nilai tersebut menunjukkan terhadap pengaruh positif yang sejalan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan atau variabel terikatnya. Hal ini artinya apabila variabel gaya kepemimpinan mengalami naiknya nilai meskipun hanya sebesar 1 persen maka demikian juga variabel terikat atau kinerja karyawan akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0, 141. Tapi dengan bahwa nilai variabel lain tetap konstan Artinya di sini dapat di lihat bahwa variabel gaya kepemimpinan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin besar gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai Kantor Cabang Bank BTPN Jember semakin baik begitu pula sebaliknya akan menurun kinerjanya.

- 3) Nilai b_2 sebesar -0,083 ini artinya nilai koefisien pada variabel X_2 adalah sebesar -0, 083.

Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang sejalan antara variabel motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Artinya, jika variabel motivasi mengalami peningkatan meskipun hanya sebesar 1 persen maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,083. Tetapi dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap konstan atau tetap tidak berubah .

Artinya variabel X2 berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Di mana apabila motivasi yang dimiliki karyawan semakin meningkat, maka kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember juga mengalami peningkatan.

- 4) Nilai b3 adalah 0,331 ini merupakan nilai koefisien dari variabel X3 yakni sebesar 0,331

Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif atau satu arah antara variabel self esteem (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Artinya, jika variabel *self esteem* mengalami peningkatan meskipun hanya sebesar satu persen, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,331 juga. Tetapi masih sama dengan asumsi bahwa variabel lain tetap tidak mengalami perubahan nilai. Pada variabel *self esteem* dapat dilihat bahwa X3 berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Di mana apabila self esteem yang ada pada karyawan semakin besar, maka akan ada peningkatan pada kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember.

D. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini sebelumnya, menyatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri atas gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan *self esteem* (X3) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil pengukuran secara statistik berdasarkan uraian di

atas, interpretasi dari variabel independen dengan variabel dependen. Sebagaimana pembahasan hasil dalam penelitian ini sebagai jawaban dari rumusan masalah maka dijelaskan dengan setiap masing-masing dari variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Kantor Cabang Jember

Gaya kepemimpinan diyakini memiliki peran dalam menentukan sejauh mana individu meyakini bahwa tindakan mereka memengaruhi hasil yang mereka alami. Temuan ini mendukung secara empiris bahwa tingkat kontrol yang lebih besar, yang jelas, dan konkret, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa, bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $96,762 > 1,677$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Dari hasil uji-T hitung koefisien gaya kepemimpinan adalah sebesar $96,762$. Dengan nilai signifikannya sebesar nilai $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k-1) = 48$ maka di dapat T tabel adalah $1,677$. Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat artikan variabel ini signifikan. Sehingga dapat disimpulkan terkait variabel gaya kepemimpinan Berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel (terikat) kinerja karyawan secara parsial.

Pada penelitian sebelumnya terdapat hasil yang relevan dengan penelitian ini yang diteliti oleh Naufal Ardiansyah, Andriyani menyatakan bahwa Uji hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bojonegoro, yang dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 3,000 dengan sig. $0,003 < 0,05$. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang dengan sengaja dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk merealisasikan visinya¹³⁶.

Dimana keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan ini memungkinkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya dengan cara meningkatkan semangat kerja dan partisipasi mereka dalam mencapai tujuan bersama¹³⁷. perusahaan juga membutuhkan kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kesuksesan. Seorang pemimpin dalam perusahaan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, mendorong semangat kerja mereka, dan menerapkan prinsip serta teknik yang dapat meningkatkan produktivitas. Ketika membahas kepemimpinan dalam konteks Islam, terutama dalam hal figur yang memengaruhi proses tersebut, tidak bisa diabaikan peran kepemimpinan Muhammad Rasulullah SAW. Al-Quran memberikan pedoman tentang siapa yang dianggap sebagai pemimpin, serta tugas dan tanggung jawabnya, serta sifat-sifat atau perilaku yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Hal ini dijelaskan dalam ayat-ayat seperti berikut ini:

¹³⁶ Naufal Ardiansyah, Andriani, “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jatim Cabang Bojonegoro).” *Ejournal-s1.undip.ac.id* 8, Nomor 4, (2019), 98-112.

