

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN PERUSAHAAN SERTA DAMPAKNYA
PADA PRODUKTIVITAS KERJA DI BANK SUMSEL
CABANG PEMBANTU KM 12**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : ADE NURMALA SARI
NPM : 214641001
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

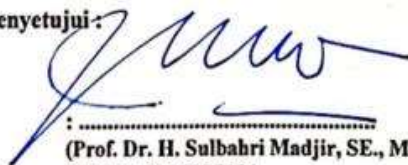
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN PERUSAHAAN SERTA DAMPAKNYA PADA
PRODUKTIVITAS KERJA DI BANK SUMSEL CABANG
PEMBANTU KM 12**

Nama : ADE NURMALA SARI
NPM : 214641001
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Perusahaan Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel
Cabang : Pembantu Km 12

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 22/03/23 Pembimbing I



(Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM)
NIDN : 0016035101

Tanggal 18/3/23 Pembimbing II



(Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si)
NIDN : 0110117204

Mengetahui :



Dr. Misy Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 28/03/2023

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

Tanggal 27/03/23



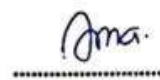
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN PERUSAHAAN SERTA DAMPAKNYA PADA
PRODUKTIVITAS KERJA DI BANK SUMSEL CABANG
PEMBANTU KM 12**


**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti**

**Nama : ADE NURMALA SARI
NPM : 214641001
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM NIDN : 0016035101	<u>22/03/2023</u>	
Anggota Penguji :		
1. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si NIDN : 0110117204	<u>13/3/23</u>	
2. Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si NIDN : 0201018001	<u>18/03/2023</u>	

Mengetahui :

Palembang, 28/03/2023
Dekan FEB

**Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401**

Palembang, 27/03/2023
Kaprod MM

**Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
NIDN : 0214038501**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Perusahaan Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya
9. Suami yang mendukung dan membantu menjaga anak- anak tercinta semoga anak- anak besar nanti bisa mengenyam pendidikan tertinggi
10. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2023

Penulis

ABSTRAK

ADE NURMALA SARI, Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Perusahaan Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12, dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM dan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Perusahaan Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 baik secara langsung maupun secara tidak langsung. populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 yang berjumlah 49 Pegawai, Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 49 Pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepemimpinan Transaksional (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen Perusahaan (Y) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar $2,472 \geq 1,96$, Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Perusahaan (Y) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar $3,194 \geq 1,96$, Kepemimpinan Transaksional (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Z) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar $2,681 \geq 1,96$, Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Z) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar $2,658 \geq 1,96$, Komitmen Perusahaan (Y) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Z). terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar $3,415 \geq 1,96$, Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Komitmen Perusahaan Sebagai Variabel Intervening atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar $1,982 \geq 1,96$, Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Komitmen Perusahaan Sebagai Variabel Intervening atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar $2,339 \geq 1,96$. Nilai R^2 untuk variabel laten Komitmen Perusahaan sebagai variabel mediasi sebesar 0,906, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Komitmen Perusahaan Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kepemimpinan Transaksional, dan Kepemimpinan Transformasional) sebesar 90,6% sedangkan sisanya sebesar 9,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R^2 untuk variabel laten Produktivitas Kerja sebesar 0,958 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 95,8% sedangkan sisanya sebesar 4,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Bagi organisasi terkait yaitu Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12, diantaranya disarankan untuk lebih meningkatkan lagi produktivitas kerja yang sudah ada sekarang ini terutama *indikator* yang masih rendah yaitu pegawai berusaha berkata jujur jika ada kesalahan dalam pekerjaan, selain itu kepemimpinan transaksional juga terdapat *indikator* yang masih rendah yaitu pimpinan selalu memantau kesalahan yang pegawai lakukan dalam bekerja, Begitu juga dengan kepemimpinan transformasional, mempunyai *indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan yaitu pegawai mempunyai ide-ide baru dan pegawai selalu memuji karyawan ketika mereka mengerjakan pekerjaan dengan baik, Selain itu komitmen perusahaan juga memiliki *indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan yaitu pegawai menunjukkan loyalitas kepada perusahaan ini merupakan hal yang penting

Kata kunci : Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Perusahaan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

ADE NURMALA SARI, *The Influence of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Corporate Commitment and Their Impact on Work Productivity at Bank Sumsel Sub-Branch KM 12, under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM and Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Sc*

