

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA CABANG
PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Mohammad Rifqi Basthomi

NIM : 212019161

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2024

Skripsi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA
CABANG PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**



Nama : Mohammad Rifqi Basthomi

NIM : 212019161

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mohammad Rifqi Basthomi
NIM : 212019161
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja
Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, 27 Februari 2025



Mohammad Rifqi Basthomi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

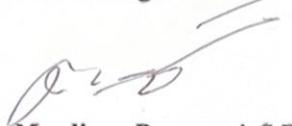
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank
Rakyat Indonesia Cabang Palembang

Nama : Mohammad Rifqi Basthomi
NIM : 212019161
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Mei 2025

Pembimbing I



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si

NIDN : 0226107001

Pembimbing II



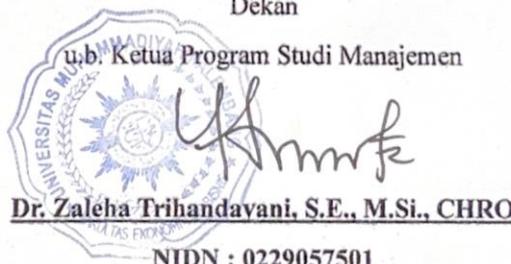
Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO

NIDN : 0220048603

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO: “Setiap kesulitan selalu ada kemudahan”

“Jika orang lain bisa, maka aku juga bisa”

“Push your limit”

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ‡ Kedua Orang Tuaku Tersayang mama (Rumiana) dan papa (Basrijon)
- ‡ Diri saya sendiri (Mohammad Rifqi Basthomi)
- ‡ Saudara-saudaraku (Reza, Rafli, Rakha)
- ‡ Sahabat seperjuangan
- ‡ Almamater kebanggaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, dengan penuh puji syukur penulis pajatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, berkat, karunia dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia** dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang paling tulus kepada kedua orang tua tercinta mama dan papa, penulis mempersembahkan karya luar biasa ini, untuk sayap pelindung yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, terimakasih atas dukungan yang berupa do'a, berkat, nasihat, waktu, semangat, bekal berupa didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan dengan penuh ikhlas selama ini, sehingga alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sangat lancar.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Efrina Masdani, S.E., M.Si., CHRO selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh sabar dalam membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat amat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik, bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing SPSS, dan Pembimbing Penulisan Karya Ilmiah.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Ibu Nur Afni Indriati dan seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta karyawan yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Seluruh keluargaku dan teman-teman seperjuangan yang telah lulus terlebih dahulu dan mahasiswa/i se perbimbingan serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

Palembang, 28 Februari 2025

Mohammad Rifqi Basthomi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS.....	10
A. Kajian Kepustakaan	10
B. Kerangka Pemikiran.....	26
C. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasionalisasi Variabel	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil.....	43
B. Pembahasan.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Simpulan.....	72
B.Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Realisasi Pendapatan.....	3
Tabel I.2 Data Pra-Riset.....	5
Tabel I.3 Data Pra-Riset Terhadap Variabel Kinerja.....	6
Tabel I.4 Data Pra-Riset Terhadap Variabel Kepemimpinan.....	7
Tabel I.5 Data Pra-Riset Terhadap Variabel Loyalitas.....	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	30
Tabel III.2 Data Jumlah Karyawan.....	32
Tabel IV.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel IV.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV.6 Uji Validitas Kepemimpinan.....	49
Tabel IV.7 Uji Validitas Loyalitas.....	50
Tabel IV.8 Uji Realibilitas.....	51
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	55
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas.....	59
Tabel IV.12 Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel IV.13 Hasil Uji F.....	64
Tabel IV.14 Hasil Uji T.....	65
Tabel IV.15 Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	26
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Kartu Bimbingan Aktivitas
- Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Uji validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X1)
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas (X2)
- Lampiran : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi t
- Lampiran : Sertifikat SKPI
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran : Biodata
- Lampiran : Hasil Cek Plagiasi

ABSTRAK

Mohammad Rifqi Basthomi/ 212019161/Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian $Y = 1,985 + 0,724X_1 + 0,184X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $117,258 > 2,41$. Sedangkan secara parsial kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} kepemimpinan $9,664 > t_{tabel}$ $1,67469$. Nilai t_{hitung} loyalitas $2,286 > t_{tabel}$ $1,67469$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang sebesar 81,2%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Loyalitas dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Mohammad Rifqi Basthomi/ 212019161/The Influence of Leadership and Loyalty on the Performance of Employees of Bank Rakyat Indonesia Palembang Branch

This study aims to determine the influence of leadership and loyalty on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia Palembang Branch. The number of samples in this study is 55 employees. The type of research used is associative research. The data needed in this study are primary data and secondary data. The data collection method used is a questionnaire. Data analysis uses quantitative qualitative data analysis. The analysis technique used in this study is multiple linear regression. The results of the study $Y = 1.985 + 0.724X_1 + 0.184X_2$. The results of the hypothesis test show that simultaneously leadership and loyalty have a positive effect on employee performance with an F value calculated $> F$ table which is $117,258 > 2.41$. Meanwhile, partially, leadership and loyalty have a positive effect on employee performance with a t -value of $9.664 > t$ table 1.67469 . The value t of the loyalty calculation is $2.286 > t$ table 1.67469 . The results of the determination coefficient show that the contribution of leadership and loyalty to the performance of Bank Rakyat Indonesia Palembang Branch employees is 81.2%.