¹³⁷ Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Surah Al- Baqarah ayat 20

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya :

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bank BTPN Jember

Hasil penelitian ini adalah Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas, bahwa nilai Dari hasil uji T hitung koefisien motivasi adalah -3,869 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Di dapat T-tabel adalah 1,677. Motivasi memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Maka secara kesimpulan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel tarikat kinerja karyawan secara parsial. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung $(5,891) > ttabel (1,97944)$ dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam.¹³⁸

Motivasi merupakan segala tindakan yang dimana dapat membuat orang melakukan dengan suatu cara-cara tertentu. Yang berdampak pada termotivasinya mereka dengan sebutuan nya yang sesuai. Kadangkala motivasi kerja ditentukan oleh bagaimana tindakan kinerja karyawan yang didasari oleh sumber daya manusia sendiri. Apakah mungkin jika motivasi yang diberikan dapat diambil serata diterapkan melalui hal hal yang positif dapat menimbulkan kemajuan untuk terus melaku serta memiliki rasa loyalitas kepada perusahaan yang dijalankan. Akan tetapi beda lagi jikalau motivasi tersebut diberikan kepada karyawan yang belum cukup akan percuma juga sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dilakukan. Maka dengan motivasi juga suatu karyawan atau pegawai akan terus termotivasi dan upgrading perihal kinerja yang digeluti. Seyogyanya Tujuan motivasi adalah mencapai tujuan bersama dengan memastikan bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya.¹³⁹

Penelitian terkait dampak motivasi kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Contohnya, penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan

¹³⁸ Wasiman, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam, E- Jurnal Akrab Juara, (2018) . 18-30.

¹³⁹ Amstron, Michael. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Transito Asri Media.

kinerja yang lebih baik daripada mereka yang kurang termotivasi. Sebagaimana tentang motivasi kerja pegawai menjadi hal penting bagi pimpinan organisasi karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk mengamati dan memotivasi pegawai mereka, serta mencari strategi untuk meningkatkan dan memelihara motivasi dalam tim kerja.¹⁴⁰

Tingginya motivasi kerja pada pegawai berpotensi meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Namun, studi yang dilakukan oleh Cahya, Angga Dwi el at menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mungkin bukanlah faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Secara spesifik, motivasi yang diberikan oleh perusahaan mungkin tidak secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam konteks tertentu.¹⁴¹

3. Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN

Jember

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self esteem* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Kantor Cabang Jember, dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Hal ini menandakan penerimaan H_a dan penolakan H_o , sehingga dapat

¹⁴⁰ Wulandari, P. Ayu Asri Wulandari dan I W. Bagia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No. 2, Desember (2020).

¹⁴¹ Cahya, Angga Dwi el at. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*. JBE Vol. 6 , No. 2. , Agustus 2021, pp: 71 - 83

disimpulkan bahwa variabel harga diri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank tersebut. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Dwi Utami Hasan dan Khaerana, yang menyatakan bahwa harga diri secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai signifikansi pada penelitian mereka adalah $0,003 < 0,05$, menandakan bahwa variabel *self esteem* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepada kinerja karyawan (Y).

Penelitian lain yang sejalan dengan hasil ini dilakukan oleh Albert Budiyanto, yang meneliti pengaruh *self efisiensi*, kepuasan kerja, *self esteem*, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Neotekno Nusantara. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengendalian diri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T-hitung pada variabel harga diri sebesar $2,455 > 1,980$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa harga diri secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self esteem* dianggap sebagai faktor pembentuk kepribadian yang membedakan setiap individu, menciptakan perubahan perilaku berdasarkan kepercayaan pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tugas. Jika individu ingin berkembang, mereka harus memotivasi karyawan untuk terus bersabar.¹⁴²

Dalam konteks penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *self esteem* dapat membantu pegawai Bank BTPN Cabang Jember untuk bekerja

¹⁴² Albert Budiyanto, "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noetekno Nusantara," *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no. 3 (2021): 297

dengan optimis dan mencapai potensi terbaik mereka. Tingkat *self esteem* seseorang dapat bervariasi, dari tinggi hingga rendah. Tingkat *self esteem* yang tinggi menandakan bahwa seseorang memiliki pandangan positif terhadap dirinya sendiri, merasa layak, dan mampu menghadapi tugas yang menantang. Tingkat *self esteem* yang tinggi mendorong seseorang untuk tetap optimis. Individu dengan harga diri yang tinggi cenderung percaya diri terhadap karakter dan kemampuan mereka sendiri, dan mereka bereaksi positif terhadap penghargaan dan pengakuan atas prestasi mereka, yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan baik dan memberikan respon yang efektif terhadap situasi yang dihadapinya dan juga *Self esteem* memiliki peran penting dalam membangun rasa percaya diri pada setiap individu yang tentunya berbeda-beda. Hal ini menjadi faktor krusial dalam mencapai kesuksesan baik dalam lingkup pekerjaan maupun bisnis. Pembentukan karakter pribadi yang kuat dapat berdampak positif terhadap tingkat kinerja karyawan, bahkan lebih penting lagi, terhadap kualitas kinerja yang lebih tinggi. Hal ini karena tingkat *self esteem* yang baik dapat meningkatkan komitmen, kepercayaan diri, serta kualitas pribadi seseorang, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan peneliti terhadap analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* pada pegawai bank BTPN Cabang Jember, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan Bank BTPN Cabang Jember. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Yang artinya variabel ini memberikan penjelasan jika gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh kepada variabel kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Cabang Jember. Yang mana variabel motivasi ini mempunyai nilai signifikan yaitu $0.000 < 0.05$. Bahwa dengan memiliki nilai tersebut mempunyai arti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
3. *Self esteem* berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan di Bank BTPN Cabang Jember. Variabel *self esteem* di sini mampu mempunyai nilai yang cukup signifikan yaitu $0.003 < 0.05$ artinya berpengaruh sangat besar. Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem* memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.
4. Hasil uji F yang di dapatkan nilai F-hitung sebesar 6.682 dengan probabilitas dari hasil uji F signifikan 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05.

Sedangkan jika dilihat dari F hitung dan F tabel diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas $6,682 > 2,70$. Yang artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan self esteem secara bersamaan berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari uji yang telah di analisis dari variabel independen dan dependen diatas, mempunyai presentase yang mana variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai 53%. Dan 47% variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Dalam penelitian ini peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang ada didalamnya, sehingga belum bisa dikatakan sempurna. Oleh karena itu, diharapkan bisa menjadi gambaran dan memberikan kontribusi kepada peneliti selanjutnya terkait penelitian dengan pembahasan yang serupa. Adapun saran-saran yang diberikan oleh peneliti dalam penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini alangkah baiknya jika pihak Bank BTPN Kantor Cabang Jember lebih banyak memberikan pemahaman baik secara langsung atau tidak langsung mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem*. Karena karakteristik individu yang terbentuk dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan *self esteem* akan menjadi prediktor yang sangat berpengaruh terhadap kematangan kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya baiknya menambah dan mengganti sebagian variabel yang ada dengan variabel lainnya dan juga untuk meneliti di objek

yang berbeda untuk melengkapi kekurangan serta memperkuat hasil penelitian yang ada dan tidak terpaku pada variabel pada penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: UNIMAL PRESS, 2016.
- Adriyanti, F. Latief, dan S. Bahasoan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono." *Malomo: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 1, no. 1 (Februari 2023): 1-13.
- Andriani, Maya, dan Kristiana Widiawati. "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri." *Jurnal Administrasi Kantor* 5, no. 1 (Juni 2017): 83-98.
- Anggoro, P., dan Mulato Santosa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Purworejo)." *Bussines and Economics Conference in Utilization of Modern Technology* (Agustus 2023): 857-877. <https://journal.unimma.ac.id>.
- Ardiansyah, Naufal, dan Andiyani. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jatim Cabang Bojonegoro)." *JOURNAL OF MANAGEMENT* 8, no. 4 (2019): 98-112. <https://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djourn>.
- Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Asyiri, Andi Firman. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT INDOPRIMA Gemilang Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8, no. 7 (Juli 2019): 1-17.
- Asnawi, M. Angriani. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Study Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV Athra Samudra, 2019
- BTPN, Bank. "Tentang Kami Bank BTPN." Bank BTPN, diakses 14 Agustus 2023, <https://www.btpn.com/id/tentang-kami/sekilas-btpn>
- Budiyanto, E., dan M. Mochklas. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. Rizky, 2020.
- Bursa, M. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group, 2018.

- Bungin, B. *Sosiologis Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Dalimunthe, Hasbiana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam." *JKBM: Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen* 5, no. 1 (November 2018): 54-62. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>
- Departemen Agama RI, Alqur'an dan Terjemah (Bandung : CV Diponegoro, 2010).
- Dermawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- Dewi, Putu Evi Rosalinda, dan Ida Bagus Ketut Surya. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan New Kota Golf." *E-jurnal Manajemen* 11, no. 4 (2022): 784-803. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i04.p08>
- Firdaus, Vera, dan Mas Oetarjo. Sidoarjo: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2022. <https://press.umsida.ac.id/index.php/umsidapress>.
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Hafidzi, Muhammad Kamil, Agustian Zen, Fiqih Aditty Alamsyah, Firmansyah Tonda, dan Lita Oktarina. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (*Literature Review* Manajemen Sumber Daya Manusia)." *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 6 (Juli 2023): 990-1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Harahap, Dewi Suryani, dan Hazmanan Khair. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (Maret 2019): 69-88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2il.3404>
- Hasyim, Noviyanti Agustia. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. PANDAAN MIGAS Di Pandaan." *Jurnal Manajerial Bisnis* 3, no. 1 (Agustus-November 2019): 77-89.
- Hidayat, Edy S., G. Dayona, dan N. Ayu Sofiati. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk)." *Jurnal Indonesia Membangun* 20, no. 3

(September-Desember 2021): 1-44. <https://jurnal.inaba.ac.id/>

Huseno, Tun. *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative, 2016.

Irsyadi, A. dan Yohanes B. N. “Pengaruh Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus Of Control Internal Dan Locus of Control Eksternal Di PT XYZ (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta.” *Jurnal Management* 15, no. 1 (2018). 15-37.

Kadir, A., Mamis, dan Machasin. “Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Indonesia Pekanbaru.” *Jurnal Ekonomi* 22, no. 22 (Juni 2014). 40-52.

Khairizah, Astria, Irwan Noor, dan Agung Suprpto. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang).” *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 3, no. 7. 1268-1272.

Kurniawan, Agung Widhi, dan Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.

Lisnawati, Euis, dan Heri Patandung. “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi.” *Jurnal Ekonomak* 8, no. 1 (April 2022): 36-54.

Malkan, M., Y. Adam, Muhammad Syafaat, dan S. Sofyan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol.” *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah* 2, no. 1 (2020): 1-16.

Mangkunegara, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Muaja, Andre, Berhnhard Tewal, dan Genita G. Lumintang. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut GO Cabang Utama Manado.” *Jurnal EMBA* 10, no. 3 (Juli 2022): 327-339.

Nurchaya, A. Wilma, Nadia Prasita Arisanti, dan Audrey Nabilla Hanandhika. “Penerapan Uji Asumsi Klasik Untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik.” *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 12 (Desember 2023): 472-461. <https://doi.org/10.5281/zenodo.104492725>

- Nurjaya, Afiah Mukhtar, dan A. Nur Achsanuddin UA. "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2, no. 1 (Januari-Juni 2020): 35-45.
- Penyusun, Tim. *Penyusun Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember*. Jember: IAIN Jember, 2020.
- Rahayu, Sri, dan Juhaeti. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. AISAN NASMOCO INDUSTRI Di Cikarang, Jawa Barat." *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2, no. 3 (Agustus 2022): 176-187.
- Risnawati. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARANA Sulsel Ventura Cabang Makassar." *Jurnal Economix* 8, no. 2 (Desember 2020): 119-129.
- Saifunurmazah, Dimas, Grace T. Solovida, dan T. Hidajat. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk Semarang)." *Jurnal Magisma* 6, no. 2 (2018): 13-19.
- Santika, I. Putu, I Ketut Mustika, L.A. M. A. Prama Iswari, dan I Ketut Budiasa. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan." *Jurnal Ekonomi* 19, no. 1 (Januari 2023): 146-157.
- Silaen, N. Ruth, dkk. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama), 2021.
- Sinaga, T. Setiawaty, dan Rahmat Hidayat. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia." *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 8, no. 1 (Maret 2020): 15-22.
- Siregar, D. Sabrina, dan Muhammad Saleh. "Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Pangkalab Berandan." *JEKSya: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2022): 263-272. <http://jurnal.perima.or.id/index.php/JEKSya>.
- Sumarsid. "Pengaruh Budaya Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Pertamina Di Jakarta." 10, no. 2 (Desember 2017): 1-19.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2022.

Sunyoto, D. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota IKAPI, 2016.

Supriyanita, R., Fadhilah F. Lubi, Fitria, Dian R., dan Rahmad. "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Padang Sidempuan." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 9, no. 6 (Desember 2023): 2900-2912.

Tanjung, A. Febriyana, dan Ainun M. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe)." *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 3, no. 3 (2023): 570-585. <https://transpublika.co.id/ojs/index/php/Transekonomika>

Tsauri, S. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press, 2014.

Victuria, Nina, dan Farid Hidayat. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)." *Jurnal Ekobis Dewantara* 5, no. 1 (Januari 2022): 29-43.

Wasiman. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam." *Jurnal AKRAB JUARA* 3, no. 1 (Februari 2018): 18-30.

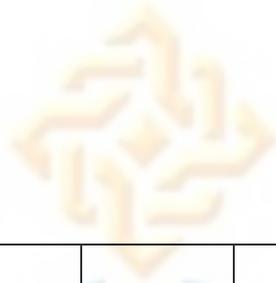
Yusuf, M. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana Pranada, 2014.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LAMPIRAN-LAMPIRAN

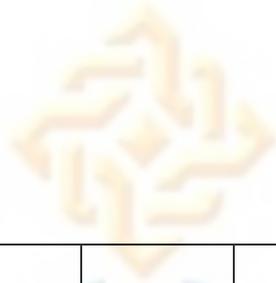
Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah	Hipotesis
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember	1. Variabel independen (X): a. Gaya Kepemimpinan b. Motivasi c. <i>Self Esteem</i> 2. Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan	a. Gaya kepemimpinan 1) Kemampuan mengambil Keputusan 2) Kemampuan memotivasi 3) Tanggung jawab b. Motivasi 1) Penghargaan 2) Pengembangan karir 3) Bimbingan c. <i>Self Esteem</i> 1) Kekuatan individu 2) Kebijakan individu 3) Keberhasilan individu	Data primer yang diperoleh dari karyawan atau bank	1. Metode penelitian kuantitatif 2. Jenis penelitian yang digunakan penelitian asosiatif 3. Populasi dan sampel: a. Populasi yang digunakan dalam peneliti ini adalah karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember b. Jumlah populasi 52	1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BTPN Kantor Cabang Jember ? 2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember 3. Apakah <i>Self Esteem</i>	1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: a. Ha: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan b. H0: gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan: a. Ha: motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

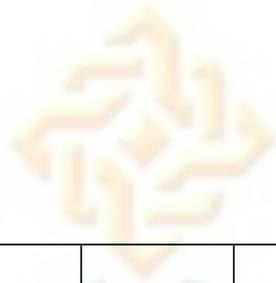


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

				<p>c. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>nonprobability sampling</i> dengan metode sensus <i>sampling</i></p> <p>4. Teknik pengumpulan data</p> <p>a. Kuesioner (Agket)</p> <p>5. Analisis data</p> <p>a. Proses <i>Editing</i></p> <p>b. Tabulasi</p> <p>c. Uji instrument data</p> <p>6. Uji validitas</p> <p>a. Uji validitas dalam</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember</p> <p>4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan <i>Self Esteem</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kantor Cabang Jember?</p>	<p>b. H0: motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Pengaruh <i>self esteem</i> terhadap kinerja karyawan:</p> <p>a. Ha: <i>Self esteem</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. H0: <i>self esteem</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan <i>self esteem</i> terhadap kinerja karyawan</p> <p>a. Ha: gaya kepemimpinan, motivasi dan <i>self esteem</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	--	--	---	---	--



				<p>penelitian ini menggunakan <i>software SPSS version 23.0 for window</i></p> <p>Uji reliabilitas</p> <p>a. Penguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach alpha yang ada pada <i>IMB SPSS Version 23.0 for window</i></p> <p>b. Nilai kategori yaitu < 0,200 tidak reliabel, nilai 0,0210, - 0, 400 kurang reliabel, nilai 0,410 – 0,600 cukup reliabel, nilai</p>		<p>b. H0: gaya kepemimpinan, motivasi dan <i>self esteem</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	--	--	--	--	--



				0,610 – 0,800 reliabel, dan nilai > 0,810 sangat reliabel		
--	--	--	--	---	--	--

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fifi Ahsinatul Kumala

Nim : 204105010015

Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah

Jurusan : Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq

Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTPN KANTOR CABANG JEMBER” adalah benar-benar karya asli saya kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan didalamnya maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai mestinya.

Jember, 30 mei 2024



Fifi Ahsinatul Kumala
Nim: 204105010015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331)487550 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://uinkhas.ac.id>

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberi tanda check list (✓) pada alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang menurut anda sesuai dengan anda. Pada setiap pertanyaan-pertanyaan telah disediakan bagian ada lima (5) point skala di sampingnya dengan keterangan sebagai berikut:

Jawaban	Pilihan	Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331)487550 Fax
(0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://uinkhas.ac.id>

KUESIONER PENELITIAN

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTPN
KANTOR CABANG JEMBER”**

A. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :

Jenis Kelamin : Pria/Wanita

Jabatan/Posisi :

Lama Bekerja :

B. Kuesioner penelitian

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang di pilih

No.	Pertanyaan	Nilai				
		SS	S	R	TS	STS
Gaya Kepemimpinan (X₁)		SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan selalu memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya					
2	Pimpinan selalu merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawannya					
3	Pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan					
4	Pimpinan membantu tindakan pegawai dalam menyelesaikan tugas pegawai					
Motivasi (X₂)		SS	S	R	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya					
2	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan					
3	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya					



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331)487550 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://uinkhas.ac.id>

4	Pimpinan mau memberikan nasehat atas persoalan yang dihadapi oleh karyawan					
Self Esteem (X₃)		SS	S	R	TS	STS
1	Saya merasa harga diri saya meningkat karena adanya penghargaan positif dari lingkungan kerja					
2	Saya memiliki rasa aman karena mendapat perlakuan positif dari lingkungan kerja					
3	Saya mampu mengontrol dan mengatur perilaku orang lain terhadap saya					
4	Saya semakin taat terhadap hal-hal yang sudah ditetapkan di lingkungan kerja					
Kinerja Karyawan (Y)		SS	S	R	TS	STS
1	Saya mampu dan paham pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
3	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER



 A MEMBER OF
SMBC Group

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 413/OPR-JBR/BTPN/ V/2024
Lamp. : -
Perihal : Laporan Selesai Penelitian Mahasiswa
Universitas Islam Negeri Jember

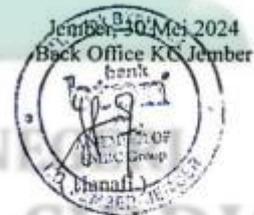
Surat UIN KHAS Jember No : B-399/Un.22/7.a/PP.00.9/05/2024
Tanggal 30 Mei 2024

Menunjuk surat tersebut diatas perihal Surat Pengantar Ijin Penelitian Mahasiswa UIN KHAS Jember, mahasiswa dengan data sebagai berikut :

No	Nomor Induk	Nama	Program Studi
1	204105010015	Fifin Ahsinal Kumala	Perbankan Syariah

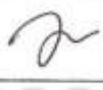
benar telah melakukan kegiatan Penelitian/Riset Mengenai " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Self Esteem Terhadap Karyawan Bank BTPN Cabang Jember " mulai tanggal 07 September s/d 13 November 2023.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Tanggal	Uraian Penelitian	Paraf
1	Januari 2024	temu dengan Ibu ima selaku pemilik Branch Operation Manager (BOM) Bank BTPN Kantor Cabang Jember membicarakan tentang penyebaran kuesioner	
2	Januari 2024	melakukan penyebaran kuesioner (angket) penelitian	
3	Februari 2024	menanyakan terkait perkembangan dari penyebaran kuesioner yang dilakukan	
4	Februari 2024	penyebaran kuesioner sudah selesai dilakukan dan pengambilan kuesioner dari pihak Bank	
5	Februari 2024	konfirmasi dengan Bpk. Hanafi Menanyakan terkait data yang belum jelas	
6	Februari 2024	meminta data yang belum lengkap dan menanyakan tentang karyawan Bank BTPN	
7	Februari 2024	selesai melakukan penelitian di Bank BTPN Kantor Cabang Jember	

Yang menyatakan

Branch Operation Manager Bank BTPN Kantor Cabang Jember



Hikmatul Hasanah

DOKUMENTASI



Gambar 1: Bertemu dengan Bu Ima selaku BOM di Bank BTPN Kantor Cabang Jember



Gambar 2: bertemu karyawan untuk menyerahkan kuesioner



Gambar 3 : karyawan mengisi kuesioner

1. Uji deskriptif statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
gaya_kepemimpinan	52	10	20	17.04	1.726
motivasi	52	10	20	16.37	2.029
self_esteem	52	8	20	16.37	2.434
kinerja_karyawan	52	11	19	14.96	1.559
Valid N (listwise)	52				

2. Uji validitas

a. Gaya kepemimpinan

Correlations

		x1	x2	x3	x4	Total
x1	Pearson Correlation	1	-.085	.413**	.029	.526**
	Sig. (2-tailed)		.547	.002	.838	.000
	N	52	52	52	52	52
x2	Pearson Correlation	-.085	1	-.208	.414**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.547		.139	.002	.000
	N	52	52	52	52	52
x3	Pearson Correlation	.413**	-.208	1	.031	.526**
	Sig. (2-tailed)	.002	.139		.826	.000
	N	52	52	52	52	52
x4	Pearson Correlation	.029	.414**	.031	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.838	.002	.826		.000
	N	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.526**	.524**	.526**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

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

b. Motivasi

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Total
x2.1	Pearson Correlation	1	-.073	.120	.255	.532**
	Sig. (2-tailed)		.605	.395	.068	.000
	N	52	52	52	52	52
x2.2	Pearson Correlation	-.073	1	.156	-.056	.521**
	Sig. (2-tailed)	.605		.270	.695	.000
	N	52	52	52	52	52
x2.3	Pearson Correlation	.120	.156	1	.093	.647**
	Sig. (2-tailed)	.395	.270		.511	.000
	N	52	52	52	52	52
x2.4	Pearson Correlation	.255	-.056	.093	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.068	.695	.511		.000
	N	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.532**	.521**	.647**	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

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

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

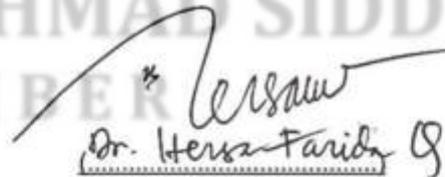
Nama : Fifi Ahsinatul Kumala
NIM : 204105010015
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTPN KANTOR CABANG JEMBER

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 30 Mei 2024
Operator Turnitin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER


Dr. Herry Farid





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Fifin Ahsinatul Kumala
NIM : 204105010015
Semester : 8 (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 29 Mei 2024
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Ana Pratiwi
Ana Pratiwi, M.S.A.
NIP. 198809232019032003



BIODATA



IDENTITAS DIRI

Nama : Fifi Ahsinatul Kumala
NIM : 204105010015
Alamat : Dusun Ampeldento, RT 04 RW 05, Bagorejo, Gumukmas,
Jember
Tempat Tanggal Lahir : Jember, 02 November 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
Siddiq Jember
Email : ahsinatulf@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK Dewi Masyithoh : 2005 - 2007
2. SDN Sumberlesung 01 : 2007 - 2013
3. SMPN 01 Kalisat : 2013 - 2016
4. MAN 01 Jember : 2016 - 2019
5. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember : 2020 - 2024