This study aims to determine and prove the effect of transactional leadership and transformational leadership on corporate commitment and its impact on work productivity at Bank Sumsel, KM 12 sub-branch, either directly or indirectly. The population of this study were all employees of Bank Sumsel Sub-Branch KM 12, totaling 49 employees. In this study, researchers used saturated sampling, namely the technique of determining the sample by using the entire population as the research sample. So in this study the number of samples used is as many as 49 employees as the research sample. Data analysis used in this study is to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that Transactional Leadership (X1) has an effect on Corporate Commitment (Y) as seen from the T-Statistics value of $2.472 \geq 1.96$, Transformational Leadership (X2) has an effect on Corporate Commitment (Y) as seen from the T-Statistics value of $3.194 \geq 1.96$, Transactional Leadership (X1) has an effect on Work Productivity (Z) as seen from the T-Statistics value of $2.681 \geq 1.96$, Transformational Leadership (X2) has an effect on Employee Work Productivity (Z) as seen from the T-Statistics value of $2.658 \geq 1.96$, Company Commitment (Y) affects Employee Work Productivity (Z), it can be seen from the T-Statistics value of $3.415 \geq 1.96$, Transactional Leadership on Employee Work Productivity of Bank Sumsel Sub-Branch KM 12 has an indirect effect with the Company's Commitment as an Intervening Variable or intermediary variable as evidenced by a T-Statistic value of $1.982 \geq 1.96$, Transformational Leadership on Employee Work Productivity of Bank Sumsel Sub-Branch KM 12 has an indirect effect on Company Commitment as an Intervening Variable or intermediary variable as evidenced by the T-Statistic value of $2.339 \geq 1.96$. The R² value for the latent variable Corporate Commitment as a mediating variable is 0.906, which means that this value identifies that variations in Employee Corporate Commitment can be explained by exogenous latent variables (Transactional Leadership and Transformational Leadership) of 90.6% while the remaining 9.4% is explained by other variables. The R² value for the latent variable Work Productivity is 0.958, which means that this value identifies that variations in Work Productivity can be explained by exogenous variables of 95.8% while the remaining 4.2% is explained by variables not present in the study.

For related organizations, namely Bank Sumsel KM 12 Sub-Branch, among others it is suggested to further increase the existing work productivity, especially the indicators that are still low, namely employees trying to tell the truth if there are mistakes in work, besides that transactional leadership also has indicators that are still low namely the leadership always monitors the mistakes that employees make at work, Likewise with transformational leadership, having indicators that are still low need to be optimized, namely employees have new ideas and employees always praise employees when they do a good job. In addition, company commitment also has indicators which is still low needs to be optimized, namely employees showing loyalty to this company is important

Keywords: Transactional Leadership, Transformational Leadership, Company Commitment, Work Productivity

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Nurmala Sari

NPM : 214641001

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Perusahaan Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 27/03/2023

Yang menyatakan,



Ade Nurmala Sari

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS Error! Bookmark not defined.	
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS Error! Bookmark not defined.	
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	13
A. Latar Belakang Masalah	13
B. Identifikasi Masalah.....	20
C. Pembatasan Masalah.....	21
D. Perumusan Masalah	21
E. Tujuan Penelitian	22
F. Kegunaan Hasil Penelitian.....	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Teoritis	Error! Bookmark not defined.
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan.....	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Berpikir.....	Error! Bookmark not defined.

D. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	Error! Bookmark not defined.
C. Rancangan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel..	Error! Bookmark not defined.
E. Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
F. Hipotesis Statistika	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Hasil Analisis	Error! Bookmark not defined.
B. Pembahasan Hasil	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
defined.	
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Implikasi Kebijakan.....	Error! Bookmark not defined.
C. Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	24
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Data Produktivitas Kerja Karyawan Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 2021	15
Tabel 1. 2 Ketentuan Grade Kinerja Karyawan Tahun 2021	16
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Relevan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Produktivitas Kerja ..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komitmen Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Transaksional.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 6 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic.....	Error! Bookmark not defined.

No table of figures entries found.

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	Error! Bookmark not defined.

Gambar 3. 1 Hubungan Struktural antara X1, X2, dan Y terhadap Z **Error!**

Bookmark not defined.

No table of figures entries found.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis di dunia perbankan akhir-akhir ini semakin ketat. Hal ini ditandainya dengan semakin banyaknya produk-produk perbankan yang diciptakan dari masing-masing bank tersebut, tujuan utamanya adalah untuk memberikan kemudahan bagi pelanggan untuk bertransaksi. Sebuah bank yang tidak mampu memberikan pelayanan, fasilitas yang memuaskan pelanggan kemungkinan besar bank tersebut akan kalah dalam persaingan dan pada akhirnya akan bangkrut.

Untuk memenangkan persaingan di dunia perbankan sangatlah dibutuhkan karyawan yang memiliki daya inovatif, kreatif, disiplin dan loyal terhadap perusahaan. Karyawan seperti ini akan mempunyai ide-ide, konsep yang cemerlang dalam menjalankan perusahaan. Peran pemimpin sangatlah besar dalam mewujudkan karyawan yang memiliki kreatifitas yang tinggi, karena karyawan seperti ini tidak akan hadir begitu saja dalam perusahaan. Kemampuan pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya untuk memotivasi karyawan dalam bekerja adalah kunci penting bagi kemajuan perusahaan (Prasetyaningtyas, Raharjo, & Afrianty, 2020).

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik secara perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu

tujuan tertentu yang telah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan. (Jostanlie De Son Bogar, David Saerang & Hendra Tawas, 2018)

Bank Sumsel Babel adalah salah satu bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan dan terjadi perubahan nama pada tahun 2009, “Bank Sumsel” menjadi Bank Sumsel Babel. PT. Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 merupakan kantor cabang yang beralamat di jalan Lintas Palembang – Jambi Kelurahan Alang-Alang Lebar, Kecamatan Sukarami , Palembang, Sumatera Selatan. Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 memiliki satu pemimpin cabang yang pada prakteknya dapat mengendalikan semua kinerja karyawannya dengan maksimal baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun kenyataan dilapangan menunjukkan kepuasan karyawan atas kepemimpinan menurun dari tahun ke tahun, serta Produktivitas Kerja karyawan belum mencapai angka yang diinginkan dan cenderung kurang stabil.

Dari data yang didapat juga menunjukkan tidak adanya karyawan yang masuk dalam kategori penilaian istimewa. Hal-hal serupa tentunya juga menjadi rubik permasalahan bagi Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12. Sebagai bentuk penilaian kinerja karyawannya, Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 telah menerapkan rekapitulasi penilaian produktivitas kerja dalam perusahaannya. Berikut ini adalah data rata-rata yang sudah dikalkulasikan penilaian produktivitas kerja karyawan Tahun 2020.

Tabel 1. 1
Data Produktivitas Kerja Karyawan
Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 2021

Bulan	Rata- Rata Nilai Produktivitas Kerja	Total Grade
Januari	321	CB
Februari	255	C
Maret	117	K
April	162	K
Mei	102	K
Juni	280	C
Juli	271	C
Agustus	266	C
September	198	K
Oktober	122	K
November	119	K
Desember	114	K

Sumber: Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12, 2022

Dari Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa rata-rata nilai produktivitas kerja karyawan dari bulan januari sampai bulan Desember 2021 berfluktuatif dan kurang dari target pencapaian yang diinginkan pada Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12. Dari grade yang ditunjukkan terlihat bahwa terjadi penurunan drastis pada rata-rata produktivitas kerja karyawannya dengan mendapatkan grade K atau Kurang. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah yang terjadi pada Produktivitas kerja

karyawannya. Diperlukan rata-rata yang lebih dari target pencapaian setiap bulannya untuk menunjang Produktivitas kerja karyawan. Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 menentukan grade suatu kinerja karyawan berdasarkan ketentuan pada tabel 1.2

Tabel 1. 2
Ketentuan Grade Kinerja Karyawan Tahun 2021

SKOR	GRADE
199	K
299	C
399	CB
499	B
599	SB

Sumber: Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12, 2022

Selain itu masih ada masalah lain terlihat dari sering terjadi kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dalam waktu yang telah ditetapkan selesai namun kenyatannya keterlambatan penyelesaiannya jadi sering dijumpai. Hal ini pun pada akhirnya dapat diambil kesimpulan bahwasannya produktivitas kerja karyawan dapat menurun dikarenakan ketidaksiapan para karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang telah diembankan kepadanya, semua juga sangat berhubungan erat sekali dari yang memimpin karyawan karena kurangnya kemampuannya untuk bisa mengamati atau menemukan solusi terhadap kenyataan lingkungan kerja dan yang lebih lagi karena kurangnya komunikasi diantara pimpinan dan karyawan dimana seorang pemimpin adalah seorang yang bekerja dengan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai

Komitmen merupakan perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi. (Pratama & Mahayasa, 2020) Ada beberapa alasan mengapa komitmen Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 harus selalu ditingkatkan dan selalu terjaga. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan dalam organisasi, maka semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan dalam organisasi, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi, individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Kepemimpinan transaksional melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi (Syafi'i & Sarwoko, 2018). Kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan di mana seorang pemimpin cenderung memberikan arahan kepada bawahan, serta memberi imbalan dan hukuman atas kinerja mereka serta menitik beratkan pada perilaku untuk memandu pengikut mereka ke arah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. (Purnawati & Suparta, 2017). Karakteristik yang dapat dilihat dari kepemimpinan transaksional

antara lain: imbalan kontingen, manajemen berdasarkan pengecualian (aktif), manajemen berdasarkan pengecualian (pasif), Laissez-Faire dalam (Diwanti & Diana, 2020)

Faktor kepemimpinan juga diindikasikan menjadi salah satu faktor kurang optimalnya kinerja karyawan. dari hasil wawancara dengan karyawan Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12. Terlihat permasalahan masih kurangnya pimpinan dalam memberikan ketegasan didalam memimpin, sehingga banyak karyawan yang mengesampingkan tugasnya dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan lebih mementingkan kepentingan pribadinya. Dilihat dari seringnya karyawan yang terlambat datang dan mengutamakan kepentingan lain daripada tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan akan tetapi tidak adanya sanksi tegas yang diberikan kepada karyawan yang sering menunda pekerjaannya. Permasalahan lain juga pemimpin kurang dalam memenuhi imbalan kepada karyawannya ini terlihat dari karyawan yang sering berprestasi dalam kinerjanya dengan karyawan yang biasa-biasa saja akan tetapi kompensasi yang diberikan sama.

Kondisi di atas berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang ada. Kondisi tersebut mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan diperusahaan ini. Kuantitas pekerjaan yang harusnya dicapai tetapi tidak dicapai targetnya. Kuantitas karyawan yang ada tidak seimbang dengan kuantitas pekerjaan yang ada, sehingga ada beberapa karyawan yang harus menghadapi pekerjaan rangkap. Kondisi ini juga membuat pekerjaan tertunda atau tidak selesai pada waktunya. Masalah- masalah di atas itu juga membuat semangat kerja karyawan

menurun ditandai dengan ketidakpuasan atas balas jasa yang diterima dan karyawan sering jatuh sakit karena kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dilakukan oleh kepala cabang dengan memberikan motivasi yang inspiratif dan pengaruh yang ideal diantaranya melalui briefing yang dilakukan setiap hari sebelum para pegawai melakukan pekerjaannya. Briefing tersebut dilakukan untuk melakukan evaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan pada hari sebelumnya dan kekurangan yang dihadapi sehingga tidak terjadi lagi pada hari berikutnya. Melalui briefing pagi ini, pegawai dapat menyampaikan aspirasi dan gagasan baru sehingga memberikan usulan untuk mengambil suatu keputusan. Selain itu pemimpin juga memberdayakan kemampuan para pegawai dengan memberikan stimulasi intelektual dan memperhatikan pegawai sebagai individu yang berbeda

Terdapat fakta dilapangan bahwa terdapat banyak pimpinan di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 dan mereka memiliki tujuan yang sama akan tetapi mereka memiliki perilaku serta sifat yang berbeda, hal tersebut dapat di nilai secara langsung oleh karyawan yang dibawahinya. Atasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama dalam pengambilan keputusan. Berawal dari ketidak mampuan atasan dalam membawa karyawan kepada tujuan perusahaan yang membuat banyak keluhan dari karyawan kepada atasan

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan***

Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Perusahaan Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12”.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Perusahaan Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 antara lain :

1. Produktivitas Kerja karyawan belum mencapai angka yang diinginkan dan cenderung kurang stabil
2. Rendahnya Komitmen perusahaan terlihat dari karyawan yang sering berprestasi dalam kinerjanya dengan karyawan yang biasa-biasa saja akan tetapi kompensasi yang diberikan sama
3. Belum optimalnya Kepemimpinan transaksional terlihat dari kurangnya pimpinan dalam memberikan ketegasan didalam memimpin, sehingga banyak karyawan yang mengesampingkan tugasnya dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan lebih mementingkan kepentingan pribadinya
4. Belum optimalnya Kepemimpinan transformasional terlihat dari ketidak mampuan atasan dalam membawa karyawan kepada tujuan perusahaan yang membuat banyak keluhan dari karyawan kepada atasan

5. Sering terjadi kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dalam waktu yang telah ditetapkan selesai namun kenyatannya keterlambatan penyelesaiannya jadi sering dijumpai

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Perusahaan Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12*

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Perusahaan Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Perusahaan Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12?

4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12?
5. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Perusahaan terhadap Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Perusahaan Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12
2. Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Perusahaan Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12
3. Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12
4. Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12
5. Komitmen Perusahaan terhadap Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12.
2. Sebagai sumbangan bagi Di Bank Sumsel Cabang Pembantu KM 12 untuk lebih memperhatikan Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga Produktivitas Kerja benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Secara teoritis :
 - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional dengan Produktivitas Kerja.
 - b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsari Dewi, Putu Indah. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan pemberdayaan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 4, No. 1
- Agestina Medhasari, Anita Silviana. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Outbound Call Di PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung. *E-Proceeding of Management*. Vol. 5, No. 2.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewi, Desilia Purnama & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Dudung Abdullah. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Psikologis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*. Vol. 1, No. 1
- Dyah Piklanti Diwanti, Putry Diana Diana. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. 2, No. 2
- Dyah Piklanti Diwanti, Putry Diana. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. 2, No. 2
- Eny Purnawati, Gede Suparta & Suyatna Yasa. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 4, No. 2
- Ghozali, Imam. (2011). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif Dengan PLS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harris, Alam, & Wibowo. (2017). Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Keterlambatan Pelaksanaan Proyek Konstruksi Bangunan. *Jurnal Tecnoscienza*. Vol. 2 No. 1
- Haryono, Siswoyo. (2016). *Metode SEM Amos Lisrel PLS*. Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.
- Husein, Ananda Sabil. (2015). "Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan PLS dengan SmartPLS 3.0." Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Brawijaya.
- I Gede Agus Ari Eka Budi Pratama, I Wayan Surtha & I Gede Aryana Mahayasa. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Jurnal Juima*. Vol. 3, No. 1.
- Imam Syafi'I & Endi Sarwoko. (2018). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal MBR (Management and Business Review)*. Vol. 2, No. 2.
- Jostanlie De Son Bogar, David Saerang & Hendra Tawas. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau-Tagulandang-Baro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 6, No. 1
- Kaswan, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM*. Yogyakarta: Andi
- Laela Apriyanti & Romli. (2022). Gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi pekerja berpengaruh pada peningkatan produktivitas karyawan PT. Adikarya Inti Solusi. *Jurnal Mediastima*. Vol. 28, No. 2
- Lamidi. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Perusahaan Dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Swasta Di Pku Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 9, No. 1
- Lismarita, & Abdilah, Muhammad Rasyid Oemar. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas. *Ejournal.Kompetif.Com*. Vol. 1, No. 1

- Lismarita, Muhammad Rasyid Abdillaha dan Fahmi Oemar. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen perusahaan dan Motivasi Pegawai. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*. Vol. 9, No. 1
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). Bumi aksara.
- Marissa Yuliani. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pt Akindo Karya Gemilang). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. Vol. 16, No. 1
- Marissa Yuliani. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Etos Kerjaterhadap Komitmen Perusahaan (Studi Kasus Ptakindo Karya Gemilang). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. Vol. 16, No. 1
- Martin Zebua. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Coca-Cola Cabang Malang. *jurnal Media Mahardhika*. Vol. 15, No. 3
- Naidah, Nursantiawati Musa. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makasar. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 12, No. 2.
- Nisak Ruwah Ibnatur Husnul, Eka, Prima Sadewa, Ajimat, Listiya Ike Purnomo. (2020). *Statistik Deskriptif*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Nurdin & Rohendi. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Produktivitas Kerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen SDM*. Vol. 4, No. 1
- Prasetyaningtyas, Raharjo, & Afrianty. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap knowledge sharing dan kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 23, No. 2.
- Priehadi Dhasa Eka, Dominicus Angga Wibowo. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri TBK Unit RRCCR 2 Jakarta Pusat. *Jurnal Perkusi*. Vol. 1, No. 4
- Putu, & Astiti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan Dan Aplikasi*. Denpasar : Unmas Cv. Noah Aletheia.

- Setyadi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah. Samarinda : Haura Publishing.
- Siswatiningsih, Raharjo & Prasetya. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Produktivitas Kerja. Jurnal Bisnis Dan Manajemen. Vol. 5, No. 2
- Situmorang, Syafrizal Helmi & Muslich Lutfi, (2014). Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Edisi 2. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: Alfabeta.
- Supranto. (2004). Analisis multivariat : Arti dan Interpretasi. In Analisis multivariat : arti dan interpretasi. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Surbakah, & Yusnita. (2019). Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Prakarsa Tiga Wiratama. Jurnal Manajemen. Vol. 2, No. 7
- Syarif, Darman & Ria Mardiana Yusuf. (2018). Komitmen Organisasi. Makasar: CV Nas Media Pustaka.