Keywords: Leadership, Loyalty and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Dari sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan, karena menjadi faktor utama dalam keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan.

Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja dapat juga dimaksudkan sebagai hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan

semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya dan dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan dan keberhasilan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan diartikan oleh Mathis dan Jackson (Priansa, 2018:269) sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berasal dari kepemimpinan tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Khair (2019:74) menyatakan bahwasannya kepemimpinan adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain, bawahan, kelompok, mengarahkan tingkah laku orang lain dalam mencapai tujuan organisasi ataupun kelompok.

Faktor berikutnya yaitu loyalitas. Loyalitas adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seseorang pegawai terhadap perusahaannya. Menurut Hasibuan (2021:210) menyatakan loyalitas kerja adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia yang utamanya bergerak dalam sektor perbankan. Perusahaan ini beroperasi di bawah nama Bank BRI. Produk-produknya meliputi rekening

tabungan, giro, dan deposito. Perusahaan ini juga menawarkan beragam pinjaman, seperti pinjaman modal kerja dan pinjaman investasi. Selain perbankan konvensional, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) memiliki anak perusahaan lainnya BRI Remittance Co Ltd, yang menawarkan jasa pengiriman uang, PT. Pegadaian, yang bergerak di bidang gadai, PT. BRI Danareksa Sekuritas, yang bergerak di bidang sekuritas, BRI Life yang bergerak di bidang perlindungan hari tua, perlindungan jiwa dan kesehatan, asuransi pendidikan, dan BRI Finance yang bergerak di bidang pembiayaan, seperti: sewa guna usaha, investasi, dan modal kerja.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Beralamat di Jl. Kapten A. Rivai No.15, Sungai Pangeran, Ilir Timur. 1, Kota Palembang, Sumatra Selatan.

Tabel I.1

Realisasi Pendapatan Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang

2021-2024

Tahun	Pendapatan Laba Tahun Berjalan (Dalam Milyaran)	Target (Dalam Milyaran)	Realisasi (%)
2021	Rp 2,266,000,000,000	Rp 2,250,908,000	101%
2022	Rp 2,699,000,000,000	Rp 2,648,128,000	107%
2023	Rp 2,984,000,000,000	Rp 3,045,347,000	97%
2024	Rp 3,067,000,000,000	Rp 3,189,000,000	96%

Sumber: Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel I.1 diatas bahwa ditemukan hasil pendapatan selama tahun 2021-2024 mengalami peningkatan seperti tahun 2021 yang telah mencapai target 101% dan tahun 2022 yang telah mencapai target 107% sedangkan tahun

2023 mengalami penurunan dengan presentase 97% dan juga tahun 2024 mengalami penurunan dengan presentase 96%. Hal ini membuat peneliti ingin mencari informasi guna mengetahui apakah ada penyebab yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, maka peneliti melakukan pra-riset dan survey untuk menentukan judul skripsi yang akan dibuat oleh peneliti. Maka peneliti melakukan pra-riset dan survey terhadap 30 orang responden, sebagai berikut:

Tabel I.2**Data Pra-Riset Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang diharapkan Perusahaan	27	3
2	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam melakukan pekerjaan di Perusahaan	24	6
3	Karyawan bekerja sesuai dengan rancangan kerja yang di tetapkan Perusahaan	30	0
4	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam lingkungan Perusahaan	30	0
5	Karyawan bekerja dengan sungguh- sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tetapkan perusahaan	10	20
6	Pemimpin memberikan contoh yang baik bagi karyawan	26	4
7	Pemimpin bersikap tegas kepada karyawan yang kurang disiplin	6	24
8	Karyawan memiliki budaya senyum, sapa, salam kepada rekan kerja, pemimpin, dan nasabah	29	1
9	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh pemimpin	9	21
10	Kebersihan tempat kerja terjaga sehingga membuat nyaman	30	0
11	Karyawan bersedia dipindahkan ke cabang- cabang lain berdasarkan perintah pemimpin	5	25
12	karyawan menaati peraturan yang berlaku di Perusahaan	30	0
13	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan Perusahaan	21	9

