

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT BANK PANIN MENTENG PRADA JAKARTA PUSAT

Surti Wardani

dosen02849@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat pada divisi marketing. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif asosiatif kausal. Sampel pada penelitian ini adalah 85 orang karyawan divisi marketing, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode uji statistik dan pengolahan data di buat dengan aplikasi SPSS 26. Uji kelayakan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji parsial (uji t) dimana hasil dari thitung > ttabel yaitu (6,140 > 1,989) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig.<0,05 atau (0,000<0,05 Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji parsial (uji t) dimana hasil dari thitung > ttabel yaitu (8,508 > 1,989) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.<0,05 atau (0,000<0,05. Kemudian kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini terbukti dari hasil uji simultan (uji F) dimana hasil Fhitung > Ftabel yaitu (40,049 > 3,11), hal ini juga di perkuat dengan *p value* <Sig. 0,05 atau (0,000<0,05).

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership and work motivation on employee productivity at Bank Panin Menteng Prada Central Jakarta in the marketing division. The research method used in this research is causal associative quantitative technique. The sample in this study were 85 employees of the marketing division, using the saturated sample technique. The statistical test method and data processing were made using the SPSS 26 application. The feasibility test of the data used the validity test, reliability test and classical assumption test. The data analysis technique used simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation test, determination test and hypothesis testing. The results of this study are transformational leadership has a positive and significant effect on employee productivity, this is evident from the results of the partial test (t test) where the results of tcount > ttable are (6,140 > 1,989). (0.000<0.05 Work motivation also have a positive and significant effect on employee productivity, this is evident from the results of the partial test (t-test) where the results of tcount > ttable (8.508 > 1.899) this is also strengthened by the value of Sig. <0 .05 or (0.000 <0.05. Then transformational leadership and work motivation simultaneously have a positive and significant influence, this is evident from the results of the simultaneous test (F test) where the results of Fcount > Ftable are (40.049 > 3.11), this is also strengthened by p value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05).

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation and Employee Productivity

Submitted: Februari 2024, **Accepted:** 1 **Published:** 1

E-ISSN: ... , Website: http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Ilmu_Komunikasi/

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini perkembangan pengetahuan dan teknologi sangat pesat sehingga membawa perubahan besar dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk mengoptimalkan fungsi manajemennya agar mampu bertahan pada sektor usahanya. Dimana fungsi manajemen tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Di samping itu, perubahan tersebut juga menuntut perusahaan untuk senantiasa mampu untuk menyesuaikan diri dan bertahan dalam membangun perusahaan sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi zaman sekarang. Jika perusahaan tidak dapat menyesuaikan diri maka akan banyak kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut.

Perusahaan merupakan suatu kumpulan dari fungsi-fungsi manajemen dan juga kumpulan dari orang-orang yang terlibat dalam suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam prakteknya, perusahaan membutuhkan sumber daya untuk menjalankan kegiatan bisnis. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat di kategorikan menjadi enam tipe sumber daya, yaitu *man* (manusia), *money* (financial), *material* (fisik), *machine* (teknologi), *methode* (metode), dan *market* (pasar). Perkataan sumber daya tidak hanya mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Perbankan merupakan salah satu penggerak perekonomian yang memiliki peranan penting dalam perkembangan ekonomi bangsa. Bank Panin merupakan salah satu bank konvensional di Indonesia yang perkembangannya cukup pesat di era globalisasi saat ini. Bank Panin sedang berusaha meningkatkan produktivitas karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Pada tanggal 18 September 2012 Bank Panin membuka cabang utama di Menteng Prada Jakarta Pusat, Bank Panin Menteng prada menjadi pusat kredit di seluruh Indonesia yang tugasnya menyalurkan kredit pada nasabah.

Salah satu sumber daya yang diperlukan untuk mengelola kegiatan bisnis suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi sangat penting peranannya karena tanpa unsur ini perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, tentunya akan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam perusahaan.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan seringkali mengalami berbagai macam hambatan dalam mengatur karyawan, dikarenakan karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus bisa mengatur dan memotivasi karyawan secara tepat agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Marketing adalah ujung tombak suatu bisnis, untung ruginya bisnis dapat dilihat dari proses marketingnya. Orientasi kerja marketing yang utama terletak pada pelanggan, kepuasan pelanggan adalah tujuan utama marketing harus bekerja sebaik mungkin agar dapat memberikan keuntungan yang besar pada bisnis. Strategi yang di ambil juga harus tepat agar bisnis tidak mengalami kerugian.

Perlu peranan dari pimpinan untuk mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui peningkatan produktivitas karyawan. Untuk itulah fungsi kepemimpinan dalam organisasi sangat penting, karena kepemimpinan

merupakan bagian tersendiri dari manajemen.

Bagaimanapun juga, kemampuan seorang manajer untuk memimpin secara efektif akan mempengaruhi kemampuannya dalam mengelola serta kemampuan dalam mempengaruhi perilaku karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan peningkatan kinerja. Seperti yang dikemukakan Menurut Sutrisno (2014:219), Fungsi pemimpin dalam organisasi seringkali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam, antara lain : macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Kepemimpinan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Sehingga kepemimpinan sangat mempengaruhi setiap kegiatan yang memberikan keberhasilan untuk semua hal yang potensial bagi organisasi. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung dari peran pemimpin. Dari beberapa tipe kepemimpinan yang akan menjadi variabel dalam penelitian ini adalah tipe kepemimpinan transformasional.

Menurut Robbins dalam Awaludin (2017:3) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menginspirasi, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki kharisma. Ketika pemimpin transformasional melaksanakan tugasnya, mereka mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikutnya dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan berdasar atas emosi, seperti misalnya, keserakahan, kecemburuan atau kebencian. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan pada mereka. Semakin pandai pemimpin transformasional tersebut melaksanakan peranannya, maka akan semakin cepat pula tujuan dari organisasi dapat tercapai, yaitu melalui peningkatan produktivitas kerja yang dapat dicapai karyawan.

Setiap usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan harus selalu memanfaatkan teori motivasi. Hal ini disebabkan karena motivasi menyangkut perilaku atau lebih khususnya menyangkut pada sebuah perilaku yang diarahkan. Teori motivasi dapat digunakan oleh para manajer atau pimpinan pada suatu organisasi untuk memberikan motivasi kepada karyawannya antara lain adalah teori Frederick Herzberg yang dikenal dengan model dua faktor. Menurut para ahli motivasi kerja Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah

faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Oleh karenanya dalam memberikan motivasi haruslah diselidiki, faktor manakah yang lebih ampuh untuk diterapkan dan ditekankan menjadi daya perangsang bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemahaman dan pemenuhan dari dua faktor tersebut, diharapkan mampu menjadi daya perangsang khususnya kepada karyawan agar nantinya produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sehingga karyawan bisa bekerja dengan segiat-giatnya serta tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Produktivitas kerja sangat diperlukan pada sebuah perusahaan, untuk mencapai target serta untuk menjaga perusahaan agar tetap stabil. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting untuk diperhatikan. Produktivitas kerja karyawan akan berkaitan dengan bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Apabila kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan harapan karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik. Sedangkan motivasi merupakan pendorong bagi seseorang untuk bekerja. Sehingga semakin tinggi kepercayaan seorang karyawan terhadap pemimpinnya serta tingginya motivasi dari karyawan untuk bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang ditunjukkannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja**

Terhadap Produktivitas Karyawan PT Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat di antaranya kepada:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan evaluasi dan motivasi untuk perubahan dalam sistem kerja yang nanti nya akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Pihak Perguruan Tinggi
Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi penulis sebagai tambahan pengetahuan, dan wawasan teoritis tentang aspek-aspek kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan, khususnya yang terkait dengan kajian sejenis di Bank Panin.
3. Bagi Peneliti
Temuan ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman serta menambah wawasan bagi penulis mengenai manajemen sumber daya manusia secara nyata, khususnya yang menyangkut tentang bagaimana kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan dimana penulis bekerja.
4. Bagi Pembaca
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa. Dengan demikian jika itu terjadi, peneliti lain dapat membantu melanjutkan dan mengevaluasi hasil penelitian ini agar menjadi lebih baik dalam beberapa hal dan dapat menjadi solusi bagi setiap permasalahan yang di alami perusahaan lainnya.

Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2016:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi,

pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.”

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual.

2.1.2 Pengertian Manajemen

Menurut Handoko (2012:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari berbagai macam pendapat mengenai manajemen, maka dapat

disimpulkan definisi manajemen sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

2.1.3 Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:218) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”.

Menurut Fahmi (2016:122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Kepemimpinan merupakan suatu unsur yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi, karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan bukanlah suatu tugas yang mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bisa di katakan, bahwa sukses atau tidaknya suatu tujuan organisasi dipengaruhi oleh kualitas dan tipe kepemimpinan.

2.1.4 Kepemimpinan Transaksional

Menurut Robbins & Judge (2013:383) Kepemimpinan Transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi pengikut mereka kearah tujuan yang diterapkan dengan menjelaskan peran dan persyaratan tugas.

Menurut Siagian (2014) Kepemimpinan Transaksional adalah

pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan.

Menurut Burns di dalam Odumeru & Ifeanyi (2013:359) Kepemimpinan Transaksional adalah para pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan Transaksional adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dengan menawarkan imbalan atau akibat kontribusi yang diberikan oleh anggota kepada organisasi.

2.1.5 Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Wibowo,2017) Kepemimpinan Transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut.

Menurut teori Bass dalam Yukl (2015:316) Kepemimpinan transformasional adalah kondisi dimana para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan membangkitkan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada awalnya di harapkan dari mereka. Pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka di bandingkan dengan kepentingan pribadi, dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Menurut (Robbins dan Judge,2013) Kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka

sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat memberikan inspirasi, mempunyai pengaruh, dan dapat memberikan motivasi kepada pengikutnya agar dapat bekerja secara produktif dengan mengesampingkan kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Indra Haris (2015) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Menurut Emron Edison dkk (2016, 98-99) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap

permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.

3. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
4. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.1.6 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut McShane dan Van Glinow, dalam Wibowo (2017:80), indikator dari kepemimpinan transformasional yaitu:

1. *Develop a strategic vision*, membangun visi strategis. Pemimpin transformasional menimbulkan visi masa depan perusahaan yang mengikat pekerja untuk mencapai sasaran yang mungkin tidak mereka pikir.
2. *Communicate the vision*, mengkomunikasikan visi. Apabila visi adalah substansi kepemimpinan transformasional, mengkomunikasikan visi adalah merupakan proses. Kualitas kepemimpinan yang paling penting adalah tentang bagaimana pemimpin dapat membangun dan berbagai visi mereka untuk organisasi.
3. *Model the vision*, permodelan visi. Pemimpin transformasional tidak hanya berbicara tentang visi. Tetapi mereka menjadikannya. Mereka melakukan “*walk the walk*” dengan melangkah keluar dari kenyamanan eksekutif dan melakukan sesuatu yang mencerminkan visi.
4. *Build commitment to the vision*, membangun komitmen pada visi.

Menstransformasi visi ke dalam realitas memerlukan komitmen pekerja. Pemimpin transformasional membangun komitmen ini dengan beberapa cara, kata-kata, simbol, dan cerita membangun antuanisme yang memberi energi orang untuk menerima visi sebagai miliknya.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka produktivitas karyawan dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Produktivitas karyawan akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”.

Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”.

Dari beberapa motivasi kerja dapat disimpulkan adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang

akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Sehubungan dengan beberapa uraian tentang pengertian motivasi, terdapat beberapa teori motivasi berdasarkan sudut pandang dan latar belakang yang berbeda-beda, namun bermuatan sama, yaitu terkait dengan adanya dorongan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, di antaranya:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow
Teori motivasi Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017:94) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:
 - a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
 - b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 - d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
 - e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
2. Teori David McClelland

Teori McClelland menurut Mangkunegara (2017:325) mengatakan 3 poin, yaitu:

- a. Motivasi berprestasi
Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang.
- b. Motivasi berkuasa
Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi.
- c. Motivasi berafiliasi
Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas Jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi Kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi Kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari Atasan
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan Itu Sendiri
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.3 Produktivitas Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Pengertian Produktivitas kerja karyawan Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa

dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.3.2 Faktor Produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan

5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor-faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain:

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan/manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan/gaji
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan

baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan
Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan
Kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekarya. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan
Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap
Suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam

dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Gambaran Umum PT. Bank Panin Indonesia, Tbk

4.1.1 Sejarah Singkat Pendirian Bank Panin

PT Bank Panin Indonesia Tbk, atau Panin Bank didirikan dari penggabungan usaha Bank Kemakmuran, Bank Industri Djaja dan Bank Industri dan Dagang Indonesia pada 1971 dengan Akte No. 85 dibuat dihadapan Julian Nimrod Siregar gelar Mangaradja Namora S.H., Notaris di Jakarta.

Panin Bank melakukan penggabungan usaha dengan 4 bank swasta, yaitu PT Bank Lingga Harta, Bank Abadi Djaja, Bank Pembangunan Ekonomi dan Bank Pembangunan Sulawesi. Panin Bank meningkatkan pengembangan usahanya dan melakukan kerja sama dengan institusi keuangan internasional Dai-Ichi Kangyo Bank, Jepang, kemudian Credit Lyonnais Perancis, Westpac Banking Corporation Australia yang kemudian diambil alih oleh ANZ Banking Group.

Tahun 1982 merupakan tonggak penting dalam sejarah Panin Bank karena pada tahun itu, perusahaan melakukan penawaran saham perdana di Bursa Efek Indonesia. Aksi korporasi itu menjadikan Panin Bank sebagai bank pertama di Indonesia yang melantai di bursa saham dengan Kode PNBK. Panin Bank dapat terus tumbuh dan memantapkan operasionalnya meskipun diterpa oleh berbagai macam situasi perekonomian, salah satunya ialah saat krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada 1998. Panin Bank menjadi satu-satunya bank 10 besar yang masuk ke dalam kategori “A” sehingga tidak wajib mengikuti program rekapitalisasi yang dilakukan oleh pemerintah. Pasca krisis Panin Bank memperoleh peringkat sebagai Bank terbaik di Industri perbankan nasional dari Moody’s Investor Services pada 2001.

Panin Bank merangkum budaya perusahaan dan nilai-nilai kerja yang positif I CARE (*Integrity, Collaboration, Accountability, Respect dan Excellence*). Berlandaskan nilai-nilai tersebut, perusahaan berharap dapat mencapai visi dan misi yang ditetapkan yaitu menjadi Bank Komersial Terdepan dengan pertumbuhan kinerja yang berkesinambungan.

4.1.2 Visi , Misi, dan Struktur Organisasi PT. Bank Panin Indonesia, Tbk

1. Visi

Menjadi Bank pilihan utama bagi nasabah individu dan bisnis dengan kearifan lokal.

2. Misi

a. Menyediakan inovasi layanan dan produk yang sesuai kebutuhan nasabah dengan dukungan *digitally-enabled* dan keberlanjutan.

b. Meningkatkan taraf hidup masyarakat, ketahanan bisnis, dan pengaruh terhadap komunitas di lingkungan sekitar Bank.

c. Meningkatkan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan, terutama pemegang saham

Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 31,264 + 0,268 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 31,264 dapat diartikan jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) tidak ada, maka terdapat nilai Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 31,264 point. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,268 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel

Kepemimpinan Transformasional (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,268 ponit.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,140 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,989. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,140 > 1,989$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti dengan adanya perencanaan bertujuan untuk membuat strategi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan pengawasan bertujuan untuk memastikan seluruh pekerjaan bisa selesai tepat waktu, sehingga dengan adanya perencanaan dan pengawasan yang baik perusahaan akan berjalan secara maksimal.

Menurut Robbins dalam Awaludin (2017:3) Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Irmadhani Janis Khan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwotomo Surakarta” Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,147 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 2,030. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,147 > 2,030$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Wirda Lilia dengan judul “Pengaruh Kepimpinan Transformasional Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan” Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,793 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,658. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,793 > 1,658$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) Hal ini berarti hipotesis di terima yaitu : Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 20,464 + 0,528 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 20,464 dapat diartikan jika variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak ada, maka terdapat nilai Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 20,464 point. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,528 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,528 point.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,508 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,989. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,508 > 1,989$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dengan adanya pengarahan

bertujuan untuk menerapkan dan mengimplemantasikan kepemimpinan, bimbingan atau motivasi terhadap karyawan supaya bekerja secara nyaman, baik ,maksimal dan pengorganisasian bertujuan untuk perumusan masalah ,pembagian tugas pekerjaan, sehingga dengan adanya pengarahan dan pengorganisasian karyawan akan merasa lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Suwanto (2020:161) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Ni Putu Pradita Laksmiari dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan The Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit” Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,373 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 2,042. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,373 > 2,042$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) jadi dapat dapat di simpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan The Bunga Teratai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Suwanto dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Happy Restaurant di Bandung” Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,507 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,985. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,507 > 1,985$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas karyawan di terima, kesimpulan penelitian menyatakan motivasi muncul karena

adanya faktor internal yang berasal dari diri sendiri setiap individu dan faktor eksternal yang berasal dari luar individu itu sendiri yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak, untuk mencapai produktivitas karyawan dalam melaksanakan semua tugas nya maka peranan motivasilah yang sangat menentukan, baik motivasi dari dalam maupun dari luar.

4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pada Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 20,066 + 0,135 X_1 + 0,406 X_2$. Dari persamaan di atas nilai konstanta sebesar 20,066 diartikan sebagai apabila variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak di pertimbangkan maka Produktivitas Karyawan (Y) hanya akan bernilai 20,066 point. nilai Kepemimpinan Transformasional (X_1) 0,135 diartikan, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,135 point. Sedangkan nilai Motivasi Kerja (X_2) 0,406 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,406 point.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 20,084 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta nilai f_{tabel} pada tingkat kepercayaan sebesar 3,11. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($20,084 > 3,11$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank Panin Menteng Prada.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa fungsi manajemen di dalam perusahaan sangatlah penting, dengan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Kepemimpinan yang menerapkan fungsi manajemen di dalam perusahaan bisa memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Zuhrotun Nasyifah dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Zacky’s Collection di Kabupaten Kudus” Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 30,827 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta nilai f_{tabel} pada tingkat kepercayaan sebesar 3,145 Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($30,827 > 3,145$) dengan demikian Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama sama merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Ashar Arsyad dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bintang Sewu Sejahtera” Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 46,873 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta nilai f_{tabel} pada tingkat

kepercayaan sebesar 3,25. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($46,873 > 3,25$) dengan demikian pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, kesimpulan penelitian menyatakan kepemimpinan transformasional dan motivasi berdampak nyata terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, tentang kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Panin Menteng Prada, maka hal-hal yang dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi 0,312 dan uji hipotesis secara parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,140 > 1,989$. Nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi 0,439 dan uji hipotesis secara parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,058 > 1,989$. Nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).
3. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi 0,494 dan uji hipotesis secara simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $40,049 > 3,11$, Nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan peneliti yang ada diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan pada 1 divisi. Lebih baik jika sampel yang diambil meliputi seluruh divisi dari setiap lantai, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan hanya kuesioner, akan lebih baik bila ditambah data dari perusahaan, sehingga data yang diperoleh lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan saja. Padahal masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan, misalnya faktor transaksi, relasi, hubungan kerja, dan lain sebagainya.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi obyek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penilaian, dengan memperhatikan jumlah nilai variabel Kepemimpinan Transformasional, indikator terendah adalah no 10 dengan rata-rata skor 3,91 pada pernyataan “Kemampuan pimpinan atas ketersediannya mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami oleh karyawan”. Dari pernyataan tersebut, penulis menyarankan, sebaiknya pimpinan dapat meluangkan waktu untuk mendengarkan masukan dari karyawan terkait kesulitan yang mereka alami dalam bekerja dengan cara membuka peluang komunikasi baik dengan cara formal (kordinasi langsung ke karyawan atau melakukan *coaching*) atau informal mengadakan seperti acara *gathering*, pertemuan di luar jam kerja atau *cafe* dan lain-lain.
2. Berdasarkan hasil penilaian, dengan memperhatikan jumlah nilai variabel Motivasi Kerja, indikator terendah adalah no 5 dengan rata-rata skor 3,60

pada pernyataan “Gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup”. Dari pernyataan tersebut penulis menyarankan, sebaiknya perusahaan meninjau ulang perihal besaran gaji, insentif, lemburan dan tunjangan demi meningkatkan motivasi kerja mereka. Ditinjau ulang juga pemahaman karyawan terhadap aturan yang berlaku mengenai gaji dan lainnya yang berlaku di perusahaan, sehingga terdapat kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan. Perusahaan bisa melakukan memonitor kepada karyawan atas produktivitas kerja karyawan yang disesuaikan dengan target perencanaan yang telah ditetapkan secara berkala.

3. Berdasarkan hasil penilaian, dengan memperhatikan jumlah nilai variabel Produktivitas Karyawan, indikator terendah adalah no 7 dengan rata-rata skor 3,11 pada pernyataan “Kemampuan menunjukkan efisiensi biaya di dalam pekerjaan”. Dari pernyataan tersebut penulis menyarankan, sebaiknya pemimpin memonitor setiap karyawan agar mencapai target yang sudah di tentukan perusahaan dengan cara melakukan supervisi, agar bisa mengevaluasi peranan yang tidak produktif dalam bekerja, sehingga biaya operasional lebih efisien. Di lakukan *mapping* atau pemetaan terhadap hal-hal yang harus menjadi efisiensi biaya di dalam pekerjaan dan diinformasikan kembali atau disegarkan kembali kepada seluruh karyawan agar dapat dimengerti.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Busro, Muhammad . 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Yogyakarta: Gava Media.
- Edy, Sutrisno, .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Firmansyah, Anang. 2018. *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Irviani, R., & Fauzi. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV ANDI OFSET.
- Marshall dan Molly. 2011. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Erlangga: Jakarta.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif.*, Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Robbins, Stephen P dan Judge , Timothy A. 2013. *Organizational Behavior 15th Ed*. New Jersey :Pearson.
- Odumeru, J. A., & Ifeanyi, G. O. 2013. *Transformational* vs

- Transactional leadership theories: International Review of Management and Business Research*, 2(2),355-61.
- Sondang P. Siagian 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sarinah., Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taryaman, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sumadi Suryabrata. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary .2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Sanjaya. 2015. *Metode Pengajaran Dan Pembelajaran*. Bandung:CV Pustaka setia.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*,”. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siregar. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Jurnal**
- Ashar, Arsyad. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat 3(11).
- Janis, Khan. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT Pengadaian (Persero) Cabang Purwokerto Surakarta*. Jurnal ekomoni Ums, 5(2)
- Jufrizen. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Locus Of Control Walikota Medan*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Umsu, 3(1).
- Kharis, Indra. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Lilia,Wirda. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Tansformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan*. Jurnal Ekonomi Unpri, 4(1)24-38.
- Nasyifah, Zuhrotun. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Prduktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Zacky’s Collection Di Kabupaten Kudus*. Jurnal ekonomi Stain Kudus, 2(11)
- Putu, Ni. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. Pendidikan Ekonomi Undiksha. Jurnal Ekonomi Undiksha, 11(1)54-63.
- Pangestu, Aji, Kris. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK*

Kebumen (PERSERODA). Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Unpam, 5(2).

Rivai, Ahmad. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance Medan*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Umsu, 3(2).

Suwanto. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung*. Jurnal Ekonomi Efektif Unpam, 3(4).

Widodo, Dwanita, Zandra. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Organisasional dan Komitmen Afektif di PT Arpeni Pratama Ocean Line TBK. Cabang Jepara*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Unpam, 5(1).