Sumber: Survey Peneliti, 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.2 dapat dilihat bahwa 3 pernyataan yang mewakili indikator variabel kepemimpinan dan 1 pernyataan yang mewakili

indikator variabel loyalitas, untuk itu peneliti melakukan pembuktian melalui pra-riset dan survey dengan menggunakan indikator variabel kepemimpinan dan indikator variabel loyalitas terhadap 30 orang responden, sebagai berikut:

Tabel I.3
Data Pra-Riset Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan	13	17
2	Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	25	5
3	Karyawan memiliki tingkat kejujuran yang tinggi	25	5
4	Karyawan menjaga ketepatan waktu dalam pekerjaan	11	19
5	Karyawan dapat bekerja secara individu	12	18
6	Karyawan menjaga kesempurnaan hasil pekerjaan	19	11
7	Karyawan memiliki inisiatif kerja yang tinggi	17	13
8	Karyawan tertib terhadap kewajiban, peraturan dan nilai-nilai yang ada di perusahaan	18	12

Sumber : Survey Peneliti, 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.3 dapat dijelaskan bahwa 6 pernyataan yang mewakili indikator dari variabel kinerja karyawan menunjukkan permasalahan terjadi pada beberapa indikator antara lain

Karyawan menyatakan belum mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan, karyawan menyatakan belum menjaga ketepatan waktu, karyawan menyatakan belum mampu bekerja secara individu.

Tabel I.4
Data Pra-Riset Terhadap Variabel Kepemimpinan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pemimpin memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan	10	20
2	Pemimpin mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan dalam bekerja	13	17
3	Pemimpin mampu bekerja sesuai visi dan misi perusahaan	18	12
4	Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat	18	12
5	Pemimpin mampu menjaga suasana kondusif dalam bekerja	6	24

Sumber: Survey Peneliti, 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.4 dapat dijelaskan bahwa 5 pernyataan yang mewakili indikator dari variabel kepemimpinan menunjukkan permasalahan terjadi pada beberapa indikator antara lain

Karyawan menyatakan pemimpin belum memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan, karyawan menyatakan pemimpin belum mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan dalam bekerja, karyawan menyatakan pemimpin belum mampu menjaga suasana kondusif dalam bekerja.

Tabel I.5
Data Pra-Riset Terhadap Variabel Loyalitas Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan menerapkan kebijakan yang telah ditetapkan di perusahaan	11	19
2	Karyawan bersedia mengambil resiko disetiap tugas yang diberikan	13	17
3	Karyawan mampu bekerja sama baik dengan karyawan lain	20	10
4	Karyawan mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan dengan kepentingan pribadi	12	18
5	Karyawan menjaga hubungan baik karyawan lain	27	3

Sumber: Survey Peneliti, 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.5 dapat dijelaskan bahwa 5 pernyataan yang mewakili indikator dari variabel loyalitas menunjukkan permasalahan terjadi pada beberapa indikator antara lain

Karyawan belum menerapkan kebijakan yang telah ditetapkan di perusahaan, karyawan belum bersedia mengambil resiko disetiap tugas yang diberikan, karyawan belum mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi.

Berdasarkan uraian di atas yang didukung dari beberapa fenomena yang di temukan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian Bagi Bank Rakyat Indonesia Cabang Kota Palembang, agar dapat menjadi tolak ukur dalam tercapainya visi dan misi.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldrianto, Muhammad. 2016. *Skripsi Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kospermindo di Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin : Makassar
- Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Tulungagung. *Repository Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah, Tulungagung*
- Asiani, Yasinta (2021) Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Rasyid. *Repository Universitas Mercu buana*.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pramedia Group (Divisi Kencana).
- Baharuddin, Nurfadillah (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank. *Repository Universitas Hasanuddin*
- Diah Isnaini Asiati, dkk (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Elvira, Putri Ayu. 2021. Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Medan. *Repository Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Hasibuan, M. S. P (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210.DOI:<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Hasan, Iqbal (2017) *Statistik II*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Khair, H (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.
- Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108.

- Lubis, Nurul Auni. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia, TBK Cabang Medan. *Reporsitory Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Priansa, Doni Juni (2018) Perencanaan Dan Pengembangan SDM. CV Alfabeta Bandung.
- Robbins dan Judge (2011) Perilaku Organisasi (Edisi Duabelas), Penerbit Salemba
- Runtu, Julius (2020) Indikator Loyalitas Karyawan. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II
- Riyanti, V. dan Kasmiruddin (2017) Hubungan Kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Pramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 1-14.
- Rostini, H. A (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Sudarmanto (2015) Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sunyoto, Danang (2015) Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cempaka Putih
- Suharto dan Cahyo. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Privinsi Jawa Tengah, Vol 1 no 1(1), 23.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Metedologi Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Terry, George dan Leslie W. Rue (2010) Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara